

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (м. Вінниця)**

На правах рукопису

**ДАВИДЮК ЛЮДМИЛА ПЕТРІВНА**

**УДК 339.9:331.5**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ 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 –**  
доктор економічних наук,  
професор кафедри управління персоналом та  
економіки праці  
Донецького національного  
університету (м. Вінниця), професор  
**Калініна Світлана Петрівна**

**Вінниця – 2015**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО ГОСПОДАРСТВА .....</b>	<b>11</b>
1.1. Теоретичні основи дослідження глобалізації як визначального етапу розвитку світової економіки .....	11
1.2. Методологічні засади формування і розвитку міжнародного ринку праці.....	32
1.3. Вплив глобалізації на трансформацію інституційних засад регулювання міжнародного ринку праці.....	53
Висновки до розділу 1 .....	70
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....</b>	<b>74</b>
2.1. Аналіз динаміки та тенденцій розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.....	74
2.2. Дослідження трансформаційних зрушень на міжнародному ринку праці в умовах глобалізації світової економіки .....	99
2.3. Аналіз впливу глобалізації на трансформацію ринку праці України.....	118
Висновки до розділу 2 .....	133
<b>РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНО- ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗРУШЕНЬ.....</b>	<b>136</b>
3.1. Концептуальні засади регулювання міжнародного ринку праці на етапі глобальних трансформацій світової економіки .....	136
3.2. Системно-динамічне моделювання розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційно-трансформаційних зрушень .....	165

3.3. Напрямки регулювання національних ринків праці на етапі глобальних трансформацій: орієнтири для України .....	176
Висновки до розділу 3 .....	191
ВИСНОВКИ.....	194
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	197
ДОДАТКИ .....	216

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується глобальною трансформацією світогосподарської системи у напрямі набуття міжнародними економічними відносинами якісно нового стану. Компоненти світової економічної системи в умовах глобалізації стають все більш взаємозалежними на основі поглиблення інтернаціоналізації економічної діяльності, зростання транснаціоналізації виробництва, посилення важливості трудоворесурсного забезпечення міжнародної економічної діяльності.

З активізацією процесів глобалізації відбулось перетворення міжнародного ринку праці на центральний елемент світогосподарської системи, який, оптимізуючи трудоворесурсне забезпечення світової економіки, визначає ефективність функціонування всіх складових останньої. Одночасно глобалізація спричиняє суттєві трансформації на міжнародному ринку праці, висуваючи нові вимоги до якісних і кількісних ознак його компонентів, зумовлюючи необхідність застосування якісно нових механізмів регулюючого впливу на всіх рівнях.

Дослідженню теорії та методології глобалізації присвячено праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як В. Базилевич, О. Білорус, А. Гальчинський, А. Гідденс, М. Кастельс, Д. Лукьяненко, Ю. Макогон, В. Новицький, В. Омельченко, Т. Орехова, А. Ослунд, Є. Савельєв, Дж. Стігліц, Д. Томпсон, А. Філіпенко, Ю. Чентуков, С. Якубовський та ін.

Аналізу процесів розвитку міжнародного ринку праці присвячено наукові розробки С. Бандура, Р. Білсбороу, І. Бузько, С. Калініної, Х. Кларка, Е. Лібанової, Л. Лісогор, І. Миценка, Л. Михайлової, І. Петрової, В. Петюха, С. Пирожкова, А. Поручника, М. Піоре, А. Порта Дж. Харіса та ін.

Одночасно, незважаючи на значну кількість робіт як зарубіжних, так і вітчизняних вчених з досліджуваної проблематики, питання трансформаційних зрушень на міжнародному ринку праці під впливом глобалізації вимагають подальшого опрацювання.

Вищезазначене зумовило вибір теми дисертаційної роботи, мету і змістовну спрямованість дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри економіки підприємства та міжнародної економіки Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету МОН України за держбюджетними науково-дослідними темами: «Інтернаціоналізація руху трудових ресурсів в Україні» (номер державної реєстрації 0113U001403), в рамках якої проаналізовано розвиток зовнішньої трудової міграції в Україні; «Методика розробки, реалізації та оцінки програм соціально-економічного розвитку сільських територій Вінницької області» (номер державної реєстрації 0110U002975), в рамках якої оцінено масштаб безробіття і вимушеної неповної зайнятості в Україні; кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету МОН України (м. Вінниця) «Регулювання соціально-економічного розвитку України: людський вимір» (номер держреєстрації 0111U008157), в рамках якої проаналізовано зарубіжний досвід регулювання ринків праці країн.

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

Для досягнення зазначеної мети було поставлено і вирішено такі задачі:

- дослідити теоретичні основи дослідження глобалізації як визначального етапу розвитку світової економіки;
- проаналізувати методологічні засади формування і розвитку міжнародного ринку праці;
- визначити вплив глобалізації на трансформацію інституційних засад регулювання міжнародного ринку праці;
- проаналізувати динаміку та тенденції розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації;
- дослідити трансформаційні зрушення на міжнародному ринку праці в умовах глобалізації світової економіки;
- визначити вплив глобалізації на трансформацію ринку праці України;

- розробити концептуальні засади регулювання міжнародного ринку праці на етапі глобальних трансформацій світової економіки;
- здійснити системно-динамічне моделювання розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційно-трансформаційних зрушень;
- визначити напрямки регулювання національних ринків праці на етапі глобальних трансформацій та орієнтири для України.

**Об’єктом дослідження** є процес трансформації міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні засади й організаційно-економічний механізм трансформації міжнародного ринку праці з урахуванням впливу глобалізаційно-трансформаційних зрушень.

**Методи дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дисертаційної роботи є положення сучасної економічної теорії, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених в області дослідження проблем розвитку та трансформації міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.

Методологічною основою дисертаційної роботи є використання системи методів і підходів, які забезпечують концептуальну єдність дослідження: діалектичного методу пізнання явищ і процесів, а також спеціальних методів дослідження, зокрема історичного підходу (для дослідження впливу глобалізації на трансформацію інституційних засад регулювання міжнародного ринку праці); методів аналізу, синтезу та порівняльного аналізу (для оцінки сучасних тенденцій розвитку міжнародного ринку праці); методу системного аналізу та узагальнення (для дослідження теоретичних основ глобалізації та розвитку міжнародного ринку праці); методу прогнозування (для аналізу тенденцій розвитку ринку праці України); системно-динамічного моделювання (для визначення кількісного інструментарію оцінювання розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційно-трансформаційних зрушень) та ін.

Інформаційну базу дослідження становлять офіційні матеріали та публікації комісій ООН, Міжнародної організації праці, Організації економічного співробітництва та розвитку, Всесвітнього економічного форуму, а також Закони України, Укази Президента України, постанови Верховної Ради України і

Кабінету Міністрів України, дані Державної служби статистики України, монографічна та періодична література, результати власних досліджень автора.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає у поглибленні теоретико-методологічних основ дослідження міжнародного ринку праці та розробці науково-практичних рекомендацій щодо регулювання міжнародного ринку праці з урахуванням впливу глобальних трансформаційних зрушень.

Основні наукові результати, які характеризують новизну виконаного дослідження, полягають у такому:

*вперше:*

на основі аналізу функцій міграції в системі міжнародного ринку праці (функція перерозподілу населення; селективна функція; економічна функція; соціальна функція) обґрунтовано, що на етапі глобалізації міжнародна міграція, особливо у високоінтелектуальному сегменті, виконує, крім вищевикладених, *функції* трудоворесурсного забезпечення науково-технічного прогресу світової економіки та стабілізаційну функцію, – на основі чого висунуто та підтверджено *гіпотезу*, що міграційна складова розвитку міжнародного ринку праці, зміст якої проявляється через функції міграції, уповільнює швидкість і масштаби прояву глобальних проблем економічного розвитку;

*удосконалено:*

теоретико-методологічні основи дослідження глобалізації, а саме на основі визначення компонентів глобалізації (міжнародний поділ праці, міжнародне співробітництво, політичні чинники), розмежування і аналізу змісту політичної, економічної, структурної глобалізації, доведено необхідність виокремлення *соціальної глобалізації*, яка на сучасному етапі фактично виступає провідною формою глобалізації, внаслідок інтернаціоналізації трудоворесурсної складової світової економіки, формування чітких векторів залежності останньої від інтелектуального рівня територій (що зумовлює формування точок зростання), визначення критеріїв гідного рівня життя і праці (через формування загальноновизнаних світових стандартів у вказаних сферах, вимог щодо освітньо-професійної складової у глобальній економіці тощо);

концептуально-організаційні засади регулювання міжнародного ринку праці, а саме на основі аналізу багатосторонніх основ з питань міграції робочої сили,

моделей регулювання міжнародного ринку праці, розроблено *концептуальну схему регулювання міжнародного ринку праці*, в якій враховано, що з метою забезпечення комплексного характеру вказаного регулювання перелік традиційних концептуальних напрямків регулювання міжнародного ринку праці (гідна праця; міжнародне співробітництво в сфері міграції робочої сили; глобальна інформаційна база; управління міграцією робочої сили; захист працівників-мігрантів; запобігання зловживанням у сфері міграції; соціальна інтеграція і участь у суспільному житті) має бути доповнений такими *концептуальними напрямками*: міграція і економічний розвиток; сприяння організованій міграції робочої сили; ліцензування діяльності служб із найму і зайнятості працівників-мігрантів;

*отримали подальшого розвитку:*

понятійно-категоріальний апарат дослідження міжнародного ринку праці через надання авторського визначення *міжнародного ринку праці* як системи відносин, що виникають між державами з приводу попиту-пропозиції на робочу силу у світовому економічному просторі, центральним елементом яких є трудова міграція як наслідок відмінностей у територіальному розподілі та відтворенні робочої сили, в результаті чого міжкраїнові потоки робочої сили набувають глобального характеру;

науково-кількісні засади оцінки тенденцій розвитку міжнародного ринку праці, а саме розроблено *системно-динамічну модель розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці*, в результаті верифікації якої зроблено висновок, що найбільше уповільнення процесів глобального трудоворесурсного переміщення у стратегічній перспективі спричиняє зростання темпів скорочення працівників (на низхідні змінюються тренди основних показників функціонування міжнародного ринку праці – імміграції, грошових переказів, еміграції);

теоретичні основи дослідження міжнародної трудової міграції, а саме з урахуванням того, що міжнародна трудова міграція має суттєві неоднозначні економічні і соціальні наслідки як для країни-донора, так і для країни-реципієнта (валютна ефективність експорту робочої сили в декілька разів перевищує валютну ефективність товарного експорту), а мобільність робочої сили (галузева, професійна, кваліфікаційна) виступає необхідною передумовою забезпечення пропорційності між об'єктивними елементами



виробництва в умовах швидких і докорінних змін у його структурі, обґрунтовано, що віднесення наслідків міжнародної міграції до позитивних або негативних не може бути остаточним, а залежатиме від конкретної соціально-економічної ситуації в країні.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що теоретико-методологічні положення, висновки та науково-практичні рекомендації дисертації виступають науковою основою розробки концептуальних напрямів регулювання міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.

Рекомендації та пропозиції, викладені в дисертації, використовуються в діяльності Управління міжнародного співробітництва Вінницької обласної державної адміністрації (довідка № 25-4-04/2468 від 21.01.2015 р.) – концептуальні засади регулювання міжнародного ринку праці на етапі глобальних трансформацій; Департаменту регіонального економічного розвитку Вінницької обласної державної адміністрації (довідка № 16/125 від 22.01.2015 р.) – результати аналізу впливу глобалізації на трансформацію ринку праці України; Вінницького обласного центру зайнятості (довідка № 28/1523 від 23.12.2014 р.) – результати прогнозування зовнішньої і внутрішньої трудової міграції в Україні; Вінницького обласного осередку Міжнародної громадської організації «Україна-Польща-Німеччина» (довідка № 167 від 22.01.2015 р.) – результати дослідження досвіду країн світової економіки щодо регулювання зайнятості працівників-мігрантів; Єврорегіону «Дністер» (довідка № 11/14 від 27.01.2015 р.) – результати системно-динамічного моделювання розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці.

Наукові результати дисертації використовуються також у навчальному процесі кафедри економіки підприємства та міжнародної економіки Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету МОН України при розробці навчально-методичних комплексів та викладанні дисциплін «Міжнародні економічні відносини», «Міжнародна економіка», «Глобальна економіка» (довідка № 943/09-26/6.9.0 від 25.12.2014 р.); кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету МОН України (м. Вінниця) при викладанні дисциплін «Ринок праці», «Корпоративна соціальна відповідальність» (довідка № 167/01-08/01.13 від 30.12.2014 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є результатом самостійних наукових досліджень автора. Всі викладені положення отримані автором особисто. З робіт, опублікованих у співавторстві використано тільки ті ідеї і положення, які є результатом власної роботи дисертанта.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення і результати дисертації доповідались на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях і семінарах: III Міжнародній науково-практичній конференції «Наука и образование без граница-2007» (м. Софія, 2007 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічний розвиток національної економіки в контексті європейської інтеграції та глобальної фінансової кризи» (м. Харків, 2009 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми» (м. Вінниця, 2010 р.), I науковій конференції молодих вчених з міжнародною участю (м. Вінниця, 2010 р.), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасна наука в мережі інтернет» (м. Київ, 2012 р.), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Vedesky pokrok na prelomu tysyachalety-2012» (м. Прага, 2012 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України» (м. Вінниця, 2013–2015 рр.), X Міжнародній науково-практичній конференції «Strategiczne pytania swiatowej nauki-2014» (м. Перемишль, 2014 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Міжнародне економічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність» (м. Київ, 2014 р.), VI Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні тенденції в економіці та управлінні: новий погляд» (м. Запоріжжя, 2014 р.), X Міжнародній науково-практичній конференції «Wykształcenie i nauka bez granic-2014», (м. Перемишль, 2014 р.).

**Публікації.** За темою дослідження опубліковано 22 наукові роботи загальним обсягом 8 д.а., з яких особисто автору належить 7 д.а., у тому числі 4 статті у наукових періодичних виданнях інших держав та виданнях України, включених до міжнародних наукометричних баз, загальним обсягом 1,8 д.а., з яких особисто автору належить 1,5 д.а., 4 одноосібних статті у наукових фахових виданнях загальним обсягом 2,3 д.а.

## **Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО ГОСПОДАРСТВА**

### **1.1. Теоретичні основи дослідження глобалізації як визначального етапу розвитку світової економіки**

На початку ХХІ ст. розпочався етап розвитку світового господарства, який характеризується принципово новим рівнем розвитку, що отримав назву *глобалізації* – як історичного соціального процесу, центральним напрямом якого є зростання взаємозв'язку та взаємозалежності національних економік, злиття національних ринків в єдиний світовий ринок. Глобалізація як особлива фаза міжнародних відносин, процес докорінних змін у національних економіках, в результаті яких система міжнародних відносин стає все більш однорідною, зародилась декілька десятиліть тому, але відповідні процеси відбуваються дотепер.

Глобалізація є однією із закономірностей, що визначають сучасний стан та перспективи розвитку світового співтовариства. Особливість економічних, політичних, культурних відносин в умовах глобалізації полягає в тому, що вони виходять за географічні кордони країн і пов'язують окремі суспільства в єдину систему, внаслідок чого людство перетворюється в соціальну цілісність загальносвітового масштабу. [53, с.583]

Загалом глобалізація – це стан, процес, перспектива розвитку людського суспільства. Глобалізація світової економіки тісно пов'язана з її лібералізацією, коли все більш вільною стає міжнародна міграція з країни в країну товарів, послуг, робочої сили і капіталів. На основі зменшення і усунення адміністративних, юридичних, економічних, технологічних бар'єрів більшість країн світу під дією доцентрових тенденцій формують єдину економічну цілісність у планетарному масштабі. [90, с.15]

В теперішній час глобалізація виражається не просто у збільшенні масштабів світової торгівлі та інших процесів міжнародного обміну, а й суттєвому

збільшенні економічного простору, виникненні, реалізації і впливі окремих міжнародних аспектів на різні сторони життєдіяльності людства. [51, с.37] Відбувається це внаслідок того, що, по-перше, жодна національна господарська система не в змозі виробити всі товари і послуги, необхідні для задоволення внутрішніх потреб, а, по-друге, багато видів товарів і послуг можна отримати з інших країн значно дешевше, ніж коштує їх виробництво всередині країни. Як результат розвитку міжнародних економічних зв'язків виникають міжнародна спеціалізація і міжнародний розподіл праці, що призводить у підсумку до глобальних зрушень у світовій економіці.

Виникненню явища глобалізації сприяла наявність таких тенденцій: глобалізація фінансів; підвищення ролі транснаціональних корпорацій; розширення експорту прямих іноземних інвестицій; міжнародна спеціалізація виробництва і торгівлі товарами і послугами; глобалізація третинного сектору економіки; глобалізація управлінських функцій; перетворення туризму на галузь світового масштабу; глобалізація проблем навколишнього середовища; міжнародна економічна інтеграція. [53, с.586]

Глобалізацію можна представити як багатогранну категорію, що має певні риси, об'єкти, суб'єкти та фактори розвитку (рис.1.1). В даних умовах вирішального значення набувають спеціалізація, інтеграція та використання країнами відносних переваг. Навіть розвинені країни вирішують завдання забезпечення високої ефективності виробництва з використанням важелів міжнародного співробітництва як результату міжнародного розподілу праці. В епоху глобалізації зменшується значення природно-географічного чинника і зростає значення науково-технічного, індустриальна економіка поступається місцем інформаційній економіці (економіці знань), яка висуває нові вимоги до *якості людського капіталу*, приведення професійної підготовки населення у відповідність до зростання вимог з боку економіки. Крім того, глобалізація означає надання більш широких свобод для розміщення товарів, капіталів, робочої сили, що стає можливим завдяки: підвищенню мобільності робочої сили;

ліквідації торговельних бар'єрів; розвитку засобів зв'язку і транспорту; зниженню трансакційних і транспортних видатків. [55, с.85–86]

<b>Г Л О Б А Л І З А Ц І Я</b>			
<p><b>Виникнення єдиного господарства</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- економічного</li> <li>- фінансового</li> <li>- інформаційного</li> <li>- виробничо-технологічного</li> </ul>	<p><b>Фактори розвитку</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- інтернаціоналізація</li> <li>- інтеграція</li> <li>- конкуренція</li> <li>- підприємництво</li> <li>- концентрація капіталу</li> <li>- розвиток телекомунікацій</li> <li>- утворення міжнародних формувань</li> </ul>	<p><b>Суб'єкти</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- держави</li> <li>- ТНК</li> <li>- міжнародні організації</li> <li>- інтеграційні угруповання</li> <li>- регіони</li> <li>- цивілізації</li> </ul>	<p><b>Об'єкти</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продукція, послуги</li> <li>- ринки</li> <li>- капітал</li> <li>- робоча сила</li> <li>- інформація</li> <li>- технології</li> <li>- екологія</li> </ul>
<p><b>Основні риси</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вільний рух і мобільність товарів, послуг, капіталів, робочої сили, інформації та збільшення обсягів міжнародної торгівлі</li> <li>- перехід від індустріальної економіки до економіки знань</li> <li>- функціональна інтеграція та координація у міжнародних масштабах різних видів діяльності, поява трансконтинентальних і міжрегіональних моделей діяльності</li> <li>- посилення процесу транснаціоналізації з характерною ознакою монополізації глобальних процесів</li> <li>- асиметрія за рівнем цивілізаційного розвитку країн, інформаційно-технологічним потенціалом, конкурентоспроможністю</li> <li>- неоднакові правила участі країн в управлінні глобальною економікою</li> <li>- трансформація системи соціальних зв'язків</li> <li>- загострення міжнародної конкуренції</li> <li>- посилення антиглобалістського руху</li> <li>- надтериторіальний рівень суспільних відносин</li> <li>- зміна пріоритетів у політиці забезпечення глобальної конкурентоспроможності та конкурентоспроможності національних економік</li> </ul>			

**Рис.1.1. Глобалізація: сутність, основні риси та фактори розвитку [53, с.583]**

Глобалізація є результатом прояву *глобалізаційного переходу* – багаторівневого явища, яке торкається як окремих підприємств, так і локальних ринків і національної економіки в цілому. *Мікрорівень* при цьому становить основу світогосподарських зв'язків внаслідок того, що окремі підприємства, фірми, підприємці є суб'єктами міжнародних економічних зв'язків.

Світогосподарські трансакції здійснюються на міжнародних ринках товарів і послуг, капталу, праці, фінансово-кредитних ресурсів і валюти (*мезорівень*). Ускладнення чинників глобалізації під впливом зміни господарського середовища і неможливість прямого ринкового саморегулювання визначають головну роль в даному процесі *макроекономічного рівня*. На *мезарівні* даний феномен характеризується ускладненням взаємозв'язків в рамках міжнародних ринків і виражається у створенні глобального інформаційного простору. [55, с. 38]

Тобто *глобалізаційний перехід* – це якісний перехід, що характеризується посиленням взаємозалежності і взаємовпливу різних сфер економічної діяльності в області міжнародних відносин. Він проходить практично через всі сфери суспільного життя, включаючи економіку, політику, ідеологію, соціальну сферу, культуру, екологію, безпеку, образ життя, а також власне умови існування людства. [51, с. 38–39]

Вперше термін «*глобалізація*» ввів у науковий обіг в 1983 р. Т.Левіт, який даним терміном назвав феномен злиття ринків окремих продуктів, що виробляли багатонаціональні корпорації. З часом трактування даного поняття розширилось, набуло нових ознак. Однак внаслідок того, що глобалізація як процес є суперечливою в своїй основі, має неоднозначні прояви і наслідки, у сучасній світовій науці єдиного визначення даного явища не існує.

Одні вчені під *глобалізацією* розуміють збільшення масштабів світової торгівлі та інших процесів міжнародного обміну в умовах все більш відкритої, інтегрованої, яка не визнає кордонів, світової економіки. Причому маються на увазі не тільки зовнішня торгівля, але й валютні потоки, рух капіталу, обмін технологіями, інформацією та ідеями, переміщення людей.

Інші бачать сутність *глобалізації* в розширенні взаємозв'язків і взаємозалежності людей і держав, яке виражається в процесах формування планетарного інформаційного простору, світового ринку капіталів, товарів і робочої сили, в інтернаціоналізації проблем техногенного впливу на зовнішнє середовище, боротьбі з тероризмом та забезпечення безпеки.

Треті визначають *глобалізацію* як процес, пов'язаний зі зростаючою відкритістю національних економік, зростанням їх взаємозалежності і поглибленням інтеграції у світову економіку. [61, с. 535]

Так, У.Андерсон розглядає *глобалізацію* як систему систем, що прискорено змінюється; ця система охоплює не тільки економіку, але й політику, культуру і навіть біосферу. [110, с. 11]

Аналогічне тлумачення *глобалізації* надає американський дослідник Р.Кеохане, який розглядає її як 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 ефективні субстанції. [123, с. 39]

Д. Мартен, Ж.-Л. Мецжер, Ф. П'єр розуміють *глобалізацію* як тотальний соціальний факт, як низку трансформувальних, які стосуються всіх аспектів суспільного життя: економічних, правових, професійних, культурних, політичних, геополітичних. [105, с.267]

В. Дергачов розглядає *глобалізацію* як об'єктивний процес у сучасних міжнародних відносинах, вищий етап інтернаціоналізації, що ґрунтується на розвитку інформаційних технологій. [27, с. 35]

Д. Лукьяненко, Ю. Макогон та ін. додають, що *глобалізація* є продуктом епохи постмодерна, переходу від індустріальної до постіндустріальної стадії економічного розвитку, формування основ ноосферо-космічної цивілізації. [46, с. 334]

Ю. Козак із співавторами вважають, що *глобалізація* – це метасистема, що характеризується прискоренням темпів розвитку усіх сфер суспільного життя – економічної, соціальної, політичної, духовної, – в основі якої лежить інтернаціоналізація людської діяльності; при цьому глобалізація означає не тільки прискорення розвитку соціально-економічних процесів, але й виводить їх на новий якісний рівень, за якого взаємозалежність між країнами, соціальними

спільнотами, ринками, суб'єктами економіки набуває планетарного характеру й становить суцільну систему. [41, с. 34]

М. Жук та Т. Бауліна розглядають *глобалізацію* як широкий багатоплановий процес, який охоплює всі аспекти життя людства, зазначаючи, що глобалізація впливає із саморозвитку економіки. Процес глобалізації сприяє вільному руху товарів, капіталу та інформації, створює найкращі умови для економічного зростання і добробуту людини. Також глобалізація сприяє формуванню єдиного соціально-економічного устрою. [55, с. 67]

За визначенням М. Миценка та Н. Стежко, *глобалізація* – це процес розвитку стійких зв'язків між національними економіками окремих країн, коли в результаті сприйняття країнами певних світових стандартів вони стають органічною частиною світового господарства. [53, с. 585]

Н. Гражевська розглядає глобалізацію як закономірний наслідок взаємовпливу та взаємопереплетення множинності локальних трансформацій різнорівневих соціально-економічних систем, планетарна самоорганізація яких породжує нову якість світогосподарського розвитку. [21, с. 132]

Міжнародний банк реконструкції і розвитку (МБРР) визначає *глобалізацію* як посилення економічної взаємозалежності країн світу внаслідок збільшення обсягів і зростання різноманітних переміщень товарів, послуг й інтернаціональних переміщень капіталів, а також прискореного та значного поширення технологій. [59]

Таким чином, *глобалізація* – це процес прискорення розвитку взаємозв'язків в усіх сферах людської діяльності і перетворення їх в суцільну планетарну метасистему. Глобалізація має в своїй основі інтернаціоналізацію суспільної діяльності, насамперед, економічної, але суттєво від неї не відрізняється. Принципова різниця полягає в тому, що якщо інтернаціоналізація – це посилення зв'язків між країнами світу при збереженні повного національного суверенітету (міжнаціональний рівень), то глобалізація означає перехід через національні кордони (наднаціональний рівень). [41, с. 36–37]



Крім того, світова економіка має всі невід'ємні атрибути системи, розвиток якої може бути пояснений на основі *синергетичної парадигми*. Зокрема, це система, що характеризується відкритістю та нелінійністю; складність цієї системи пов'язана з когерентністю; у середовищі її функціонування наявні аттрактори, періодично потрапляючи до зони тяжіння яких світова економіка еволюціонує до відносно стійкого стану; вона підпорядкована принципам самоорганізації і саморозвитку; внаслідок постійного виникнення та подолання суперечностей процес еволюції світової господарської системи є потенційно нескінченним, асимптотичним, нелінійним та насиченим біфуркаціями.

Прихильники економічної синергетики трактують глобалізацію як закономірний наслідок зміни ієрархізації та деієрархізації соціальних дисипативних структур, переплетення множинності локальних трансформацій, які породжують планетарну самоорганізацію, що охоплює всі аспекти соціального життя та всі регіони земної кулі. Йдеться про становлення нової системної цілісності, здатної розвиватись на власній основі. Оскільки саморозвиток глобальної економіки породжує синергетичний ефект, окремі компоненти даної системи не можуть бути довільно виокремлені з неї без втрати своєї нової природи. [21, с. 132, с. 134]

Глобалізація має широкий і багато в чому універсальний характер, тому її аспекти є предметом вивчення багатьох наук (технічних, соціологічних, філософських). Найбільш динамічно процеси глобалізації протікають в економічній сфері, що знаходить свій прояв в системі міжнародних економічних відносин.

О. Швиданенко надає визначення глобальної економіки та глобальної економічної системи. Під *глобальною економікою* вчений розуміє цілісність, яка визначається не стільки сукупністю фізичних просторів, скільки можливістю синхронного моніторингу подій у різних точках планети в режимі реального часу і спроможністю цивілізації до оперативної проєкції владних рішень в масштабах планети. Відповідно, змінились як принципи побудови міжнародних систем

управління і клас вирішуваних ними завдань, так і семантика міжнародних економічних відносин. [105, с. 33]

Процеси нарощування масштабності зв'язків, що реалізуються міжнародними економічними відносинами (МЕВ), посилення системності МЕВ і взаємозалежності їх основних суб'єктів, у взаємообумовленості з рішенням глобальних проблем людства (демографічних, екологічних, продовольчих тощо) утворюють *глобальну економічну систему*.

*Глобальна економічна система* трактується як поєднання цілісності, ієрархічності та інтегрованості різнорідних суб'єктів світової економіки, в основі якої лежить розвиток через «однакові відмінності» нестійких рухливих зон, що зумовлює конфігурацію нових цивілізаційних суперечностей та функціонування національних економік за принципами глобальної економіки. [105, с. 32]

Процес глобалізації складається з трьох взаємопов'язаних *компонентів*: [55, с. 68–71]

- *міжнародний поділ праці*, який дає можливість країнам оптимізувати народногосподарську структуру і отримати певний економічний зиск від глобалізації. В нинішніх умовах процес поділу праці досягнув достатньо високого рівня, при цьому з посиленням конкуренції на товарних ринках і її наслідком – політикою стимулювання міжнародного торгового обміну – особливо важливого значення набуває конкуренція за рухомі чинники виробництва, зокрема за *людські ресурси*;

- *міжнародне виробництво* – зумовлює зниження прибутковості старих галузей промисловості в розвинених країнах світу та водночас – суттєві відмінності умов національного відтворення *за рівнем заробітної плати, освіти та кваліфікації робочої сили*, ціни на сировину й енергію тощо, що, в свою чергу, зумовило переміщення до менш розвинутих країн трудомісткого, матеріально й екологічно небезпечного виробництва. Крім того, НТП створив можливості для просторового роз'єднання технологічного процесу та розміщення його окремих фаз згідно з дією цінових чинників виробництва, а розвиток транспорту і зв'язку

надав можливість забезпечити взаємодію цих роз'єднаних виробництв з найменшими витратами;

- *політичні чинники* – вони не тільки впливають на розвиток політичних систем країн світу, але й використовуються як інструменти *політичного тиску*, сутність якого полягає у бажанні розвинутих країн надати процесу глобалізації загальносвітового характеру, а також прискорити його темпи у порівнянні з темпами розвитку економіки та зростання темпами міжнародного поділу праці, незалежно від сучасного рівня розвитку економіки тих чи інших країн. Суб'єктами ж *економічного тиску* виступають міжнародні економічні організації, які формально не втручаються у внутрішню політику держав (деякі інструменти економічного тиску, що сприяють поширенню глобалізації, використовують уряди економічно розвинених країн світу шляхом лобіювання інтересів національних компаній щодо полегшення їм діяльності в інших країнах під час багатосторонніх і двосторонніх переговорних процесів).

Для уточнення понять і побудови методологічних ланцюгів необхідно чітко розмежовувати *політичну глобалізацію*, засновану на домінанті влади, і *економічну глобалізацію*, засновану на взаємодії національних господарських систем. Інтегральним явищем при цьому виступає так звана *структурна глобалізація*, яка представляє собою зміни у щільності міжнародних і глобальних взаємодій відносно локальних і національних економічних систем, збільшення в рамках територій локально вагомих соціальних взаємодій при розширенні значущих пропорцій всіх взаємодій всередині світових і національних меж. [113, с. 78–79]

Одночасно даний перелік не можна визнати повним. На нашу думку, слід виокремлювати *соціальну глобалізацію*, яка на сучасному етапі фактично виступає провідною формою глобалізації, інтернаціоналізуючи трудовресурсну складову світової економіки, формуючи певні вектори залежності останньої від інтелектуального рівня територій (зумовлюючи формування точок зростання), і визначаючи критерії гідного рівня життя і праці (через формування

загальновизнаних світових стандартів у вказаних сферах, вимог щодо освітньої складової у глобальній економіці тощо).

Питання глобалізації, внаслідок своєї важливості і складності, знаходило відображення у наукових дослідженнях різного часу. Так, прибічники *історичного підходу* виділяють такі *форми глобалізації*: [61, с. 536]

- *уповільнена* – характерна для періоду великих географічних відкриттів;
- *повільно прогресуюча* – проявляється у вигляді міждержавних відносин, розвитку світової торгівлі, колонізації відсталих країн (тривала до середини ХІХ ст. );
- *структурна* – пов'язана з переділом світу, сфер впливу і розпадом протистояння соціально-економічних систем і їх консолідацією (тривала до середини 80-х років ХХ ст.);
- *послідовна* – виступає як самостійний науковий фактор.

Опоненти історичного підходу стверджують, що розвиток довготривалого економічного співробітництва країн був неможливий до 50-х років ХХ ст. Аргументом прибічники даної точки зору висувають достатньо велику розвинутість державного регулювання економіки в більшості країн світу, що не сприяло розвитку єдиної світової системи. Відповідно, про розвиток глобалізації стало можливим говорити після перегляду впливу держави на економіку в бік посилення дії ринкових механізмів.

На сучасному етапі домінує точка зору представників *неоліберальної теорії* (перш за все, *монетаризму*), яка проголошує пріоритет ринкових механізмів економічного розвитку, відмову від державного втручання в економіку, усунення перепон для капіталу, товарів і робочої сили. Основними положеннями неоліберальної теорії є такі: процес глобалізації набув планетарного характеру; участь країни в процесах глобалізації надає їй певні вигоди й економічні переваги (розширення масштабів виробництва, зниження витрат, підвищення якості та збільшення можливостей вибору товару тощо); глобалізація поширюється на всі галузі життя – економіку, соціальну сферу, культуру та ін.

Відповідно до даної теорії виділяються такі *причини* виникнення і розвитку глобалізації: технологічний прогрес; лібералізація торгівлі, руху капіталів та інших чинників виробництва; розширення сфери діяльності міжнародних компаній внаслідок розвитку нових технологій і систем управління, що ґрунтуються на нових засобах комунікації; досягнення глобальної єдності в оцінці ринкової економіки і систем вільної торгівлі. [61, с. 536–537]

Основними напрямками розвитку глобалізації, на думку прибічників даної теорії, є такі: трансформація основ забезпечення конкурентоспроможності світових економічних центрів; виникнення нових регуляторів світового господарства; зростання впливу периферії світової економіки на загальний світогосподарський розвиток.

Прояв вищезазначених процесів інтенсифікації торгівлі та мобільності капіталу вбачається у тому, що відносні чинники виробництва вимушені пристосовуватись до нових умов. Роль глобалізації у даному процесі визначається *теоремою Столпера-Самуельсона*: збільшення відносної ціни товару дає можливість під час виробництва товару підвищувати ціну на чинник, який інтенсивно використовувався, та знижувати на той, що використовувався з меншою інтенсивністю. У розвинених країнах це більшою мірою стосується низькокваліфікованої робочої сили, в той час як країни з низькими доходами розширюють пропорцію трудомістких продуктів і зменшують відносні ціни на ці товари. Коли ж міжнародному вирівнюванню цін за чинниками виробництва щось перешкоджає, погіршуються шанси отримання роботи для низькокваліфікованих громадян менш розвинутих країн. Що стосується держав з низькими доходами, то глобалізація відкриває для них можливості для збільшення кількості зайнятих у виробництві і підвищення реальної заробітної плати.

Виділяються також ряд сучасних концепцій глобалістики. Так, в рамках дискусій *Римського клубу* щодо перспектив глобального розвитку (В. Леонт'єв, Е. Пестель, Д. Медоуз, Дж. Форрестер та ін.), в результаті аналізу взаємодії трьох систем (демографічної, індустріальної, аграрної) основний наголос було зроблено на демографічному аспекті глобалізації: рекомендовано було законсервувати

зростання чисельності населення і стабілізувати промислове виробництво. Враховуючи недосконалість (нереалістичність реалізації) даної моделі, М. Месарович та Е. Пестель поставили завдання проаналізувати велику кількість факторів і таким чином знайти можливість попередження та локалізації кризових ситуацій у глобальній економіці. Модель розглядає еволюцію світової системи через спеціалізацію різних її частин та функціональні зв'язки між ними. Такий зв'язок дозволяє виділити основні зв'язки і залежність від економічних, демографічних, енергетичних та інших процесів.

Як продовження вищезазначених моделей виникла *концепція межі зростання* (Д. Медоуз), прибічники якої вважають, що глибинними причинами труднощів, що виникають при реалізації міжнародних корпоративних проектів і програм, є *глобальні системні ефекти* – наслідки деструктивних змін у світовій економічній системі, які неможливо подолати на локальному рівні. Відповідно до даної концепції, глобальна система є дисфункціональною, тобто при збереженні нинішніх тенденцій зростання (чисельності населення, обсягів виробництва продовольства, використання невідновлювальних ресурсів, обсягів капіталовкладень, темпів забруднення навколишнього середовища) людство невпинно наближається до межі демографічного та економічного розвитку.

Позицію Римського клубу піддає критиці *концепція універсального еволюціонізму*, яка базується на вченні В.Вернадського і враховує реакцію біосфери на процеси глобального розвитку, в результаті чого виникають передумови формування цивілізації нового типу – ноосферної – як результат координації розвитку людства і біосфери. Дану концепцію розвиває *концепція мітозу біосфер*, яка розглядає ноосферу як синтез біосфери і техносфери, важливий чинник забезпечення світового розвитку.

*Концепція світ-системного аналізу* розглядає прогрес світогосподарського устрою, перехід до посткапіталістичної стадії економічного розвитку як перший етап формування глобальної системи, становлення якої розглядається як взаємодія «ядра», «напівпериферії» і «периферії» світу.

Зміст *концепції сталого розвитку* полягає в обґрунтуванні необхідності пошуку шляхів, які б забезпечили прогрес людства не тільки у високорозвинутих країнах світу, а й на планеті в цілому на довгострокову перспективу, на противагу концепції економічного зростання західного типу, згідно з якою людство споживає значно більшу кількість ресурсів, ніж дозволяють закони функціонування глобальних екосистем.

*Концепція контрольованого глобального розвитку* наголошує на необхідності створення альтернативних моделей глобального розвитку і рекомендацій щодо вибору оптимальних систем управління даним розвитком. У якості основного шляху вирішення глобальних проблем розглядається перехід до інформаційного суспільства.

Особливе місце в теоретичному осмисленні глобалізації займають теорія постіндустріального суспільства, теорія інформаційного суспільства, теорія нової економіки.

Зокрема, в *теорії постіндустріального суспільства* (Ф. Махлуп, Т. Умесао, М. Порат, І. Масуда та ін.) найважливіші методологічні принципи базуються на позитивістській філософії й економічних дослідженнях ХІХ ст., що позначили ознаки індустріальної цивілізації, і які було покладено в основу періодизації соціального розвитку, технологічної організації виробництва тощо. Становлення системи уявлень про природу і характер сучасного виробництва супроводжувалось активними дискусіями і суперечками щодо адекватного позначення соціального стану, що формується, з позицій якісної зміни місця і ролі знань і інформації в суспільному виробництві. З моменту свого виникнення і донині постіндустріальна теорія зберігає послідовно матеріалістичний характер, черпаючи нові джерела розвитку в конкретних фактах і тенденціях. [105, с.26–28]

Становлення *теорії постіндустріального суспільства* лежить у руслі того напрямку європейської філософії, в якому еволюцію людства прийнято розглядати крізь призму прогресу знання: знання як здатність забезпечувати створення і самозростання вартості внаслідок того, що інформатизація - це

швидкий процес заміщення праці знаннями. В контексті постіндустріальної методології відбувається поглиблення уяви про розвиток економічних форм.

Відповідно до *теорії нової економіки*, становлення даного феномену пов'язано, по-перше, зі стиранням меж і бар'єрів суто технічного характеру, по-друге, з появою нових інформаційних монополій (Microsoft та ін.). Передумовами переходу до нової економіки, є такі чинники, як лібералізація ринків, посилення мобільності капіталу, глобалізація ринків, поява глобального цифрового простору. Теорія нової економіки пояснює, чому під впливом інформаційних технологій спостерігається зростання продуктивності праці: відбувається переміщення уваги від керування відчутними активами до керування нематеріальними активами, основу яких складають інтелектуальні ресурси й інтелектуальна власність. Можна стверджувати, що на сьогодні становлення нової економіки вже розпочалось, пришвидшене глобалізацією світового господарства.

На сучасному етапі розвиток глобалізації відчуває вплив таких основних тенденцій розвитку світової економіки: [61, с. 538–43]

1) *нова конвергенція* (важливий структурний зсув у динаміці світової економіки, зумовлений тим, що з 90-х років ХХ ст. темпи зростання доходів на душу населення в країнах, що розвиваються, стійко перевищують відповідні темпи зростання в країнах з розвинутою економікою), яка пояснюється такими явищами: *по-перше*, глобалізація через зміцнення торговельних зв'язків і зростання прямих іноземних інвестицій сприяє прискоренню темпів економічного зростання за рахунок імпорту та адаптації ноу-хау і технологій менш розвинутими країнами; *по-друге*, демографічний перехід більшості країн з ринком, що формується, і багатьох країн, що розвиваються, яким супроводжувалось уповільнення темпів зростання населення, сприяв підвищенню капіталоемності економіки та прискоренню темпів зростання доходів на душу населення у вказаній групі країн. В той же час, в країнах з розвинутою економікою, особливо в Європі і Японії, значно зросла питома вага осіб літнього віку; *по-третє*, зросла частка доходів, що інвестуються, в країнах з ринком, що формується, і в країнах, що розвиваються (до 27,0% за останнє десятиліття порівняно з 20,5% у країнах з



розвинутою економікою). Інвестиції не тільки підвищують продуктивність праці, вони також можуть підвищувати сукупну факторну продуктивність, загальну продуктивність капіталу і праці, впроваджуючи нові знання і технології у виробництво. Очікується, що до 2025–2030 рр. доходи на душу населення в багатьох країнах з ринком, що формується, будуть значно ближчими до доходів країн з розвинутою економікою, відображаючи як диференціали зростання, так і ймовірне підвищення курсів країнових валют;

2) *циклічна взаємозалежність* – у світовій економіці зберігається взаємозалежність, при якій цикли ділової активності країн виходять за їх межі. У країнах з ринком, що формується, і країнах, що розвиваються, темпи зростання є набагато вищими, ніж у країнах з розвинутою економікою, головним чином, завдяки факторам з боку пропозиції, таким як довгострокове накопичення капіталу, технологічне зростання і демографія. Існує *три канали циклічної взаємозалежності*: 1) торгівля (по мірі зростання частки торгівлі у світовій економічній активності можна очікувати посилення змін у попиті в одній країні, що впливають з макроекономічних змін в іншій); 2) глобальні і складні фінансові ринки; 3) формування загальних очікувань («настроїв»), які здійснюють істотний вплив на фінансові ринки та інвестиційні рішення;

3) *розбіжності (асиметрії) в розподілі доходу* – дистанція між полюсами розподілу доходів у світі (1% населення, що має найвищі доходи, і решта населення) в цілому зросла, причому дані розбіжності мають як глобальні, так і національні аспекти.

При цьому розвиток процесу глобалізації в 90-ті роки ХХ ст. виявив множинність граней цього вкрай складного процесу і наявність *певних протиріч*: між процесами автономізації і інтеграції (парадокс Несбітта: чим вище рівень глобалізації економіки, тим сильніше її найменші учасники); між наявним світовим порядком і активними позиціями держав у захисті власних національних інтересів; між розвитком економіки у часі і проблемою її асиметричного розподілу у просторі: архітектоніка світової економіки, що складається, є вкрай нестабільною і такою, що потенційно загрожує потрясіннями не тільки для країн

периферії, але й для центра, оскільки світова валютно-фінансова сфера перетворилась на єдину систему, і обвал однієї з ланок позначається на решті. [51, с. 44]

Суперечливість глобалізації також проявляється, з *одного боку*, в інтенсифікації взаємопроникнення національних економік, злитті та укрупненні економічних систем та міжнародних ринків, формуванні глобальних економічних союзів, створенні наднаціональних органів управління, а з *іншого* - у зростанні фрагментарності світового економічного простору, урізноманітненні траєкторій національного господарського розвитку, локалізації економічної активності, посиленні культурної диференціації народів та поглибленні асиметрії розвитку. Йдеться також про тенденції послаблення взаємозв'язків між елементами гіпервеликої глобальної економічної системи в результаті локалізації економічних відносин у формі макрорегіональних угруповань, «економічного націоналізму» окремих країн, маргіналізації, витіснення найбідніших держав на узбіччя цивілізаційного прогресу та своєрідного «замикання» постіндустріальних економік. [21, с. 135]

Становлення глобалізації призвело до перегляду уявлень щодо рушійних сил розвитку світової економіки, на перший план виходять *інтелектуальні важелі*. Даний чинник за масштабами прояву не поступається фінансовому чиннику, що зумовлено рядом *передумов*: легкість розповсюдження знань і мобільність інтелектуального капіталу; наявність визнаних світових наукових центрів; домінування темпів розвитку світового ринку послуг; зростання впливу наукоємних технологій на розвиток виробництва товарів і послуг; створення телекомунікаційної інфраструктури передачі інформації; відносна доступність інформації у глобальному масштабі.

Таким чином, можна говорити про становлення *принципово нової – інтелектуальної - моделі світової економіки*, характерними особливостями якої є такі: перетворення наукових знань та інформації на найбільш цінний ресурс світогосподарського розвитку; вирішальне значення людського капіталу та нових знань у розробці та впровадженні нових виробничих та інформаційних технологій; домінування у світогосподарській інфраструктурі інформаційно-телекомунікаційних систем.

Разом з тим, процеси глобалізації супроводжуються комплексом як позитивних, так і негативних явищ. Серед *позитивних наслідків глобалізації* можна виділити такі: [53, с. 590–591] стимулювання економічного розвитку; розвиток нових форм міжнародного поділу праці; раціоналізація і прискорення розвитку виробництва; підвищення рівня зайнятості та продуктивності праці; збільшення припливу інвестицій; збільшення частки економічно активного населення.

З позицій економічного та людського розвитку наслідки глобалізації мають асиметричний вплив, а саме переважно *негативний характер* для менш розвинутих країн через нерівномірність стартових можливостей. В свою чергу, різниця в доходах і рівні життя між різними країнами і соціальними групами послабила основу стійкого розвитку людства внаслідок подальшого поглиблення вказаної нерівномірності, що перешкоджає соціалізації глобального економічного розвитку. Узагальнене бачення наслідків глобалізації представлено на рис. 1.2.

Сьогодні у світі відбувається пошук науково обґрунтованих шляхів та механізмів розвитку економіки – і національної, і світової. Світ наближається до певної єдності у баченні того, що глобальне узгодження процесів світового та національного розвитку є об'єктивним підґрунтям вирішення сучасних і перспективних проблем людства. Загалом глобалізація впливає на економічний розвиток держав, надаючи універсального характеру економічному зростанню, який має не тільки економіко-технологічну, а й духовно-культурну складову. [51, с. 40–41]

Визначення концептуальних основ глобалізації і змісту сучасних трансформацій у різних сферах життєдіяльності суспільства дає можливість охарактеризувати процес глобалізації системно, комплексно, як явища в цілому, і на цій основі охарактеризувати сутність світсистемних відносин в умовах глобалізації. [45, с. 237]

Для того, щоб концептуально представити явище глобалізації, необхідно відштовхуватись від *об'єктивних чинників глобалізації*, які узагальнено можна згрупувати таким чином: [45, с. 243–247]



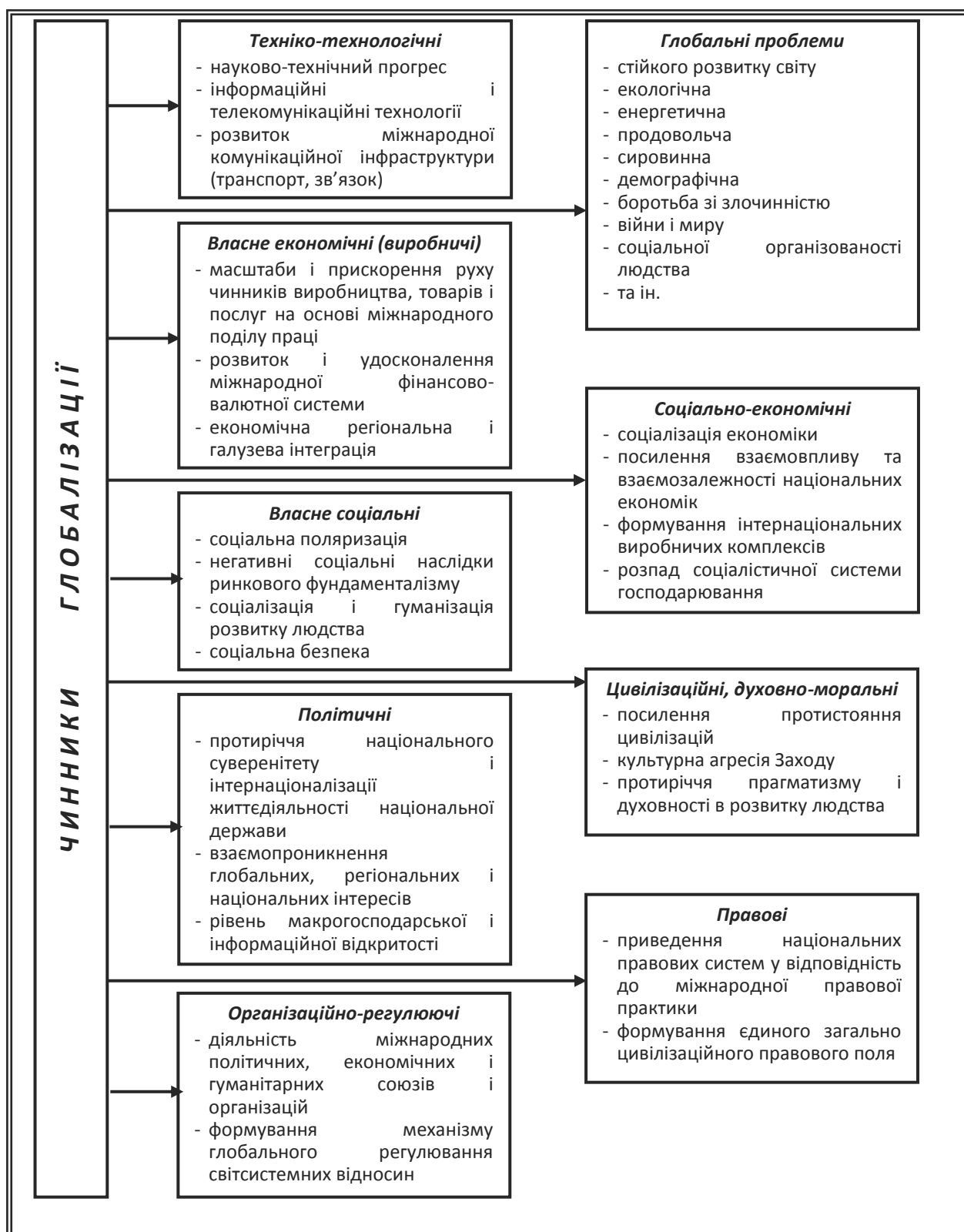
**Рис.1.2. Вплив глобалізації на економічний розвиток країн з середнім рівнем економічного розвитку [53, с.593]**

- міжнародний розподіл праці (його розвиток веде до подальшого прогресу продуктивних сил, зростання продуктивності праці у світовому масштабі, сприяє зосередженню виробництва в країнах з найбільш сприятливими умовами);
- глобальний науково-технічний прогрес та впровадження нових технологій (нові технології створюють невичерпні конкурентні переваги і можливості монопольного впливу на світовий ринок);
- сформований рівень макрогосподарської відкритості (на внутрішньоекономічну ситуацію впливає вся система світогосподарських відносин, які мають рухому, невірноважену структуру, отже відкритість економіки визначається різними чинниками і має відповідати національним інтересам);
- асиметрія всіх сфер життєдіяльності людства (сутність асиметричності розвитку світової системи полягає у різному рівні розвитку країн, різному рівні включення до інтеграційних процесів, різному рівні добробуту, асиметрії рівня інформаційно-технічного розвитку суспільства та його життєвого рівня та ін.)

Загалом *чинники сучасної глобалізації* можна згрупувати таким чином (рис. 1.3). З урахуванням вищезазначеного становлення і розвиток глобалізації можна представити таким чином (рис. 1.4).

На сучасному етапі розвитку глобалізації, поряд з міжнародним ринком товарів і послуг та ринком капіталів, все більш важливого значення в сучасній світогосподарській системі набуває міжнародний ринок праці, який є не просто сумою національних ринків, а представляє собою якісно новий стан розвитку ринку праці в умовах посилення процесів інтернаціоналізації виробництва. Національні ринки праці все більше втрачають свою замкнутість і відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки (переміщення) робочої сили, які набувають постійного і систематичного характеру.

На основі вищевикладеного можна зробити висновок, що вектор процесу глобалізації націлений на забезпечення орієнтування процесу глобалізації, глобальної інтеграції та кооперації на задоволення потреб людини. Особливо це стосується ринку праці, зважаючи на важливість даного компонента розвитку як національної, так і світової економіки загалом.



**Рис.1.3. Чинники сучасної глобалізації [45, с.247]**

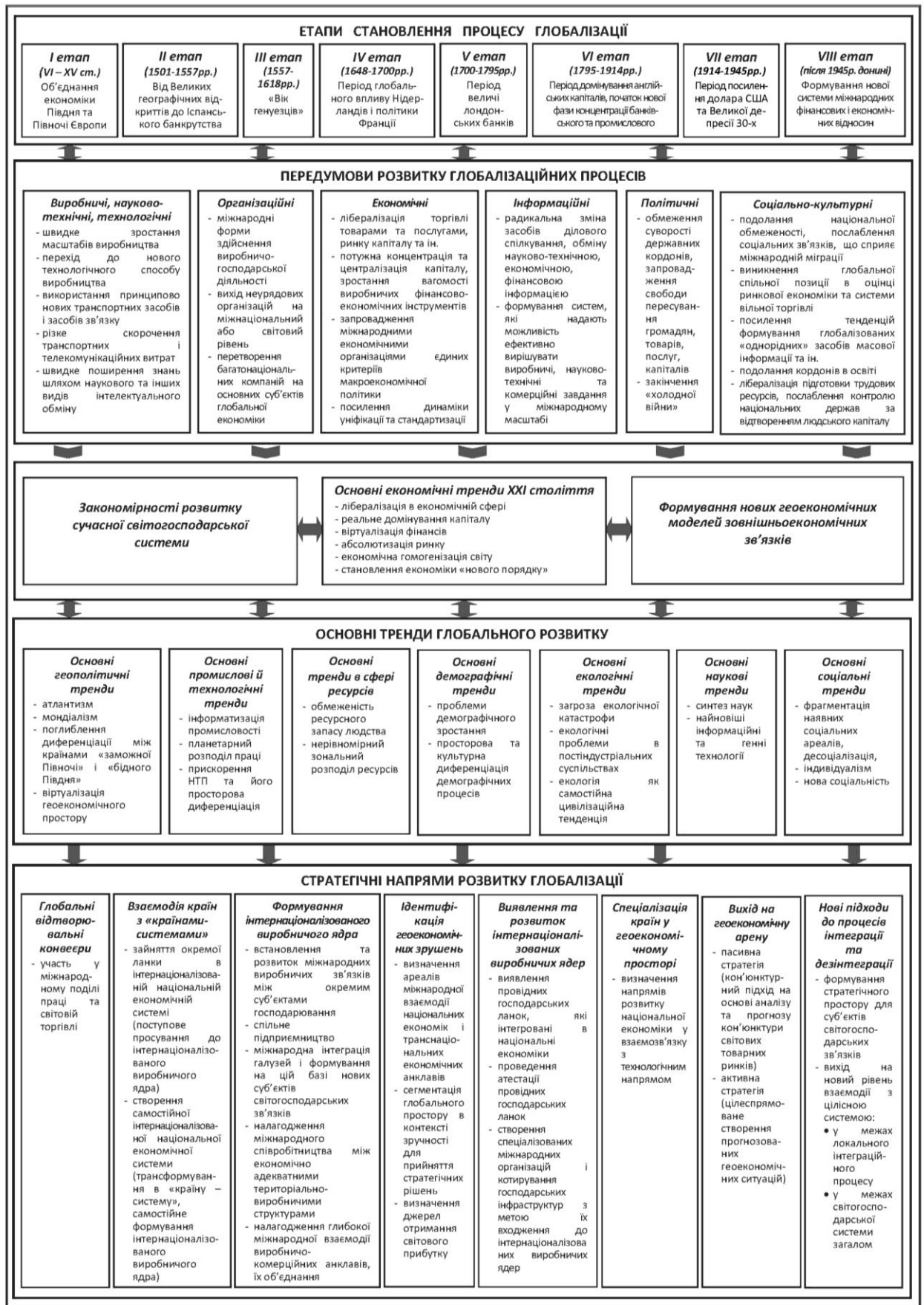


Рис.1.4. Концептуально-структурна схема становлення і розвитку глобалізації

## 1.2. Методологічні засади формування і розвитку міжнародного ринку праці

Транскордонні переміщення робочої сили поряд з рухом капіталу між країнами утворюють верхній (над національними ринками) *міжнародний рівень ринку робочої сили*. Мова в даному випадку йде не про епізодичне переміщення робочої сили з однієї країни в іншу, а про те, що з'являються покупці і продавці робочої сили, які на більш або менш постійній основі зайняті пошуком і продажем робочої сили за кордоном. Таким чином, *міжнародний ринок праці* можна визначити як наднаціональне утворення, де на постійній основі виступають продавці і покупці закордонної робочої сили, що приймають участь в процесі відбору необхідної робочої сили в рамках міждержавного регулювання попиту-пропозиції робочої сили. [93]

Формування міжнародного ринку праці – свідчення того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній і технологічній областях, але й торкаються більш складної сфери соціальних і трудових відносин, які набувають нині глобального характеру. В безпосередні контакти вступає соціальна політика різних країн, які володіють неоднаковим соціальним досвідом і несхожими соціальними традиціями. Точками таких контактів є, перш за все, спільні міжнаціональні підприємства, які виникають в різних частинах світу. Контакти виникають і в рамках окремих транснаціональних корпорацій, при переміщенні через кордони робочої сили і капіталу.

Міжнародний ринок праці виступає підсистемою світового господарства і безпосередньо впливає на динаміку економічного зростання та макроекономічну рівновагу. Але, разом з тим, він знаходиться одночасно під впливом соціально-економічних показників і динаміки економічного зростання. Крім того, на сучасний міжнародний ринок праці суттєвий вплив здійснюють ряд економічних чинників, а саме глобалізація і регіоналізація, з одного боку, глобальна конкуренція і технологічний прогрес – з іншого, які встановлюють жорсткий зв'язок між параметрами розвитку і функціонування ринків праці, соціальних інститутів захисту національних систем підготовки кадрів, а також

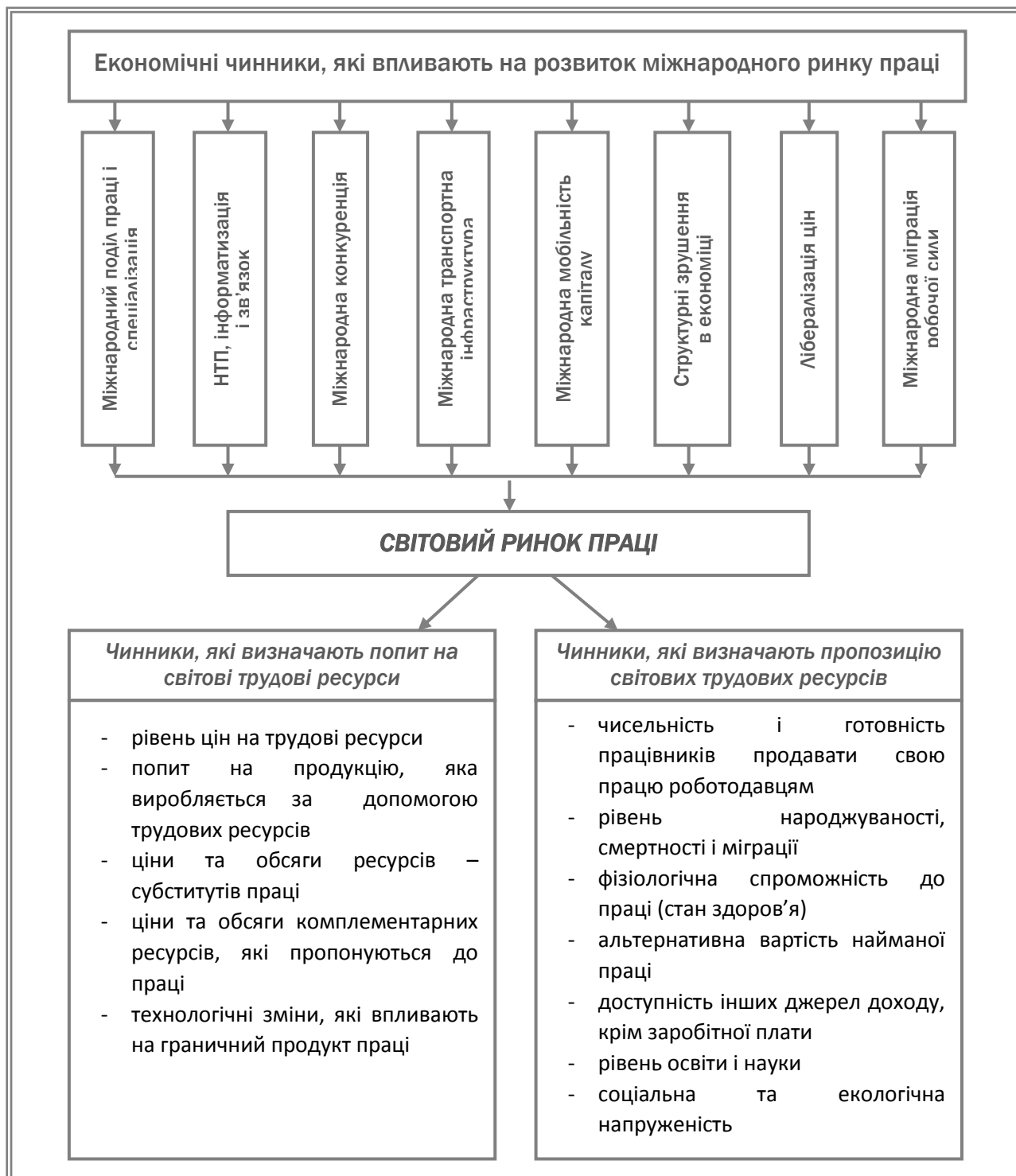


конкурентними позиціями окремих держав на уніфікованих і лібералізованих ринках. [53, с. 318]

На розвиток світового ринку праці впливає комплекс економічних факторів (рис.1.5): міжнародний поділ праці і спеціалізація; НТП, інформатизація і зв'язок; міжнародна конкуренція; розвиток міжнародної транспортної інфраструктури; міжнародна мобільність капіталу; структурні зрушення в економіці; лібералізація цін; міжнародна міграція. Загалом причини економічного характеру полягають у різному рівні економічного розвитку окремих країн. Робоча сила переміщується із країн з низьким рівнем життя в ті країни, де він є вищим. Об'єктивно можливість міграції проявляється внаслідок національних відмінностей в умовах заробітної плати у тій або іншій професійній діяльності. [51, с. 123]

Тобто *міжнародний ринок праці* – це система економічних механізмів, норм, інструментів, що забезпечують взаємодію попиту на працю і його пропозицію на міждержавному рівні. [51, с. 126]

*Особливості сучасного міжнародного ринку праці* полягають в такому: *зростання масштабів міжнародної трудової міграції* (на початок 2000р. у світі нараховувалось, за різними оцінками, від 80 до 130 млн. мігрантів, значна частина з яких – трудові); *різноспрямованість основних потоків міграції робочої сили* (міграція в розвинуті країни з країн, що розвиваються; перехресна трудова міграція в рамках розвинутих країн; трудова міграція між країнами, що розвиваються; міграція висококваліфікованих кадрів з розвинутих країн в країни, що розвиваються); *набуття міграцією транснаціонального характеру* (у т.ч. перенесення економічних і політичних проблем з однієї країни в іншу); *зростання ролі молоді, жінок і дітей в міграційному процесі* (частка жінок у трудовій міграції в країнах Західної Європи суттєво зросла, що дозволяє говорити про фемінізацію імміграції; частка молоді у загальній кількості мігрантів в деяких країнах досягає 50%); *збільшення тривалості перебування мігрантів в країні зайнятості* (у Західній Європі середня тривалість перебування іммігрантів перевищує 10 років; в Німеччині ¼ іммігрантів проживають більше 20 років); *міграція вчених, висококваліфікованих фахівців з різних регіонів світу в розвинуті*



**Рис.1.5. Вплив економічних чинників на розвиток світового ринку праці [53, с.319]**

країни, а також з розвинутих країн – до країн, що розвиваються (формами вказаної міграції є такі: безпосередня еміграція; виїзд за кордон на контрактній основі; найм на роботу вчених і фахівців іноземними компаніями та спільними підприємствами в країні-донорі; повна оренда закордонною компанією наукового

центру, установи країни-донора); *зміна етнічної структури імміграції* (зростання частки іммігрантів з Азії, Африки, Латинської Америки, які утворюють великі однорідні діаспори на території приймаючої країни, що сприяє формуванню так званої замкнутої етнічної економіки і зумовлює етнічні протиріччя); *формування тіньового ринку праці в сучасних центрах тяжіння іноземної робочої сили* (за оцінками МОП, загальна кількість нелегальних мігрантів в США становить від 2 до 13 млн. чол., в ЄС – 6–7 млн. чол., в той час як чисельність безробітних громадян Євросоюзу оцінюється на рівні 18 млн. чол.). [51, с.126–128]

Існує ряд теорій, які пояснюють причини і спрямованість міжнародних міграційних процесів. Найбільш розповсюджений концептуальний підхід виходить з *класичної теорії* (Е.А. Люїс, Дж. Фей, Г. Раніс) і, зокрема, з уявлення щодо співвідношення факторів «виштовхування – притягування» населення і робочої сили як головних рушійних сил даного процесу.

*Теорія міжнародної трудової міграції* (А. Равенштайн) досліджує економічні чинники трудової міграції, взаємозв'язок між інтенсивністю міграційних потоків і напрямками міграції, формулює відповідні закони.

З кінця 60-х років ХХ ст. проблеми трудової міграції досліджуються в рамках *теорії економічного зростання*.

*Неокласична теорія* (Дж. Харріс, М. Тодаро) обґрунтовує сприятливий вплив еміграції з країни-донора до країни-реципієнта. При цьому вважається, що в країні-донорі економічна ситуація не погіршується. В цілому, відповідно до класичної і неокласичної теорії, надлишкові трудові ресурси мігрують переважно з сільських районів з низькою граничною продуктивністю до більш розвинутих урбанізованих районів. Часто рішення щодо міграції пояснюються індивідуальними уявленнями щодо більш заможних районів і країн, а не фактичним станом речей.

На відміну від зазначених теорій, представники *історичних і структуралістських концепцій* пояснюють міграцію економічною і політичною нерівністю різних суб'єктів (країн, регіонів, підприємств, індивідів), коли більш сильні суб'єкти визначають спрямованість міграційних потоків у вигідному для

них напрямку. Ці ж теорії визнають важливість таких чинників, як етнічні і родинні зв'язки серед мігрантів, роль державного регулювання в даній області.

Щодо *неокейнсіанців*, то вони відзначають негативні наслідки для країн, які експортують висококваліфіковану робочу силу.

В останні роки міжнародна трудова міграція розглядається в рамках *теорії людського капіталу*. З переміщенням його між країнами пов'язуються відмінності у темпах економічного зростання.

Утворення міжнародного ринку праці відбувається дwoяко: *по-перше*, через міграцію (фізичне переміщення) капіталу і праці (міжнародна трудова міграція породжує рух величезних міжкраїнових потоків, щорічні обсяги яких досягають сотень мільярдів доларів); *по-друге*, шляхом поступового злиття національних ринків праці, коли остаточно усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перепони між ними. В ряді випадків поєднання капіталу і праці може відбуватись і без фізичного переміщення, за допомогою систем телекомунікацій. При цьому трудовий потенціал поєднується з капіталом також дwoяко: шляхом міграції капіталу, який перетинає кордони, і шляхом міграції самого трудового потенціалу через кордони у місця найбільшого попиту на нього. [53, с. 314]

Враховуючи, що як явище економічне (головний чинник виробництва), *робоча сила* (здатність людей до праці, сукупність фізичних і духовних якостей людини, які вона використовує в процесі виробництва необхідних засобів існування) – це специфічний товар, пропонований її носієм, людиною, яка завжди шукає більш сприятливі умови життя і діяльності, в умовах найманої праці, власник робочої сили продає на певний термін свою здатність до праці роботодавцю не тільки всередині національних кордонів, але й за їх межами з метою забезпечення умов для відтворення своєї робочої сили. Останнє й утворює *міжнародну міграцію робочої сили (міжнародну трудову міграцію)* як процес стихійного або організованого переміщення працездатного населення в рамках національного чи міжнародного поділу праці, обумовленого характером розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, дією економічних законів. [103, с. 252]

Для різних приймаючих країн існують різні джерела міграційних потоків, хоча у багатьох випадках вони співпадають. Це обумовлено, з одного боку, тією роллю, яку країна тяжіння відіграє у сучасному світі, і можливостями, які вона має, а з іншого боку – конкретними історичними, етнічними, географічними зв'язками між приймаючими країнами і країнами-донорами. [51, с. 126]

Працівників на міжнародному ринку праці можна умовно поділити на два основних *типи*: *працівники, які працюють за контрактом* – працівники, які юридично оформили відносини з роботодавцем, і термін їх перебування у приймаючій країні чітко визначений. До них відносяться науковці, студенти, висококваліфіковані фахівці (програмісти, інженери та ін.), некваліфіковані працівники, що зайняті на підсобних роботах (у сфері будівництва, туризму тощо), сезонні робітники (в основному на сільськогосподарських роботах); *працівники, які працюють без контракту* – працівники, термін перебування яких у приймаючій країні чітко не визначений: нелегальні робітники-іноземці (термін дії візи яких закінчився або за туристичною візою); біженці – ті, хто змушені емігрувати зі своїх країн через загрозу їх життєдіяльності (наприклад, з регіонів збройних конфліктів і стихійних лих, з екологічно небезпечних регіонів тощо). [53, с. 314–315]

Визначальним критерієм, що дозволяє виділити міграцію з інших переміщень громадян через кордони, є мотивація, яка може включати такі *мотиви*: економічні (пошук роботи, більш високих доходів тощо); військові (евакуація, реевакуація тощо); політичні (втеча від політичних переслідувань, національної дискримінації та ін.); соціальні (шлюб, рекреація, стан здоров'я і т.п.); екологічні (забруднення навколишнього середовища, повені і т.п.); інші (форс-мажорні, релігійні та ін.). [103, с. 252]

При цьому на сучасному етапі світогосподарського розвитку домінування економічних чинників є беззаперечним, що викликано такими *причинами*: дія законів капіталістичного нагромадження, народонаселення, нерівномірність економічного розвитку; істотні відмінності в умовах праці, рівнях заробітної плати, умовах підприємницької діяльності; циклічний характер економічного розвитку, асинхронність економічного циклу між різними країнами; нерівномірне розгортання НТР і структурних реформ; демографічні чинники, зокрема різниця у

природному прирості населення (у ХХ ст. темпи щорічного приросту населення у слаборозвинених країнах склали 2,5%, в розвинених – менше 1%).

На сьогодні міжнародна міграція робочої сили набула глобального характеру, становивши 3% загальної чисельності населення світу (одна людина з 35 є міжнародним мігрантом). Фактично, міжнародна міграція на сьогодні стала невід'ємною частиною глобалізації. Емігранти становлять 25% зайнятих на будівництві і 30% зайнятих в автомобілебудуванні у Франції, 50% зайнятих в гірничій промисловості у Бельгії, 40% зайнятих на будівництві у Швейцарії. Уряди країн самостійно вирішують, скільки їм потрібно іммігрантів того чи іншого типу, щоб найкращим чином сприяти реалізації завдань соціально-економічного розвитку країни.

За таких умов актуалізуються науково-методичні проблеми класифікації міграцій за їх місцем або роллю в природі та соціумі, сферою самовияву, векторами чи напрямками поширення з метою розуміння міграції у вузькому та широкому значенні.

Достатньо цікавою є точка зору Ю. Римаренка, який поряд із поняттям *міграційний процес* (як хід або протікання будь-якого міграційного явища, послідовна видозміна його етапів, періодів та станів, а також розвиток залежних від них побічних наслідків), у науковий обіг вводить такі поняття: *міграційний обмін* – міждержавні та міжтериторіальні безперервні соціальні переміщення населення, в результаті яких здійснюється тимчасове або постійне переселення людей в інші країни чи суміжні регіони, внаслідок чого одна з держав або ж територій зазнає еміграції, а інша – імміграції; *міграційний підйом* – стан інтенсифікації міграційного процесу, переселення чи переміщення населення, матеріальних або трудових ресурсів, у тому числі – той просторовий рух, який характеризується такими чинниками: спрямування за вектором «початковий етап – інтенсифікація – нарощування»; послідовне зростання обсягу чи потоку міграції на одиницю території або, у порівнянні з колишніми величинами, з минулим (попереднім) станом переселення; наближення за своїм безперервним розвитком до найвищої точки інтенсивності міграційного процесу або пов'язаного з ним

явища; перебування міграційного процесу у стадії «розквіту»; *міграційний простір* – територія, через яку здійснюється рух міграційних потоків як природного, так і соціального походження, завдяки яким забезпечується переміщення, переселення, пересування мігрантів. Міграційний простір постійно накопичує у собі людський потенціал, при цьому суб'єкти міграційного процесу, які розглядають міграційний простір як навколишнє природне та соціальне середовище, зазнають від нього зустрічного впливу і взаємодіють з ним. Така взаємодія спричиняє вплив на міграційний простір, і через нього – на суб'єкти міграційного руху. Таким чином, відбувається еволюція міграційного простору – не лише природно, а й соціально; *міграційний ринок* – сукупність громадян, іноземців та осіб без громадянства, які можуть інтенсифікувати процес еміграції-імміграції своєю безпосередньою участю у ньому, складати основу трудових ресурсів, що переміщуються у соціальному просторі. Міграційний ринок можна розділити на національний ринок праці та *міжнародний ринок праці*. [68, с.69–72]

Глобалізація вносить певні корективи в міграційний процес. Ознаками глобалізаційного етапу розвитку світової економіки є формування таких міграційних потоків: *транскордонна міграція* – одна з форм участі країни у міжнародному ринку робочої сили для успішного розвитку її господарських зв'язків, посилення соціально-культурної орієнтації населення. З цією метою укладаються двосторонні угоди, які передбачають вільний обмін фахівцями в різних галузях економіки. На даному рівні власне започатковується врегульоване формування міжнародного ринку праці, яке враховує не тільки економічні механізми регулювання попиту й пропозиції робочої сили, а й комплекс соціальних відносин, що супроводжують здатність робочої сили до міжрегіональних та міжгалузевих переміщень, спрямованих в зони найбільш динамічного соціально-економічного розвитку; *транснаціональна міграція* – вид міграції, який виходить за межі однієї держави, має чітко виражені поліетнічні масштаби та ризики, характерну спрямованість руху через кордони й території. Тобто транснаціональна міграція означає міграційний рух, який протікає через кордони двох або більше етносоціальних просторів, пронизуючи державні і

національні кордони в різних напрямках. Слід відзначити, що транснаціональні міграційні переміщення завжди мають мету, завдання і перспективи. [68, с. 66]

Типологію *трудової міграції* на міжнародному ринку праці можна представити таким чином: за тривалістю (регулярна, нерегулярна); за обмеженнями на проживання і роботу (контрактна, ділова); за юридичним статусом мігрантів (легальна, нелегальна); за рівнем кваліфікації (міграція кваліфікованої робочої сили; міграція некваліфікованої робочої сили). [93]

Інший варіант типології передбачає такий розподіл *міжнародної трудової міграції*: за характером переміщення: (внутрішня, зовнішня, інтеграційна); за строками (остаточна, тимчасова, сезонна, маятникова); за напрямками (еміграція; імміграція; рееміграція); за способом організації (організована, добровільна, -самодіяльна, примусова); за професійним складом (міграція робітників, міграція фахівців, міграція вчених, представників гуманітарних професій); за характером міграції (екстенсивна, інтенсивна). [103, с. 253–254]

У класифікаціях трудової міграції є відмінності, а також розбіжності при оперуванні різними категоріями, які стосуються зовнішньої і внутрішньої міграції, міграції і переміщення тощо. Найбільш вдалою представляється класифікація міжнародної трудової міграції, надана О. Пуригіною та Е. Сардаком (табл. 1.1), які в основу наданої класифікації поклали етимологічний зміст даного терміна й враховували його основний параметр – зміну особою координат свого перебування. [66, с. 32]

Слід відзначити, що характерною рисою сучасної міжнародної трудової міграції є її ротаційний характер. На розвиток сучасних міграційних процесів безперечний вплив здійснює той факт, що більшість країн уже є включеними до міжнародного ринку праці. Остання обставина зумовлює змістовну наповненість *функцій міграції*: [51, с. 113–114]

1) *функція перерозподілу населення*, пов'язана з розміщенням продуктивних сил між регіонами певної країни або між країнами, що пояснюється відмінностями у забезпеченні природними ресурсами, а також відмінностями у рівні і якості життя на різних територіях;



2) *селективна функція*, сутність якої полягає у тому, що нерівномірна участь в міграції різних соціально-демографічних груп (перш за все, чоловіків і жінок) веде до зміни якісного складу населення різних територій;

3) *економічна функція* – полягає у забезпеченні поєднання територіально розподілених засобів виробництва з необхідною робочою силою і їх функціонування в процесі виробництва;

4) *соціальна функція* – полягає у прагненні більш повного задоволення потреб мігрантів за рахунок зміни місця проживання і соціально-економічної інфраструктури приймаючої країни, що сприяє підвищенню життєвого рівня і соціального розвитку працівників.

Одночасно даний перелік функцій не можна визнати повним. На наш погляд, на етапі глобалізації міграція, особливо у високоінтелектуальному сегменті виконує, крім вищевикладених, такі *функції*:

Таблиця 1.1

**Класифікація видів міжнародної міграції населення у міжнародній економічній діяльності [66, с.30-31]**

№ n/n	Класифікаційні ознаки поділу	Поділ міграції					
		3	4	5	6	7	8
1	Спрямованість міграції залежно від причин (мотивів, факторів), що її зумовлюють	Економічна	Політична	Соціальна	Пізнавальна	Рекреаційна	Екологічна
2	Спрямованість міграції залежно від дій мігранта в країні	Трудова міграція (міграція робочої сили)	Сімейна		Туристична	Ділова	Релігійна
			Освітньо-навчальна		Лікувально-оздоровча	Культурно-розважальна	Інтелектуальна (наукова)
3	Характер прийняття рішення про міграцію мігрантом	Суверенна (добровільна)	Вимушена			Примусова	
			Визнані біженці	Шукачі притулку	Фактичні біженці, зовнішньо переміщені особи	Переміщені особи, вигнанці	
4	Перетинання адміністративно-територіальних меж (регіону або держави)	Внутрішньодержавна				Міжнародна (міждержавна, міжнаціональна, зовнішньодержавна)	
		Внутрішня		Зовнішня			

## Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Відстань, яку долає мігрант	Близька			Далека		
6	Тривалість міграції у часі	Довгострокова (постійна, незворотна міграція)	Короткострокова (тимчасова, зворотна)			Транзитна	
			Сезонна	Маятникова	Епізодична		
7	Характер довгострокової міжнародної міграції відносно місця виїзду або в'їзду (напряму руху) мігранта	Безповоротна			Поворотна		
		Еміграція	Імміграція	Реєміграція	Репатріація		
8	Отримання дозволу від органів державної влади на здійснення міграції (законність перетинання кордонів)	Легальна	Напівлегальна		Нелегальна		
9	Очікування мігранта країною-реципієнтом	Підготовлена (організована)			Непідготовлена (неорганізована, самостійна, самодіяльна)		
10	Кількість мігрантів	Індивідуальна			Масова (етнічна, колективна)		
11	Кількість міграцій мігранта	Одноразова			Багаторазова		
12	За соціальним складом	Міграція некваліфікованих працівників	Міграція висококваліфікованих працівників	Міграція діячів науки, культури, спорту	Міграція підприємців		
13	За характером	Пряма			Непряма (у складі ТНК або СП)		
14	За типом статусу в країні прибуття (адаптаційна поведінка)	Асиміляційна			Неасиміляційна		
15	Відповідність очікувань мігранта результату	Вдала			Невдала		
16	Наслідки для країни	Якісна			Неякісна		

5) *функція трудоресурсного забезпечення науково-технічного прогресу світової економіки* як основи поступального розвитку людства: шляхом територіального переміщення робочої сили, особливо у високоінтелектуальному сегменті, мінімізуються освітні витрати приймаючих країн (при цьому спостерігається певний *парадокс* – чим більшим є рівень економічного розвитку країн, тим більшою є сума економії на освітніх витратах) і скорочується часовий термін впровадження досягнень НТП, інформаційної економіки (що призводить до пришвидшення темпів зближення рівнів економічного розвитку країн);

б) *стабілізаційна функція* – міжнародний перерозподіл робочої сили у масштабі світової економіки виступає стабілізуючим чинником інтелектуального навантаження на одиницю продукції, що випускається у глобальній економіці (шляхом як «прямого» використання в приймаючій країні отриманих знань, так і «зворотного» - при поверненні до країни походження через певний термін, зазвичай, з набутими знаннями і навичками, що підвищують базову якість робочої сили).

На основі вищевикладеного можна висунути *гіпотезу*, що міграційна складова розвитку міжнародного ринку праці, зміст якої проявляється через функції міграції (функція перерозподілу населення, селективна функція, економічна функція, соціальна функція, функція трудоресурсного забезпечення науково-технічного прогресу, стабілізаційна функція) уповільнює швидкість і масштаби прояву глобальних проблем економічного розвитку.

Міжнародна трудова міграція має суттєві неоднозначні економічні і соціальні наслідки як для країни-донора, так і для країни-реципієнта. Віднесення тих чи інших наслідків до позитивних або негативних не може бути також остаточним, а залежатиме від конкретної соціально-економічної ситуації в країні (табл. 1.2). Наприклад, переорієнтація інвестицій з важкої індустрії в сферу споживання має негативний характер в умовах насиченого споживчого ринку і значної величини безробіття в країні, в ситуації ж гострого дефіциту споживчих товарів і благ цей результат набуває позитивного характеру. До того ж різні наслідки є явно нерівнозначними за своїм впливом на економіку країни: скорочення дефіциту

платіжного балансу в певний момент може переважити всі негативні наслідки міжнародного руху робочої сили.

Система економічних зв'язків, що виникають між державами внаслідок міграції робочої сили, супроводжується потоком товарів і капіталів, включаючи грошові перекази на батьківщину іммігрантів, а також виплату компенсацій країнам, що експортують робочу силу. При цьому слід відзначити, що валютна ефективність експорту робочої сили як мінімум у п'ять разів перевищує валютну ефективність товарного експорту.

**Таблиця 1.2**

**Можливі соціально-економічні наслідки міжнародної міграції робочої сили [93]**

	<i>Позитивні</i>	<i>Негативні</i>
Країна – експортер робочої сили	1. Набуття працівником нової кваліфікації	1. Втрата кваліфікованої робочої сили
	2. Скорочення дефіциту платіжного балансу	2. Посилення залежності від іноземного попиту не тільки на товари, а й на робочу силу
	3. Послаблення напруження на внутрішньому ринку праці	3. Переорієнтація капітальних вкладень з освоєння виробничих ресурсів на споживання
	4. Полегшення структурної і технологічної перебудови виробництва	4. Зростання інфляції
Країна – імпортер робочої сили	1. Полегшення структури регіональних зрушень	1. Блокує впровадження трудозберігаючих технологій
	2. Сприяння вертикальній мобільності місцевих працівників	2. Ускладнює ситуацію на внутрішньому ринку робочої сили
	3. Зниження вартості робочої сили, загальних витрат, пов'язаних зі скороченням робочої сили	3. Збільшуються витрати на утримання безробітних іноземців і їх сімей
	4. Уповільнення зростання цін завдяки схильності іноземних працівників до заощаджень	
	5. Підвищення якості робочої сили шляхом відбору більш молодих, кваліфікованих працівників	

Виділяють чотири прямих джерела доходу від експорту робочої сили: податки з прибутків фірм-посередників; безпосередні валютні перекази мігрантів

на батьківщину; особисте інвестування коштів мігрантів у вітчизняну економіку; капітали з країн-імпортерів робочої сили, що йдуть на відтворення трудових ресурсів. [52, с.187]

Крім того, внаслідок зменшення витрат виробництва, пов'язаних з більш низькою ціною іноземної робочої сили, відбувається підвищення конкурентоспроможності країни-реципієнта. Іноземні працівники, пред'являючи додатковий попит на товари і послуги, стимулюють зростання виробництва і додаткову зайнятість в країні перебування. При імпорті кваліфікованої робочої сили приймаюча сторона економить на витратах на освіту і професійну підготовку. Іноземні працівники не забезпечуються пенсіями, не враховуються при реалізації різноманітних соціальних програм і виконують роль певного амортизатора у випадку кризи і зростання безробіття. Результати систематизації економічних ефектів міжнародної міграції кадрів представлено в табл. 1.3.

**Таблиця 1.3**

**Економічний ефект міжнародної міграції кадрів [102, с.201]**

<i>Для країни-реципієнта</i>	<i>Для країни-донора</i>
<i>Позитивні ефекти</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- зниження витрат і підвищення конкурентоспроможності товарів</li> <li>- збільшення ємності національного ринку</li> <li>- полегшення структурної перебудови</li> <li>- сприяння збалансованості економіки</li> <li>- приплив кваліфікованої робочої сили</li> <li>- приймаюча країна використовує готову робочу силу, не вкладаючи кошти в її навчання</li> <li>- можливість використання досягнень чужої культури</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зниження безробіття і, відповідно, рівня соціальної напруженості</li> <li>- розширення ємності внутрішнього ринку за рахунок валютної допомоги емігрантів своїм сім'ям</li> <li>- колишні мігранти по закінченні контракту, повертаючись в господарське середовище своєї батьківщини, стають провідниками нових знань і навичок</li> </ul>
<i>Негативні ефекти</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- збільшення пропозиції праці і зниження його оплати</li> <li>- зростають диференціація доходів населення і соціальна напруженість, з'являється основа для загострення національних і релігійних протиріч</li> <li>- особливо високими є наслідки нелегальної міграції через її неконтрольованість, зміцнення нею кримінальних структур, зростання соціальної нестабільності</li> <li>- можливі загрози утворення замкнутих анклавів етнічної економіки</li> <li>- можливі загрози сплеску расизму і ксенофобії</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- відтік інтелекту і кваліфікованих кадрів</li> <li>- погіршення вікового складу зайнятої робочої сили, оскільки емігрантами стають переважно молоді і здорові</li> </ul>

Деякі дослідники вважають, що оцінюватись мають виключно позитивні наслідки міжнародної трудової міграції для країни-донора і країни-реципієнта (табл. 1.4), оскільки їх виникнення сприяє формуванню важелів регулювання міжнародного ринку праці через використання можливостей посилення дії вказаних ефектів.

Таблиця 1.4

**Позитивні наслідки трудової міграції для країни-донора і  
країни-реципієнта [51, с.187]**

<i>Позитивні наслідки</i>	
<i>Країна-донор</i>	<i>Країна-реципієнт</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приплив валюти від грошових переказів.</li> <li>2. Зменшення тиску надлишкових трудових ресурсів і відповідно – соціальної напруженості в країні.</li> <li>3. Скорочення рівня безробіття.</li> <li>4. Податки від фірм-посередників.</li> <li>5. Безкоштовне для країни-експортера навчання робочої сили новим професійним навичкам, знайомство з передовою організацією праці та ін.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Іноземна робоча сила – фактор розвитку.</li> <li>2. Можливість перемістити національну робочу силу у високотехнологічні галузі.</li> <li>3. Економія на заробітній платі і підготовці фахівців.</li> <li>4. Іноземні працівники збільшують ємність внутрішнього ринку, стимулюють зростання виробництва і додаткову зайнятість.</li> <li>5. Іноземні працівники, яких звільняють першими, слугують амортизатором у випадку кризи і безробіття.</li> <li>6. Економія на пенсіях і витратах на соціальні програми.</li> <li>7. Покращення демографічної ситуації розвинутих країн, пов'язаної зі старінням.</li> </ol>

В той же час, головні негативні наслідки пов'язані, перш за все, з відтоком кваліфікованих кадрів, необхідних національним економікам. Спостерігається так званий «відтік мізків» як одностороння міграція науково-технічних кадрів в рамках світового господарства переважно в розвинуті країни, що призводить до втрати країнами-донорами кваліфікованих фахівців. [51, с.120]

Розгляд позитивних і негативних наслідків міжнародної міграції робочої сили лежить в основі визначення напрямків державної і регіональної політики і побудови системи регулювання даного процесу, що передбачає створення певних суспільних інститутів і структур, що управляють міжнародною міграцією на різних рівнях. Інституційну складову вказаного процесу детальніше буде розглянуто нижче.

В платіжному балансі країни показники, пов'язані з трудовою міграцією, відображаються як реальні грошові потоки і класифікуються за наступними статтями: трудовий дохід іммігрантів у формі заробітної плати, а також винагорода за працю у натуральній формі, включаючи виплати резидентів у пенсійні, страхові та інші фонди, пов'язані з наймом на роботу іммігрантів (нерезидентів); переміщення мігрантів, які відображаються у розмірі грошової оцінки майна іммігрантів, ввезеного в країну; вивіз майна емігрантів показується як грошова оцінка експорту товарів; грошові перекази працівників-мігрантів в країну, з якої вони вибули; при пересиланні товарів враховується їх оціночний грошовий еквівалент. [51, с. 124] Інтенсивне переміщення робочої сили відбувається між державами Європи, Північної і Південної Америки, Африканського континенту, Південно-Східної та Західної Азії. Наприкінці 90-х років ХХ ст. загальна кількість мігрантів зросла, перш за все, за рахунок інтеграції в загальносвітовий міграційний процес країн Центральної та Східної Європи. На даний час сформувались такі напрямки міжнародної міграції робочої сили: міграція у межах колишнього СРСР; міграція в рамках промислово розвинутих країн; міграція між державами, що розвиваються; міграція з колишніх соціалістичних країн у розвинені країни; міграція з держав, що розвиваються, у промислово розвинені країни; міграція наукових працівників та висококваліфікованих працівників з промислово розвинених країн у країни, що розвиваються, і навпаки.

Напрямки міжнародної міграції змінюються зі зміною економічних умов в окремих країнах, регіонах, світовому господарстві в цілому. В останні десятиліття сформувались нові напрямки і ринки робочої сили внаслідок не тільки міжконтинентальної, а й внутрішньоконтинентальної міграції. [103, с. 254]

За всіма ознаками міжнародний ринок праці, що формується, має виражений сегментований характер, тобто в рамках цього ринку утворюються декілька окремих, відносно автономних ринків праці зі своїми закономірностями руху робочої сили.

Зазвичай у структурі міжнародного ринку праці виділяють два найбільш значних сегменти. *Перший сегмент* охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації і зарплати, а також достатньо чіткою ієрархією кваліфікації. Це привілейований шар працівників з розвинутих країн, а також країн, близьких до середнього рівня розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Сюди відноситься також шар зайнятих у міжнародних організаціях (ООН, спеціалізовані органи ООН, Міжнародний валютний фонд, СОТ, ЮНЕСКО та ін.). Найм працівників у такі організації відбувається на чисто міжнародній основі, як правило, з урахуванням тільки професійної придатності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем. *Другий сегмент* охоплює робочу силу, яка походить з регіонів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед працівників даного сегменту слід виділити специфічну категорію нелегальної робочої сили, потоки якої спрямовуються, перш за все, в розвинуті країни, зокрема США, країни Західної Європи, а також так званих «екологічних біженців», шар яких утворюється через настання катастрофічних природних умов.

Така сегментація робочої сили відображає як наявний стан міжнародного розподілу праці, так і особливості в кваліфікації робочої сили і попиту на неї. Сегментування міжнародного ринку праці виключає одноманітність складу робочої сили, що виступає на цьому ринку. Однак це зовсім не виключає формування у цих працівників специфічних рис і особливостей, що відрізняють їх від працівників, які присутні тільки на національних ринках праці. Так, у першій категорії працівників помітно послаблюються національні уподобання, вони є більш мобільними і володіють більшою здатністю пристосовуватись до вимог роботодавців.

Можна виділити також сегментацію міжнародного ринку праці, яка відображає як міжнародний розподіл праці, так і якісні вимоги, які висуваються до кваліфікації робочої сили та попиту на неї (табл. 1.5).



Таблиця 1.5

## Основні сегменти світового ринку праці [53, с.323]

Продавці робочої сили	Покупці робочої сили			
	ТНК	Середні та малі підприємства розвинутих країн	Підприємства країн, що розвиваються	Міжнародні організації
Привілейовані працівники	x		X	
Працівники, що володіють інформаційними технологіями, програмісти та ін..	x			x
Спеціалісти середньої кваліфікації	x	x		x
Науковці				x
Висококваліфіковані працівники Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню	x		X	
«Експортні працівники» країн Азії			X	
Жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки)	x	x	X	
Робітники-мігранти	x	x		
Нелегальна робоча сила		x	X	
Екологічні біженці			X	

Загалом *мобільність робочої сили* як характерна ознака сучасного міжнародного ринку праці – це наявність спільних об’єктивних і суб’єктивних можливостей якісного вдосконалення робочої сили у відповідності до потреб продуктивних сил, переходу до іншого виду професійних знань або в нову галузь суспільного виробництва тієї чи іншої країни. Вона передбачає можливість вільного руху робочої сили залежно від потреб виробничої, організаційної технології в умовах світового ринку праці. Таким чином, мобільність робочої сили виступає *необхідною передумовою* забезпечення пропорційності між об’єктивними елементами виробництва в умовах швидких і докорінних змін у його структурі. Вона передбачає гнучкість і рухливість спеціальностей і професій, свободу переміщення власників робочої сили на міжнародному ринку праці, і тому є важливим показником, що характеризує можливість включення працівників у процес міжнародного виробництва. Від того, наскільки мобільною є

робоча сила, певною мірою залежить рівень і структура безробіття, зайнятості тощо. [103, с.255-256]

Процес переміщення працівників на міжнародному ринку праці – це складний динамічний комплекс різних елементів, видів і типів переміщення, які характеризуються тісною взаємодією і одночасно – високим ступенем самостійності. Традиційно виділяють такі основні *види мобільності робочої сили*: *галузева мобільність* – характеризує наявність у працівника необхідних потенційних можливостей до переходу з однієї галузі міжнародного виробництва в іншу; *професійна мобільність* – це якісний розвиток працівника до такого рівня, який дозволяє йому переходити від виконання одних конкретних виробничих функцій до інших і, таким чином, змінювати спеціальність, вид занять або професію; *кваліфікаційна мобільність* – відображає наявність можливостей у працівника переміщуватись по службових сходах, а територіальна – вільно пересуватись в масштабах світового господарства. [103, с. 256]

Одночасно міжнародний ринок праці висуває *комплекс вимог* щодо мобільності населення: професійна кваліфікація; кількісне квотування; тимчасові обмеження, заборони; програми стимулювання рееміграції; програми професійної підготовки іммігрантів; економічне регулювання; програми економічної допомоги країнам масової еміграції тощо.

З урахуванням вищевикладеного, можна стверджувати, що *міжнародний ринок праці* – це система відносин, що виникають між державами з приводу попиту-пропозиції на робочу силу у світовому економічному просторі, центральним елементом яких є трудова міграція як наслідок відмінностей у територіальному розподілі та відтворенні робочої сили, в результаті чого міжкраїнові потоки робочої сили набувають глобального характеру.

При цьому *пропозиція робочої сили* на міжнародному ринку праці обумовлюється: масштабами трудової міграції населення; часткою, яку становить працездатне населення в загальній чисельності мігрантів; кваліфікацією працівників, якістю та продуктивністю їх праці.

Таким чином, *міжнародний ринок праці* – це сфера обміну, купівлі-продажу робочої сили, характер яких значною мірою визначається інтересами світового господарства. Вони визначають умови найму міжнародної робочої сили, величину оплати і характер праці, що є затребуваною на ринку праці.

Тобто можна стверджувати, що *міжнародний ринок праці* – це складний соціальний механізм, що охоплює різні сфери життєдіяльності людей, соціальних груп і класів, суспільства в цілому. При цьому у складі міжнародної робочої сили завжди можна виділити найбільш значні, базові її сегменти. Це, перш за все, ті категорії працівників, які мають постійну роботу в міжкраїнових господарських структурах, а також ті працівники, які включившись в міграційні потоки, виступають по суті в якості резерву міжнародного ринку праці, або вони зайняті пошуком роботи на міжнародному ринку праці і національних ринках робочої сили різних країн.

Історично в країнах, з урахуванням специфіки власної економіки, виникли певні відмінності у формуванні ринків праці, які пов'язані зі ступенем втручання держави, функціонуванням профспілок, наймом, підготовкою персоналу та ін. Зазвичай виділяють такі найпоширеніші моделі ринку праці: ліберальна (США, Канада, Австралія), соціал-демократична (Швеція, Австрія, Німеччина), консервативна (патерналістська) (Японія) та перехідна (країни пострадянського простору) (Додаток А). Серед представлених моделей найбільш динамічною і відповідно найбільш адаптованою до сучасного етапу розвитку економіки визнається ліберальна модель.

Інші дослідники виділяють європейську, англосаксонську і китайську моделі трудових відносин, які відображають характер соціально-трудова відносин у різних країнах світу. Для *європейської (континентальної) моделі* характерний 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 необхідність зміни кількості робочих місць. *Китайська модель* поєднує жорстке регулювання трудових відносин у державному секторі з відсутністю правового регулювання в приватному секторі. Ці моделі значною мірою відображають ситуацію на ринках робочої сили в різних регіонах світу, а їх розходження зумовлюють розміри та легальність міграційних процесів. [61, с. 206]

Використовується також *типологія ринків праці* в залежності від інтенсивності потоків робочої сили і тривалості безробіття (причини виникнення та шляхи подолання безробіття дозволяють зрозуміти відмінності між ринками праці різних типів). В одних випадках безробіття характеризується низьким рівнем, але високою тривалістю (Бельгія, Франція, Німеччина, Данія, Великобританія). В інших – за рахунок великої динамічності ринку праці середня тривалість безробіття є значно нижчою, навіть за достатньо високого рівня безробіття (Фінляндія, Норвегія, Швеція). Найбільш динамічними є ринки праці США і Канади, які відрізняються високими кількісними показниками безробіття, короткою його тривалістю і середнім рівнем. [53, с. 318]

Одночасно глобалізація, інтернаціоналізація ринку праці, інтенсифікація міграційних процесів виявились факторами, які «розмивають» певні покраїнові відмінності. Сьогодні можна говорити про те, що у світі створюються передумови для формування інтегрованої моделі ринку праці. Під впливом цих, а також деяких інших чинників формуються певні загальні підходи до регулювання ринків праці, які взято з досвіду функціонування найбільш успішних моделей. [53, с.318]

Міжнародна організація праці застосовує підхід, заснований на географічному підході, виділяючи такі регіональні ринки праці в системі міжнародного ринку праці: розвинуті країни та Європейський Союз; Центральна і Східна Європа (крім ЄС) та СНД; Східна Азія; Південно-Східна Азія і Тихоокеанський регіон; Південна Азія; Латинська Америка і Карибський регіон; Північна Африка; Країни Африки на південь від Сахари.

Підсумовуючи вищевикладене, слід відзначити, що у формуванні міжнародного ринку праці втілились такі характерні тенденції сучасного етапу

розвитку людської цивілізації, як посилення соціальної орієнтації світової економіки, демократизація трудових відносин, інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили, стандартизація умов життя і праці людей у різних частинах планети, розвиток і вдосконалення особистості на основі загальнолюдських цінностей. Розвиток міжнародного ринку праці втілюється у зростанні масштабів та інтенсивності міжнародних міграційних процесів, які набувають все більш глобального характеру, залучаючи населення абсолютної більшості країн світу. Поглиблення науково-технічної революції, кардинальні зміни на світовій політичній арені, структурні перетворення в міжнародній економіці зумовили появу нових рис і особливостей міжнародної трудової міграції, модифікацію її закономірностей і тенденцій. Ці зміни стосуються напрямків міжнародних міграційних потоків, обсягів та географії міграційних переміщень, професійно-кваліфікаційного складу мігрантів, їх ролі в економічних процесах.

### **1.3. Вплив глобалізації на трансформацію інституційних засад регулювання міжнародного ринку праці**

Об'єднання в умовах глобалізації національних ринків праці в єдиний світовий простір істотно позначається на макроекономічній політиці держав в галузі праці та соціально-трудова відносин, знімаючи обмеження, спричинені національними особливостями, та надаючи даному процесу більш універсального характеру. Одночасно уніфікація зовнішніх умов в контексті функціонування національних ринків праці потребує удосконалення не лише внутрішньокраїнових норм регулювання параметрів функціонування вказаних ринків, а й врахування зустрічного впливу інтернаціоналізації підготовки і використання робочої сили. Фактично мова йде про трансформацію інституційних засад регулювання міжнародного ринку праці під впливом глобалізації.

Виходячи з того, що особливості інституціонального регулювання визначаються формальними та неформальними нормами соціальної взаємодії, напрями впливу на параметри функціонування міжнародного ринку праці, зумовлені впливом новітніх проявів розвитку світогосподарських відносин,

глобалізації зокрема, мають враховувати особливості відповідних соціально-економічних моделей та спиратись на певні *типи соціальних інститутів* (табл. 1.6). Важелі інституційного впливу в даному контексті (структури та організації влади, нормативні та процедурні інститути, інститути зовнішньої політики, права та ін.) визначаються залежно від механізму вирішення певного завдання, проблеми.

Таблиця 1.6

## Типологія інститутів за Б.С. та П.Б. Старостініми [89]

<i>№ n/n</i>	<i>Типи</i>	<i>Назва</i>	<i>Функції</i>
1	Структури та організації влади	Парламент, легістатури нецентрального рівня	Законотворчість
		Уряд, міністерства, відомства центру й периферії, органи місцевого самоврядування	Виконавча влада
		Суди різних рівнів, прокуратура	Забезпечення правопорядку
2	Політичні партії та контрольовані ними громадські організації	Правлячі та опозиційні, профспілки, жіночі, молодіжні й інші організації	Політична соціалізація, мобілізація, захист прав та свобод членів
3	Процедурні інститути	Процедури проведення виборів, референдумів, призначення уряду, внесення змін у конституцію, обговорення питань в парламенті й легістатурах поза центром	Регламентация й правове забезпечення обговорення та прийняття рішень з вказаних та інших важливих для країни і регіонів питань
4	Нормативні інститути	Конституція, закони, постанови та ін.	Легітимізація найбільш життєво важливих аспектів функціонування й розвитку в різноманітних сферах суспільства
5	Засоби масової інформації	Телебачення, радіо, преса, Інтернет	Інформаційне забезпечення політики, що запроваджується, отримання оперативної інформації (в тому числі в режимі реального часу)
6	Інститути зовнішньої політики	МІД, амбасади, генконсульства, консульства, представництва в міжнародних політичних організаціях	Підтримка й розвиток міжнародних відносин, просування власних зовнішньополітичних ініціатив, захист прав громадян своєї країни в третіх країнах
7	Інститути права	Сучасне право, прецедентне право, звичаєве право, мусульманське право, індуїстське право	Захист і покарання (у випадку порушення традиційних норм поведінки) членів певної групи, общини, конфесії
8	Традиційні інститути	Родо-племенні, общинно-конфесійні й аристократичні структури, вождізм та ін.	Захист й збереження ідентифікації певної общини

В контексті вищезазначеного, перш за все, слід виділити західну та східну комунікативні системи, що визначають особливості господарських ідеологій *комунітарності* (суспільна властивість матеріально-технологічного середовища, коли останнє може використовуватись лише як єдина нерозподілена система, частина якої не може використовуватись без загрози її розпаду) та *субсидіарності* (некомунітарності) (суспільна властивість матеріально-технологічного середовища, коли найголовніші елементи матеріально-технологічної інфраструктури можуть існувати уособлено, функціонуючи самостійно, у приватній власності), [43, с. 170], зміст яких достатньо вдало описується *теорією інституціональних матриць*, запропонованою С.Кирдіною (табл. 1.7) (*інституціональна матриця* – об'єктивно існуюча історично сформована система базисних інститутів, що регулюють взаємозалежне функціонування основних суспільних підсистем). [43, с. 171]

Відповідно *інститути комунітарної ідеології* ґрунтуються на колективізмі, пріоритеті зовнішніх норм, *інститути некомунітарної ідеології* – на індивідуалізмі, суспільній стратифікації, особистій і економічній свободі. Вихідними чинниками, що впливають на формування інституціональних комплексів, є етнічний склад й особливості національного менталітету, специфіка історичного шляху розвитку, вплив культур сусідніх народів, дія випадкових чинників.

Безумовно, у сучасній світогосподарській системі вказані інституціональні матриці не існують в чистому вигляді. Різноманіття варіантів об'єднання елементів протилежних інституціональних матриць обумовлює існування значної кількості моделей соціально-економічних систем.

*Соціально-економічна модель* – це комплекс інститутів, які визначають характер соціальної й господарської системи в конкретних умовах розвитку даної країни або регіону, механізми, що забезпечують дієздатність інститутів, єдність правил, норм і звичаїв господарювання, форм і механізмів взаємодії суб'єктів господарського життя, регулювання господарського порядку й господарських процесів з боку держави. Базовий рівень соціально-економічної моделі складають правові й організаційні інститути [43, с. 173], діяльність яких вбудовується у

зовнішні інституційні механізми, у тому числі ті, що визначають напрями регулювання міжнародного ринку праці.

Таблиця 1.7

## Інституціональна матриця за С. Кирдіною [43, с.169-170]

<i>Інституціональна матриця</i>					
<i>Західна</i>			<i>Східна</i>		
<i>Некомунітарність як суспільна властивість матеріально-технологічного середовища</i>			<i>Комунітарність як суспільна властивість матеріально-технологічного середовища</i>		
Ідеологічний інститут субсидіарності	Інститути федеративної політичної системи	Інститути ринкової економіки	Ідеологічний інститут комунітарності	Інститути унітарної політичної системи	Інститути роздавальної економіки
Пріоритет індивідуального інтересу перед суспільними	Федерація	Приватна власність	Пріоритет інтересів суспільства перед особистими	Адміністративно-територіальний розподіл	Суспільно-службова власність
Свобода відносин між суб'єктами	Самоврядування й субсидіарність	Обмін (купівля – продаж)	Характер взаємовідносин визначається центром	Ієрархічна вертикаль на чолі з центром	Здачі – роздачі
Суспільний характер визначення соціальних пріоритетів	Вибори	Конкуренція	Соціальні пріоритети визначаються центром	Призначення	Суспільна єдність вимагає запобігання конкуренції, консерватизм
Індивідуальний характер вираження інтересів	Багатопартійність і демократична більшість	Наймана праця	Колективний характер визначення інтересів	Загальні збори й одностайність	Службова праця
Вільна й природна реакція суспільства на діяльність суб'єкта	Судові позови й незалежна судова система	Прибуток	Адміністративний контроль, примус з боку центру	Адміністративні скарги за інстанціями	Адміністративні скарги, звіти про виконання плану

Інституційне підґрунтя регулювання міжнародного ринку праці забезпечується комплексом установ, створених у глобалізованому світі, діяльність яких визначається міжнародними конвенціями, угодами. На сьогодні в системі міжнародних економічних відносин загалом нараховується декілька тисяч



інституцій. Їх класифікують за колом компетенції, умовами членства, характером повноважень і колом учасників.

Розглянемо їх перелік і функціональну спрямованість деяких з них в контексті регулювання міжнародного ринку праці.

Перш за все, слід зазначити *Організацію Об'єднаних Націй* як системоутворюючий базис міжнародного інституційного регулювання, фактично це є перший в історії людства механізм регулювання всебічної взаємодії держав.

Головними *цільми ООН* є такі: підтримка міжнародного миру і безпеки; розвиток дружніх зв'язків між країнами; організація співробітництва країн у вирішенні проблем економічного, соціального, культурного та гуманітарного характеру; виконання функцій центрального органу з координації зусиль країн світу в перерахованих напрямках співпраці.

В рамках Організації Об'єднаних Націй функціонує ряд спеціалізованих установ, що регулюють ті чи інші процеси на міжнародному ринку праці. Питання внутрішнього та зовнішнього переміщення населення виступають об'єктом діяльності *Департаменту з гуманітарних питань ООН* через *Міжурядовий постійний комітет*, який займається питаннями раннього попередження нових потоків біженців та переміщених осіб.

Оцінку рівня та тенденцій міжнародної міграції та взаємозв'язку між міжнародною міграцією та економічним та людським розвитком здійснює *Департамент з економічної та соціальної інформації і аналізу ООН* у взаємозв'язку з *Комісією з народонаселення та розвитку*. Під керівництвом *Статистичної комісії* вказаний Департамент розробляє стандарти зі збору та розповсюдження статистичної інформації щодо міжнародної міграції, здійснює дослідження соціальних аспектів міжнародної міграції.

Питаннями народонаселення та міграції, глобальних економічних проблем, демографічного розвитку тощо займається *Департамент з питань координації політики та стабільного розвитку*, який також організує і приймає активну участь в роботі всесвітніх конференцій, нарад тощо.

Питання міжнародного ринку праці знаходяться також у сфері інтересів *Всесвітнього банку*, який координує надання допомоги, економічну та секторальну роботу у відповідному сегменті. Банк проводить відповідні наукові дослідження, а також здійснює тісне співробітництво з міжнародними організаціями щодо регламентації інституційних та нормативних елементів міграційної політики країн. Зокрема, у вказаному сегменті Банк співробітничав з *Конференцією ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД)*, яка разом з Міжнародною організацією міграції (МОМ) здійснює дослідження впливу прямих іноземних інвестицій, міжнародної торгівлі та допомоги на економічний розвиток та міжнародну міграцію.

*Міжнародна організація з міграції (МОМ)* відіграє в сучасних умовах активну роль у регулюванні міжнародних міграційних процесів та захисті прав мігрантів, вирішує такі основні завдання: управління організованою та плановою міграцією громадян з урахуванням потреб країн еміграції та імміграції; сприяння переміщенню кваліфікованих кадрів між державами; організація міграції біженців та переміщених осіб, змушених залишити свою батьківщину.

Особлива роль у питаннях міграції робочої сили в Західній Європі відводиться *Міжурядовому комітету з питань міграції*, який приймає активну участь у забезпеченні захисту прав працівників-мігрантів.

Найважливіша і визначальна роль у галузі захисту прав працівників - мігрантів належить *Міжнародній організації праці (МОП)*, яка є спеціалізованою структурою ООН і єдина має мандат ООН сприяти реалізації політики в галузі міжнародної міграції та вирішувати проблеми, пов'язані з використанням праці працівників-мігрантів на міжнародному ринку праці. МОП нараховує 170 держав-членів і прийняла за час своєї діяльності більше 300 конвенцій і рекомендацій, спрямованих на вирішення таких проблем: заборона примусової праці; ліквідація дискримінації у галузі праці і зайнятості; заохочення повної зайнятості; застосування принципу рівної винагороди за рівноцінну працю чоловіків і жінок; захист права на організацію, включаючи створення профспілок; безпека та гігієна праці; соціальне забезпечення.

*Основним завданням МОП є формулювання міжнародних норм у галузі праці та їх реалізація. Для розвитку міжнародного ринку праці особливе значення мають прийняті МОП конвенції: Конвенція про міграцію працівників з метою працевлаштування (1949р.); Конвенція МОП про зловживання у галузі міграції та забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей та гідного ставлення (1975р.).*

Усунення дискримінації працівників - мігрантів, за рекомендаціями МОП, має здійснюватись за рахунок: організації безкоштовних служб для допомоги мігрантам та забезпечення їх необхідною інформацією; застосування заходів проти недостовірної інформації та пропаганди в питаннях еміграції та імміграції; реалізації заходів, що полегшують всі стадії міграції (від'їзд, переміщення, прийом мігрантів); дозволу переводити на батьківщину заробіток і заощадження трудових мігрантів.

За результатами досліджень в області міжнародного ринку праці і трудової міграції МОП видала 10 книг, більше 70 робочих документів, провела ряд тематичних засідань, семінарів («Вплив економічних реформ у країнах Центральної та Східної Європи на міжнародну міграцію працівників», «Міграція у країнах з перехідною економікою» та ін.). На даному етапі основну увагу МОП приділяє виробленню стратегій, що *підвищують роль глобальної економіки* та забезпечують дотримання прав учасників міжнародного ринку праці.

Крім того, політика регулювання ринку праці координується іншими наддержавними органами, такими як *Комісія ООН з народонаселення*, що має у своєму розпорядженні спеціальний фонд, частина якого використовується на субсидування національних програм у галузі міграції населення. Комісія на систематичній основі надає допомогу країнам, що розвиваються, у вирішенні їх демографічних проблем і сприяє розумінню суспільством відповідних наслідків, відіграє провідну роль у системі ООН щодо розповсюдження інформації стосовно програм народонаселення. Фонд також фінансує наукові дослідження щодо аналізу зв'язку процесів розвитку міжнародного ринку праці та економічного розвитку.

Однією з форм багатостороннього співробітництва, до якої входять переважно розвинуті країни, є *Організація економічного співробітництва і*

розвитку (ОЕСР). Система постійного нагляду за міграцією ОЕСР координує діяльність національних імміграційних управлінь провідних розвинених країн світу. Під керівництвом *Робочої групи з міграції Управління з питань освіти, зайнятості, праці та соціальних питань* ОЕСР реалізує низку науково-дослідних проектів щодо економічних аспектів міжнародної міграції, а також сприяє здійсненню міжурядового діалогу щодо розвитку міжнародного ринку праці, створивши *Постійну систему представлення доповідей з питань міжнародної міграції (СОПЕМІ)*, яка дозволяє своєчасно обмінюватись статистичною інформацією з питань міжнародної міграції в країнах ОЕСР.

Власні наукові дослідження, результати яких використовуються при виробленні напрямків регулювання міжнародного ринку праці, здійснює *Група діяльності у галузі народонаселення Європейської економічної комісії (ЄЕК)*. Особливо ретельно досліджуються процеси глобалізації на міжнародному ринку праці та участь країн з перехідною економікою у процесах міжнародного переміщення робочої сили, за результатами яких було прийнято Рекомендацію економічної та соціальної ради ООН «Вплив міжнародної міграції на приймаючі країни та країни походження для міжрегіонального співробітництва в галузі соціального розвитку».

Рух працівників на міжнародному ринку праці відбувається в рамках загального процесу руху населення, який є джерелом численних політичних, інституційних і соціальних взаємозв'язків і передбачає існування різних угод та домовленостей між зацікавленими державами, укладання яких було започатковано в 1951 р. прийняттям ООН «Конвенції про статус біженців», на основі якої Радою Європи було прийнято ряд інших законодавчих актів, до яких належать, перш за все, такі: Європейська угода про скасування віз для біженців (1959 р.); Резолюція про надання притулку особам, які знаходяться під загрозою переслідування (1967 р.); Європейська угода про передачу відповідальності щодо біженців (1980 р.); Дублінська конвенція (1990 р.) та ін.

Міжнародна економічна міграція є постійним соціальним явищем, що пояснюється нерівномірним господарсько-економічним та культурно-політичним

розвитком держав, їх неоднаковим підходом до вирішення завдань і проблем ринкової економіки. [68, с. 91] Тому інституційні важелі мають враховувати комплекс різнобічних чинників, що явно або приховано впливають на стан та перспективи розвитку міжнародного ринку праці.

*Міжнародна організація з міграції (МОМ)*, яку було створено у 1953 р., акцентує увагу на організації міжкраїнової міграції, вивчає досвід різних країн в міграційному процесі. *Конституція МОМ*, в якій наголошується на необхідності співробітництва держав і міжнародних організацій щодо сприяння еміграції осіб з метою власної самореалізації, була розроблена на виконання резолюції Конференції з питань міграції, прийнятої у 1951 р. в Брюсселі. Оскільки на урядовому та неурядовому рівні є потреба в міжнародних консультаціях і дослідженнях з міграційної проблематики, напрямки діяльності МОМ визначаються такими її *функціями*: здійснення заходів щодо організованого переміщення мігрантів, надання їм спеціальної допомоги при реалізації упорядкованого переселення; сприяння організованому переміщенню населення, розвитку системи міграційних послуг на міжнародному рівні; забезпечення, за погодженням з урядами держав, відбору та підготовки мігрантів, а також реалізація заходів, які сприяють розвитку мережі консультативних послуг; допомога розвитку добровільної міграції, в тому числі й зворотної, включно з репатріацією; забезпечення обміну міжнародним досвідом, здійснення науково-прикладних досліджень для вироблення практичних рішень, координація зусиль у сфері міжнародної міграції. [68, с. 145]. При цьому контроль за критеріями прийому та квотами іммігрантів визнається компетенцією держав.

Органами МОМ є *Рада МОМ* (складається з представників держав-членів, визначає політику МОМ, розглядає доповіді, затверджує керівництво та діяльність МОМ, розглядає бюджет, програми, сприяє роботі в інтересах МОМ), *Виконавчий комітет* (складається з представників дев'яти держав-членів, які обираються Радою на 2 роки і мають право переобрання, проводить засідання не менше одного разу на рік, обирає Голову та заступника Голови на один рік, створює підкомітети), *Адміністрація* (складається з Генерального директора, його

заступників і штату співробітників, який визначається Радою). Весь персонал МОМ визнається *міжнародними посадовими особами*. Генеральний директор несе відповідальність перед Радою МОМ за неухильне забезпечення адміністративних і виконавчих функцій.

Одним з головних напрямків діяльності МОМ є реалізація *Міграційної інформаційної програми МОМ*, що започаткована Інформаційною Службою Віденської групи у 1992 р., і яка має два головні напрямки: *по-перше*, термінове виконання цілеспрямованих досліджень з виявлення профілю мігрантів та міграційного потенціалу в регіоні, визначення шляхом застосування спеціальних методик індивідуальних мотивацій, ставлення до міграції, міграційних уявлень; *по-друге*, створення системи міграційної пильності для раннього оповіщення урядів щодо ситуацій, які можуть спричинити широкомасштабні міграційні потоки. Програма концентрує зусилля на аналізі зміни міграційних потоків через країни Центральної та Східної Європи, в яких змушені осідати мігранти з Азії, Африки, Близького Сходу та СНД через жорсткі імміграційні правила більшості розвинутих країн, готуючи доповіді з транзитної міграції. Значна робота проводиться *Центром технічного співробітництва для Європи та Центральної Азії*, який створено у 1996 р. для надання допомоги країнам у розробці та здійсненні програм технічного співробітництва, а також надання експертної підтримки в реалізації програм в галузі спеціальних знань.

На міжнародному рівні прийнято ряд нормативно-правових документів, що регулюють процес міжнародної міграції. До них, перш за все, відноситься *Конвенція щодо трудящих-мігрантів (переглянута) (1949 р.)*. В даній конвенції, прийнятій Генеральною конференцією МОП, проголошено, що держави-члени МОП мають запровадити компетентну і безоплатну службу допомоги працівникам-мігрантам, а також вживати заходів у межах своєї юрисдикції для полегшення від'їзду, переїзду та прийому трудящих-мігрантів; надавати, без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі, іммігрантам, що законно прибули на її територію, умови, не менш сприятливі, ніж ті, якими

користуються власні громадяни (заробітна плата, робочий час, оплачені відпустки, вік, жіноча стать, оплата юнакам, соціальне забезпечення тощо).

Конвенція містить дві базисні умови, що започаткували принципи ставлення до працівників-мігрантів у світовій економіці: *по-перше*, працівник-мігрант, що постійно проживає в країні, а також члени його сім'ї, не висилаються в країну походження чи в країну, з якої вони емігрували, на тій підставі, що працівник - емігрант не здатен продовжувати роботу, яку він виконував, внаслідок настання хвороби або каліцтва; *по-друге*, якщо кількість мігрантів з певної країни в приймаючій країні є достатньо великою, органи влади з обох сторін укладають угоду з метою врегулювання питань, що становлять взаємний інтерес.

У відповідності до *Міжнародної конвенції ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.)* держави-учасниці зобов'язуються заборонити й ліквідувати расову дискримінацію у всіх її формах і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом, незалежно від раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження, особливо щодо здійснення основних прав. Особливу увагу приділено праву на громадянство, а також звернено увагу на право укладання шлюбу, право на володіння майном, право на спадщину. Особливий акцент зроблено на регламентації трудових прав, зокрема, йдеться про право на працю, вільний вибір роботи, задовільні умови праці, захист від безробіття, однакову оплату за однакову працю, справедливу й належну винагороду.

*Конвенція про зловживання в галузі міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей і права звернення (1975 р.)*, прийнята Генеральною Конференцією МОП, зобов'язує держави-члени МОП систематично визначати наявність на їх території незаконно працюючих працівників-мігрантів, контролювати роль держави у формуванні незаконних міграційних потоків. Конвенція зобов'язує країни розробити та здійснювати національну політику, спрямовану на гарантування однакових можливостей щодо праці та зайнятості, соціального забезпечення, участі у профспілках тощо для всіх працівників-мігрантів, що законно перебувають на їх території.

Підсумковою вважається *Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей (1990 р.)*, прийнята Генеральною асамблеєю ООН. Дана конвенція, крім іншого, визначає категорії мігрантів, щодо яких мають вироблятися напрямки регулюючого впливу: працівник-мігрант; прикордонний працівник; сезонний працівник; моряк; працівник, зайнятий на стаціонарній прибережній установці; працівник, праця, якого пов'язана з переїздами; працівник на проекті; працівник цільового найму; працівник, що працює не за наймом.

Слід відзначити, що особливий вплив глобалізація здійснює на *європейський ринок праці*: щорічно на європейський континент прибуває 1–2 млн. іноземців, переважно в найбільш розвинуті країни регіону. На сьогодні Європа переживає четверту хвилю міграції, яка спричинена інтеграційними процесами в ЄС, зростанням темпів економічного розвитку, а також загостренням демографічної ситуації в країнах ЄС (зниження народжуваності спричинило загальне старіння націй у провідних європейських країнах), та характеризується зміною географічної спрямованості: якщо до цього основний потік мігрантів спостерігався за напрямком «південь – північ» (основні країни походження – південні країни Європи та Африка), то на сьогодні домінуючим є вектор «схід – захід» (основні країни походження – країни СНД, Східної Європи, Югославія). При цьому розбіжності у рівнях економічного розвитку між країнами Західної Європи та сусідніми країнами, незважаючи на певні обмежувальні заходи з боку розвинутих країн (розвинуті країни Європи не в змозі прийняти сукупну кількість мігрантів, яка оцінюється на рівні 25 млн. чол.), виступатимуть і надалі потужними спонукальними мотивами для населення з менш розвинутих регіонів до міжнародної міграції, переважно – трудової.

Розвитку міжнародного ринку праці через розвиток важелів міжнародної трудової міграції на Європейському континенті сприяють *Шенгенська угода (1985 р.)*, *Маастрихтська угода (1992 р.)*, міграційне законодавство Європи, зокрема: *Європейська угода про норми, які регулюють пересування між державами-членами Ради Європи (1957 р.)*; Проект і рекомендації Ради



Європейського Союзу відносно проекту двосторонньої угоди про зворотний допуск осіб між державою – членом ЄС і третьою країною (1995 р.); Європейська конвенція щодо правового статусу працівників-мігрантів (1977 р.); Європейська конвенція щодо соціального забезпечення (1972 р.); Європейська соціальна хартія (1961 р.).

Останні три документи мають особливе значення для розвитку міжнародного ринку праці, розглянемо їх детальніше.

При Комісії ЄС з питань вихідців з третіх країн створено *Форум мігрантів*, який об'єднує представників більше ніж 100 асоціацій іммігрантів. Його першочергове завдання – контроль за облаштуванням життя мігрантів в країнах поселення.

Для покращення свого становища мігранти створюють різні об'єднання. Так виник рух європейських асоціацій іммігрантів з виконавчим органом – *Радою європейських асоціацій іммігрантів (РЄАІ)*, до якого входять представники 2500 організацій і угруповань, які об'єднують іммігрантів за походженням і проживанням.

Успішні приклади інституційного регулювання національного сегменту міжнародного ринку праці існують і *на рівні держав*, причому їх змістовна наповненість характеризується прагненням до уніфікації під впливом глобалізації ринку праці. Одним з найбільш вдалих вважається приклад *Великобританії*, яка характеризується відносно новим законодавством в даній сфері, а також комплексом зобов'язань в рамках членства у відповідних міжнародних організаціях.

Перший відповідний закон у Великобританії – *Акт про расові стосунки* – було прийнято у 1965 р. Однак хоча даний документ представляв собою інституційну новацію, яка полягала у визнанні прав етнонаціональних меншин і був першим законом, який визнавав дискримінацію в країні протиправною, він не охоплював двох сфер існування дискримінації – житлову та пов'язану із зайнятістю. Вказані недоліки було враховано при корегуванні документу у 1968 р., в результаті чого дискримінація визнавалась незаконною у сферах надання

матеріальних і нематеріальних благ і послуг, у сфері освіти та зайнятості, в операціях з майном. Виконання акту покладалось на Комісію з расових стосунків. Акт 1968 р. також виявився недосконалим, перш за все, внаслідок збереження напруженості в сфері зайнятості, в результаті чого у 1976 р. коло питань, що регулюються документом, було розширено, однак на перешкоді реалізації антидискримінаційних норм стало імміграційне законодавство.

В теперішній час дискримінація у сфері зайнятості є основним об'єктом регулювання *Акта про расові стосунки Великобританії*, а саме питання найму працівників, оплати праці, професійної підготовки, звільнення тощо.

Регулювання національного сегменту міжнародного ринку праці у *Сполучених Штатах Америки* спрямоване на активне усунення багатьох бар'єрів на шляху використання праці трудових мігрантів, в результаті чого праця іммігрантів стала джерелом прогресу в країні, призвела до заселення та облаштування велетенських територій, потужного підйому економіки (утворився ланцюг «нові сектори національної економіки – робочі місця – продуктивна зайнятість»).

Провідну роль у забезпеченні результативності використання праці працівників-мігрантів відіграє *Служба імміграції та натуралізації США (СІН)* – агентство Департаменту юстиції, що відповідає за контроль над виконанням законів щодо допуску іноземців у США та надання пільг іммігрантам. СІН також працює з Держдепартаментом США, ООН, Департаментом охорони здоров'я та соціальних служб з прийому та переселення біженців. Очолює СІН спеціальний уповноважений, який є підзвітним Генеральному прокурору.

*Принципи діяльності СІН США* базуються на стратегічному підході і формують такі напрями діяльності служби: полегшення виконання імміграційних законів: СІН спрощує та раціоналізує певні процедури з тим, щоб полегшити надання пільг з імміграції та натуралізації, а також дотримання імміграційних законів; стримування незаконної міграції: посилення надійності документів СІН та координації міжнародних дій щодо усунення причин, що призводять до незаконної міграції; зміна організаційної структури та використання сучасних технологій для підвищення продуктивності та якості послуг, що надаються

населенню; організація партнерських зв'язків для управління імміграційною системою: створення спілок з іншими агентствами, на різних рівнях та безпосередньо з населенням для злагодженості процесів та координації підходів до управління національною міграційною системою; заохочення професіоналізму шляхом високих вимог до персоналу, використання сучасних технологій та здійснення раціональної кадрової політики; ретельний збір та передавання імміграційної інформації: СІН відіграє роль державного депозитарію зберігання інформації щодо іммігрантів; концентрація ресурсів на тих галузях, де найбільше трудове навантаження і де спостерігаються можливості обійти імміграційні підходи держави на основі оцінки ризику, використання технології примноження ресурсів та гнучкості рішень, що приймаються; підвищення ефективності програм СІН. [68, с. 169–170]

Основні положення стратегічного планування СІН виходять з того, що зростання демографічного та економічного тиску в світі (високі темпи народжуваності в менш розвинутих країнах, низькі перспективи отримання роботи) спричинить активізацію міжнародної міграції до США, перш за все, молоді у віці до 20 років.

У Канаді основна увага приділяється питанням трудової міграції, відповідними питаннями в країні займається підрозділ з питань імміграції *Комісії із зайнятості*. Окремий департамент уряду відповідає за питання громадянства, розвиток культур. Сама ж інтеграція у канадське суспільство передбачає координацію політики, яку здійснюють міністерства федерального уряду, а також уряди провінцій.

Хоча канадське законодавство передбачає значну свободу дій щодо критеріїв допуску іммігрантів, законодавство країни передбачає поняття впорядкованого потоку мігрантів, а міграційна система включає не лише контроль за чисельністю, а й за категоріями юдей, що в'їжджають до країни. Так, у розробленому *Положенні про в'їзд до країни працівників для тимчасового працевлаштування* перевага надається довгостроковій міграції робочої сили. Таким мігрантам надаються позички, фінансова допомога, допомога структурам з прийому іммігрантів на місцях, на спеціальний доступ до служб зайнятості та мовну підготовку.

Окремим завданням для Канади є реалізація *Програми міграції з метою розвитку країн Центральної Америки* – проект, який передбачає регіональний розвиток та зусилля в галузі інтеграції, який здійснюється спільно з МОМ. Його основна мета – розвиток засобів міграції, які в рамках процесу інтеграції вказаної групи країн сприятимуть послабленню міграційного тиску на Канаду. [68, с. 172].

Власний підхід до вирішення питань зайнятості населення, перекваліфікації робочої сили, боротьби з безробіттям, незважаючи на формування спільного для ЄС ринку праці, демонструють *Країни Бенілюксу (Бельгія, Нідерланди, Люксембург)*. Основними важелями регулювання ринку праці в країні виступають, з одного боку, інвестиції і створення робочих місць як стимулятори розвитку економіки (наприклад, виділення Європейським Союзом Нідерландам у 1993 р. 2,2 млрд. гульденів для вирішення проблем зайнятості і безробіття), а з іншого – запобігання припливу надлишкової робочої сили, особливо некваліфікованої (механізм видачі в країнах Бенілюкс ліцензій для роботодавців на працевлаштування іноземців). Головним напрямком регулювання ринку праці країн Бенілюкс є формування балансу між попитом і пропозицією робочої сили з використанням важелів обмеження допуску іноземців на ринок праці угруповання.

Важливим з точки зору важелів регулювання національного ринку праці є *досвід країн Східної Європи*. Так, у *Республіці Польща* політика регулювання ринку праці реалізується за такими основними напрямками: заходи господарсько-економічного характеру, спрямовані на створення сприятливих умов функціонування малих та середніх підприємств; заходи соціального характеру, які передбачають перекваліфікацію та навчання безробітних, надання їм допомоги при працевлаштуванні; заходи організаційно-технічного характеру, спрямовані на вдосконалення існуючих механізмів регулювання ринку праці.

В аспекті включення держави до міжнародного ринку праці, спрямованість відповідної політики визначається загальноєвропейськими тенденціями: захист національного ринку праці від трудових мігрантів; сприяння працевлаштуванню надлишкової вітчизняної робочої сили за кордоном.

В рамках включення країни до міжнародного ринку праці, в республіці Польща діє *державна програма міжнародної трудової міграції*, розроблена необхідна нормативно-правова база і діють відповідні механізми, створено відповідну інституційну структуру. В рамках вказаної програми укладено двосторонні договори з Бельгією, Голландією, Данією, Німеччиною, Францією, Швецією та Україною щодо взаємного працевлаштування. При цьому захисний характер регулювання ринку праці Польщі визначається *принципом*, відповідно до якого працевлаштування мігрантів має виключно доповнюючий характер (якщо на робоче місце не спостерігається попиту з боку власних громадян).

Регулювання ринку праці *Угорщини* характеризується розвинутим законодавчим забезпеченням, яке складається, перш за все, з таких законів: Закон про зайнятість (1991 р.); Закон про професійну підготовку (1993 р.); Закон про працю (1995 р.); Закон про захист праці (1996 р.). *Закон про зайнятість (1991 р.)* регулює такі питання: загальну політику держави щодо безробіття; розміри, персональну спрямованість і форми надання допомоги безробітним; створення центрів з питань зайнятості; розробка концепції активних і пасивних заходів у боротьбі з безробіттям, проявами кризового стану на ринку праці. *Закон про професійну підготовку (1993 р.)* визначив підвищені вимоги до працевлаштування і перекваліфікації робочої сили. Так, фінансувати перекваліфікацію має роботодавець, який у разі відмови зобов'язаний переказати певну суму грошей на рахунок Республіканського фонду професійної підготовки. *Закон про працю (1995 р.)* регулює весь комплекс питань на угорському ринку праці, зокрема на працю, відпустку, соціальний захист. *Закон про захист праці (1996 р.)* регулює порядок забезпечення працівників спецодягом, засобами зв'язку та рятування, встановлює санітарно-гігієнічні норми процесу праці. [68, с.269–270]

В *Хорватії* іноземні працівники та особи без громадянства можуть вступати у трудові відносини у відповідності до *Закону про працевлаштування іноземців*, на підставі отриманого дозволу на працевлаштування, який видається як працівнику, так і роботодавцю *Центральним бюро з працевлаштування*. Дозвіл на працевлаштування іноземця в Хорватії (терміном на 1 рік) видається за умови, що

в Центральному бюро з працевлаштування серед зареєстрованих безробітних немає осіб, які б дали згоду на виконання відповідної роботи. При цьому при наявності двосторонньої угоди в сфері зовнішньоекономічної діяльності, виробничої кооперації та науково-технічного співробітництва дозвіл на роботу іноземцю може видаватись на необмежений термін.

Слід відзначити, що глобалізація, підвищуючи ефективність сучасної економіки, істотно змінює соціально-економічні реалії сучасного світу, роблячи сформовані соціально-трудова відносини все менш стабільними, збільшуючи соціальні та політичні ризики. Стійке економічне зростання неможливе в умовах політичної нестабільності, і це вимагає зміни політики і практики в соціально-трудова сфері з натиском на якісні аспекти її вдосконалення. [61, с. 216]

### **Висновки до розділу 1**

На початку ХХІ ст. розпочався глобальний етап розвитку світового господарства як результат *глобалізаційного переходу* – якісного переходу, який характеризується посиленням взаємозалежності і взаємовпливу різних сфер економічної діяльності в області міжнародних відносин, що стосується всіх сфер суспільного життя; і який характеризується принципово новим рівнем розвитку людства, що висуває нові вимоги до якості людського капіталу, приведення якісних характеристик останнього у відповідність до зростання вимог з боку економіки.

В результаті дослідження змісту поняття «глобалізація» (У. Андерсон, Р. Кеохане, Д. Мартен, Ж.-Л. Мецжер, Ф. П'єр, Д. Лукьяненко, Ю. Макогон, Ю. Козак, О. Швиданенко та ін.) зроблено висновок, що розвиток глобальної економіки може бути пояснений на основі *синергетичної парадигми* (система, що характеризується відкритістю та нелінійністю, і складність якої пов'язана з когерентністю; у середовищі її функціонування наявними є аттрактори, періодично потрапляючи до зони тяжіння яких світова економіка еволюціонує до відносно стійкого стану; дана система підпорядкована принципам самоорганізації і саморозвитку; внаслідок постійного виникнення та подолання суперечностей

процес еволюції світогосподарської системи є потенційно нескінченним, асимптотичним, нелінійним та насиченим біфуркаціями).

На основі визначення компонентів глобалізації (міжнародний поділ праці, міжнародне співробітництво, політичні чинники), розмежування й аналізу змісту політичної, економічної, структурної глобалізації, доведено необхідність виокремлення *соціальної глобалізації*, яка на сучасному етапі фактично виступає провідною формою глобалізації, внаслідок інтернаціоналізації трудоворесурсної складової світової економіки, формування певних векторів залежності останньої від інтелектуального рівня територій (зумовлюючи формування точок зростання), уніфікації критеріїв гідного рівня життя і праці (через формування загально визнаних світових стандартів у вказаних сферах, вимог щодо освітньо-професійної складової у глобальній економіці тощо).

В результаті аналізу теорій глобалізації (історичний підхід, неоліберальна теорія, концепція межі зростання, концепція універсального еволюціонізму, концепція світ-системного аналізу, концепція сталого розвитку теорія постіндустріального суспільства, теорія нової економіки та ін.), сучасних теоретичних сентенцій розвитку світової економіки (нова конвергенція, циклічна взаємозалежність, асиметрії в розподілі доходів), протиріч глобалізації (між процесами автономізації і інтеграції; між наявним світовим порядком і активними позиціями держав у захисті національних інтересів; між розвитком економіки у часі і проблемою її асиметричного розподілу у просторі тощо) зроблено висновок, що становлення глобалізації призвело до виходу на перший план серед рушійних сил розвитку світової економіки інтелектуальних важелів.

В результаті аналізу змісту позитивних (стимулювання економічного розвитку; розвиток нових форм міжнародного поділу праці; раціоналізація і прискорення розвитку виробництва; підвищення рівня зайнятості та продуктивності праці; збільшення припливу інвестицій; збільшення частки економічно активного населення) і негативних (нерівномірність стартових можливостей; поглиблення різниці в доходах і рівні життя між країнами і соціальними групами тощо) наслідків глобалізації, визначення чинників сучасної

глобалізації (техніко-технологічних, власне економічних, власне соціальних, соціально-економічних, політичних, організаційно-регулюючих, цивілізаційних, правових, глобальних проблем), зроблено висновок, що *інтегральний вектор* процесу глобалізації націлений на задоволення потреб людини; особливо це стосується трансформації ринку праці, зважаючи на важливість даного компонента розвитку як національної, так і світової економіки загалом.

На основі аналізу методологічних засад формування і розвитку міжнародного ринку праці (класична теорія, теорія міжнародної трудової міграції, теорія економічного зростання, неокласична теорія, історичні і структуралістські концепції, теорія людського капіталу та ін.) встановлено, що утворення міжнародного ринку праці відбувається, *по-перше*, через міграцію капіталу і праці, *по-друге*, шляхом поступового злиття національних ринків праці.

Визначено, що глобалізація вносить певні корективи в міжнародний міграційний процес через формування таких форм міграційних потоків робочої сили: *транскордонна міграція* (одна з форм участі країни у міжнародному ринку робочої сили з метою успішного розвитку господарських зв'язків, що супроводжується трансформацією соціально-культурної орієнтації населення); *транснаціональна міграція* (має чітко виражені поліетнічні масштаби та ризики, характерну спрямованість руху через кордони й території).

На основі аналізу функцій міграції (функція перерозподілу населення; селективна функція; економічна функція; соціальна функція) обґрунтовано, що на етапі глобалізації міжнародна міграція, особливо у високоінтелектуальному сегменті, виконує, крім вищевикладених, *функції* трудових ресурсного забезпечення науково-технічного прогресу світової економіки та стабілізаційну функцію, – на основі чого висунуто *гіпотезу*, що міграційна складова розвитку міжнародного ринку праці, зміст якої проявляється через функції міграції, уповільнює швидкість і масштаби прояву глобальних проблем економічного розвитку.

Враховуючи, що міжнародна трудова міграція має суттєві неоднозначні економічні і соціальні наслідки як для країни-донора, так і для країни-реципієнта (так, валютна ефективність експорту робочої сили в декілька разів перевищує



валютну ефективність товарного експорту), обґрунтовано, що віднесення тих чи інших наслідків до позитивних або негативних не може бути остаточним, а залежатиме від конкретної соціально-економічної ситуації в країні.

З урахуванням вищевикладеного, надано визначення *міжнародного ринку праці* як системи відносин, що виникають між державами з приводу попиту-пропозиції на робочу силу у світовому економічному просторі, центральним елементом яких є трудова міграція як наслідок відмінностей у територіальному розподілі та відтворенні робочої сили, в результаті чого міжкрайнові потоки робочої сили набувають глобального характеру.

Формування міжнародного ринку праці суттєво позначається на макроекономічній політиці держав в сфері праці та соціально-трудовах відносин. В результаті проведеного дослідження визначено, що уніфікація зовнішніх умов функціонування національних ринків праці потребує удосконалення не лише внутрішньокрайнових норм регулювання параметрів функціонування ринку праці, а й врахування зустрічного впливу інтернаціоналізації підготовки і використання робочої сили, що зумовлює необхідність трансформації інституційних засад регулювання міжнародного ринку праці під впливом глобалізації.

Обґрунтовано, що напрями та важелі впливу на параметри функціонування міжнародного ринку праці, зумовлені впливом новітніх проявів розвитку світогосподарських відносин, глобалізації зокрема (в рамках ООН, Департаменту з гуманітарних питань ООН, Департаменту з економічної та соціальної інформації і аналізу ООН, Комісії з народонаселення та розвитку ООН, Міжнародної організації з міграції, Міжнародної організації праці та ін.), мають визначатись залежно від механізму вирішення певного завдання, проблеми.

Відзначено, що глобалізація, підвищуючи ефективність сучасної економіки, істотно змінюючи соціально-економічні реалії сучасного світу, збільшуючи соціальні та політичні ризики, робить сформовані соціально-трудова відносини все менш стабільними, що вимагає зміни політики і практики в соціально-трудова сфері з акцентом на інституційних аспектах її вдосконалення.

## **Розділ 2. АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

### **2.1. Аналіз динаміки та тенденцій розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації**

Глобалізація, як провідна ознака сучасного етапу світогосподарського розвитку, здійснює визначальний вплив на стан міжнародного ринку праці. Міжнародний ринок праці – це самостійне утворення, сегментами якого можуть виступати як національні ринки праці, так і окремі регіони світу. При цьому рівень розвитку світового ринку праці багато в чому визначається ступенем інтеграції регіональних ринків праці. Безумовно, регіоналізація національних ринків праці відбувається більш повільними темпами, ніж регіоналізація ринків інших чинників виробництва, внаслідок більш низької мобільності людських ресурсів, національно-культурної прив'язаності людських ресурсів до місця їх постійного проживання і роботи тощо. В цілому регіональні ринки праці складаються швидше з країн, які знаходяться в територіальній близькості одна від одної і є близькими за рядом соціально-економічних і історичних параметрів. Таким чином, міжнародний ринок праці знаходиться під сильним впливом процесів глобалізації і регіоналізації, які обумовлюють один одного і накладають певний відбиток на всю систему міжнародних трудових відносин. [68, с. 22–23]

Оскільки компоненти міжнародного (глобального) ринку праці складаються на континентально-регіональному рівні, де регіон розглядається не в якості внутрішньої соціально-економічної підсистеми, а як велике наднаціональне утворення, яке об'єднує ряд країн зі схожими соціально-економічними і соціально-культурними характеристиками, а також внаслідок існування взаємозв'язку між глобальним і регіональним ринками праці, аналізувати динаміку зайнятості у світовому масштабі необхідно з урахуванням регіонального аспекту. Так, незважаючи на різноспрямованість тенденцій щодо кількості зайнятих у світовій економіці (Додаток Б), загальні темпи зростання кількості

зайнятих у регіональному розрізі свідчать про недосягнення ринком праці на 2013р. докризових показників функціонування (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

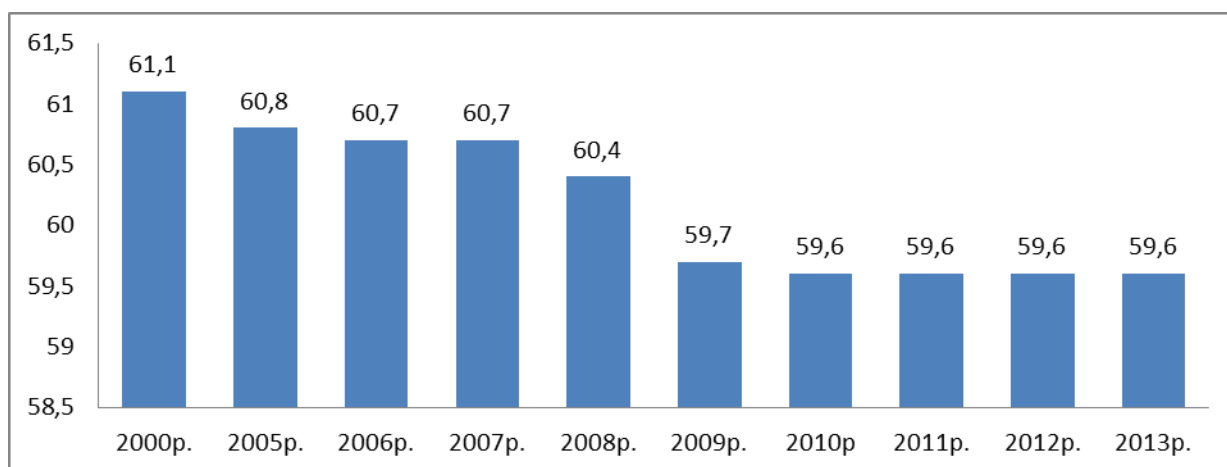
**Середньорічні темпи зростання рівня зайнятості у світовій економіці  
у 2001–2013 рр., %%**

	2001-2006рр.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
<i>Світ</i>	1,7	1,6	1	0,4	1,2	1,4	1,4	1,3
Розвинуті економіки і ЄС	0,9	1,5	0,6	-2,2	-0,2	0,4	0,5	0,4
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	1,2	2	1,1	-1,3	1,4	1,8	1,1	0,2
Східна Азія	1	0,9	0	0,4	0,6	1	0,8	0,7
Південно-Східна Азія і Океанія	1,7	2,3	2	1,8	2,1	2,2	2	1,6
Південна Азія	2,3	1	0,5	0,6	1	1,1	1	1,9
Латинська Америка і Карибські Острови	2,6	2,3	2,6	0,7	2,4	2,2	2,3	1,8
Середній Схід	4,6	4,3	2,3	3,7	3,1	3,8	3,1	2,8
Північна Африка	3,3	3,6	2,9	2	2,4	0,6	1,9	2
Субсахарська Африка	3	3	2,9	2,8	2,9	3	3,1	3,1

Внаслідок вищезазначеного, загальний рівень зайнятості населення як один з основних індикаторів розвитку світового ринку праці демонструє стійку тенденцію до зниження (з 61,1% у 2000 р. до 59,6% у 2013 р) (рис.2.1). При цьому головну роль у зниженні рівня зайнятості на міжнародному ринку праці відіграла світова економічна криза (в період з березня 2008 р. по березень 2009 р. зайнятість скоротилась в середньому на 0,8%).

У регіональному розрізі картина є різноспрямованою (так, чіткі тренди до збільшення рівня зайнятості спостерігаються в Латинській Америці, Південно-Східній Азії і Океанії, Центральній і Південно-Східній Європі (не ЄС) та СНД) (табл. 2.2), що пояснюється структурними зрушеннями у зайнятості від сільського господарства (40,4% у 2000 р. і 31,8% у 2013 р.) в бік промисловості (з 20,5% 2000 р. у до 23% у 2013 р. ) і сфери послуг (з 39,1% у 2000 р. до 45,1% у 2013 р.) (Додаток В). Хоча в деяких країнах під впливом кризи зайнятість в промисловості

різко скорочувалась (так, в період з березня 2008р. по березень 2009 р. в таких країнах, як Канада, США, Іспанія, Великобританія за період 2008–2009 рр. відбулось скорочення зайнятості в галузі більше ніж на 10%).



**Рис.2.1. Рівень зайнятості населення на світовому ринку праці у 2000–2013 рр., %%**

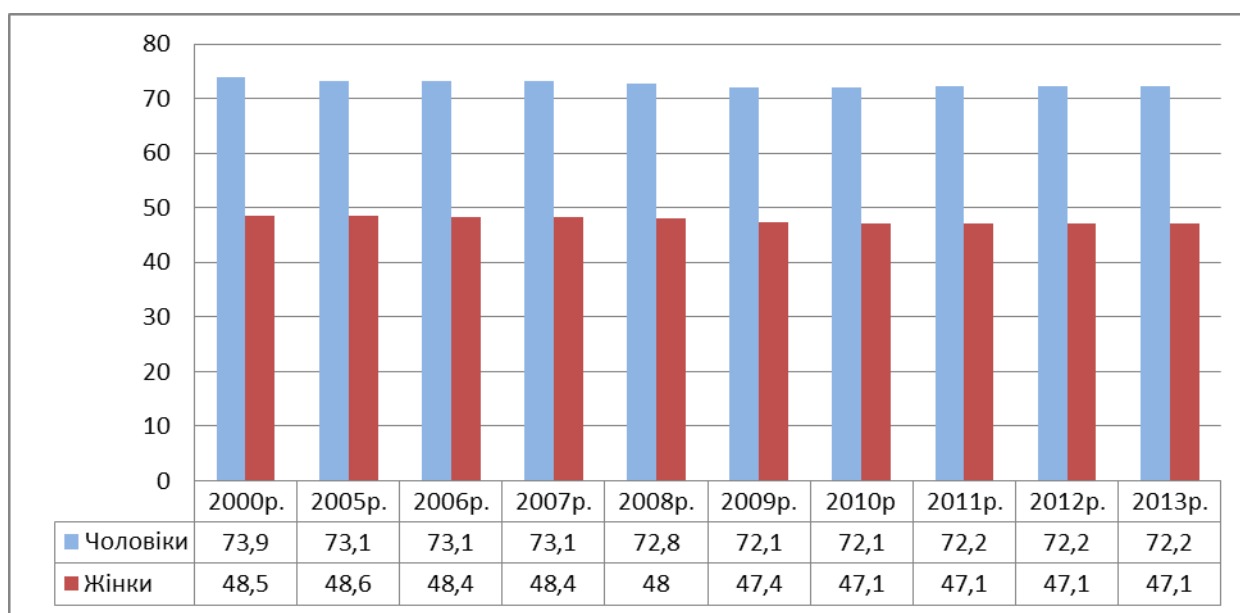
**Таблиця 2.2**

**Рівень зайнятості населення за регіонами світу у 2000-2013рр., %%**

	2000р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
<i>Світ</i>	61,1	60,8	60,7	60,7	60,4	59,7	59,6	59,6	59,6	59,6
Розвинуті економіки і ЄС	56,6	56,1	56,6	57	57	55,3	54,9	54,8	54,8	54,8
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	52,3	53	53,1	53,8	54,1	53,1	53,7	54,4	54,9	54,9
Східна Азія	72,7	69,6	69,2	68,8	68	67,5	67,3	67,4	67,5	67,5
Південно-Східна Азія і Океанія	66,9	66	66	66,4	66,6	66,7	67	67,3	67,5	67,4
Південна Азія	57	58,2	57,6	57	56,1	55,4	54,9	54,4	53,9	53,9
Латинська Америка і Карибські Острови	58,3	60	60,5	60,9	61,4	60,7	61,2	61,5	61,8	61,9
Середній Схід	41,1	42,8	42,7	43	42,5	42,6	42,7	43,1	43,4	43,6
Північна Африка	41	42,3	42,4	43	43,3	43,3	43,5	42,9	43	43,1
Субсахарська Африка	64	64,8	64,8	65	65	65	65,1	65,2	65,3	65,4

При цьому рівень зайнятості жінок є набагато меншим, ніж рівень зайнятості чоловіків (рис.2.2), що пояснюється не лише наявною структурою економік країн, а й тенденціями у використанні жіночої праці, які історично склались у регіонах

світової економіки (табл. 2.3). Якщо в розвинутих країнах певна величина розриву пов'язана з тим, що жінки добровільно залишаються вдома, оскільки можуть дозволити собі не працювати, то в менш розвинутих економіках світу залишатись вдома – це не вільний вибір, а обов'язок жінок. Причому незважаючи на зайнятість вдома, вони не належать до економічно активного населення: у найбільш бідних регіонах жінок багато серед неоплачуваних сімейних працівників, що утворює поняття «незахищеної» зайнятості.



**Рис.2.2. Рівень зайнятості чоловіків і жінок на світовому ринку праці у 2000–2013 рр., %%**

Спеціалізацію економіки, певних країн і регіонів світу на виробництві конкретних видів товарів і послуг формує наявність робочої сили з певним рівнем освіти і кваліфікації. Як зазначалось вище, галузева структура світової економіки представлена трьома основними секторами: сільське господарство (первинний сектор), промисловість (вторинний сектор) і сфера послуг (третинний сектор) (рис.2.3, рис.2.4).

Різні країни відрізняються різним співвідношенням вказаних галузей. Зокрема, в країнах, що розвиваються, домінує сировинна спеціалізація, багато з них отримують основний експортний дохід від продажу мінеральних і сільськогосподарських ресурсів. В розвинутих країнах домінують вторинний і третинний сектори.

Таблиця 2.3

## Рівень зайнятості чоловіків і жінок за регіонами світу у 2000-2013рр., %%

<i>Чоловіки</i>										
	<i>2000р.</i>	<i>2005р.</i>	<i>2006р.</i>	<i>2007р.</i>	<i>2008р.</i>	<i>2009р.</i>	<i>2010р</i>	<i>2011р.</i>	<i>2012р.</i>	<i>2013р.</i>
<i>Світ</i>	73,9	73,1	73,1	73,1	72,8	72,1	72,1	72,2	72,2	72,2
Розвинуті економіки і ЄС	65,8	64,2	64,7	65	64,7	62,3	61,6	61,6	61,6	61,5
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	61,9	62,4	62,3	63,2	63,7	62,3	63,2	64,1	64,6	64,7
Східна Азія	78,3	75,5	75,1	74,9	74,1	73,7	73,6	73,7	73,8	73,9
Південно-Східна Азія і Океанія	78,4	77,7	77,7	77,7	77,7	77,8	78,3	78,6	78,8	78,7
Південна Азія	79,5	79,9	79,7	79,4	78,9	78,5	78,5	78,2	77,8	77,7
Латинська Америка і Карибські Острови	74,8	74,9	75,4	75,5	75,9	74,6	74,9	75,1	75,3	75,3
Середній Схід	67,1	67,4	67,3	67,6	67,2	67,3	67,4	67,9	68,3	68,5
Північна Африка	65,4	67,4	67,1	67,2	67,8	67,9	68,1	67,4	67,5	67,6
Субсахарська Африка	71,2	70,8	70,9	71	71	70,9	71	71,1	71,2	71,3
<i>Жінки</i>										
<i>Світ</i>	48,5	48,6	48,4	48,4	48	47,4	47,1	47,1	47,1	47,1
Розвинуті економіки і ЄС	48	48,4	49	49,5	49,7	48,8	48,6	48,4	48,4	48,4
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	43,9	44,8	45	45,6	45,7	45,1	45,3	46	46,4	46,3
Східна Азія	66,8	63,4	62,9	62,5	61,6	61,1	60,7	60,8	60,9	60,9
Південно-Східна Азія і Океанія	55,6	54,6	54,7	55,4	55,8	55,9	56	56,4	56,6	56,6
Південна Азія	33,1	35,2	34,3	33,4	32,2	31,1	30,1	29,5	29	29,1
Латинська Америка і Карибські Острови	42,7	46	46,6	47,1	47,7	47,6	48,2	48,6	49,1	49,3
Середній Схід	12,8	15,2	15	15	14,3	14,5	14,3	14,6	14,7	14,9
Північна Африка	16,7	17,4	17,9	19	19,1	19	19,2	18,8	18,8	18,9
Субсахарська Африка	57,1	58,9	58,9	59,2	59,2	59,2	59,3	59,4	59,5	59,6

Однак останнім часом трансформується спеціалізація ряду країн, що розвиваються, які досягли найбільшого ступеня індустріалізації. Це, в першу чергу, стосується нових індустріальних країн Південно-Східної Азії і Латинської Америки, де розвиток отримують високотехнологічні виробництва, що сприяє

створенню робочих місць в промисловості з виробництва наукоємної продукції з метою експорту останньої. [68, с.33]



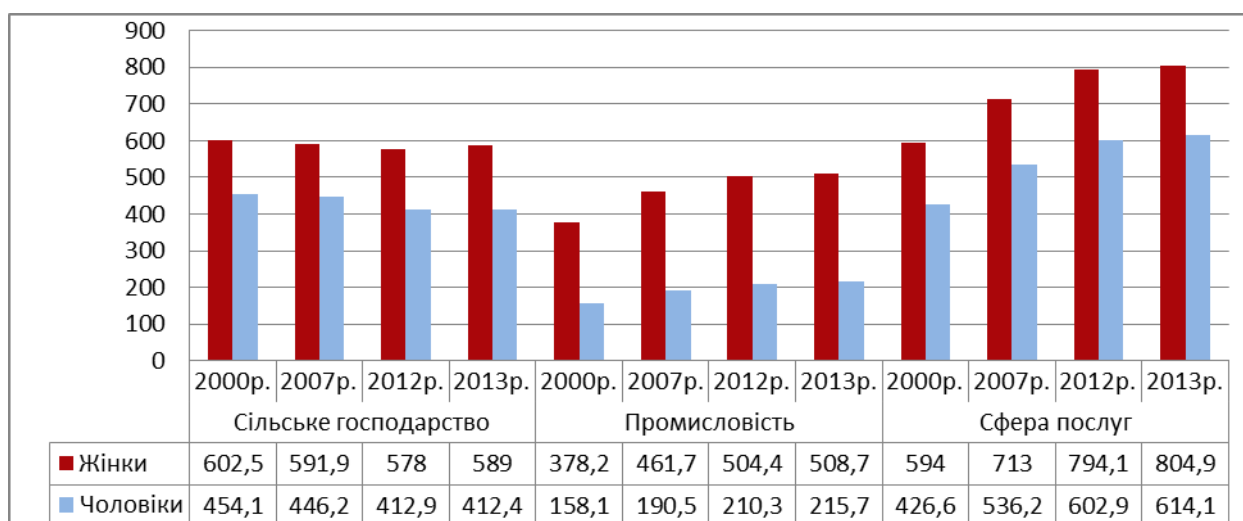
**Рис.2.3. Динаміка кількості зайнятих у світовій економіці за секторами у 2000–2013 рр., млн. чол.**

В цілому відбувається зрушення за кількістю зайнятих від первинного і вторинного сектора в бік третинного, причому дана тенденція має усталений характер і посилюється, зважаючи на певну різноспрямованість вказаних структурних змін (рис.2.5). Так, сфера послуг за кількістю зайнятих випереджає як сільське господарство, так і промисловість (45,1% проти 31,8% і 23% відповідно станом на 2013р.), причому дана тенденція є характерною для зайнятості як чоловіків, так і жінок (рис.2.6). Станом на 2013р. у сільському господарстві було зайнято 33,2% чоловіків і 31% жінок, у промисловості – 17,4% і 26,7%, у сфері послуг – 49,4% і 42,3% відповідно. Слід підкреслити, що тенденція на користь вторинного і третинного секторів проявилась виключно у XXI ст. (у XX ст. більшість працівників роботою забезпечувало сільське господарство).

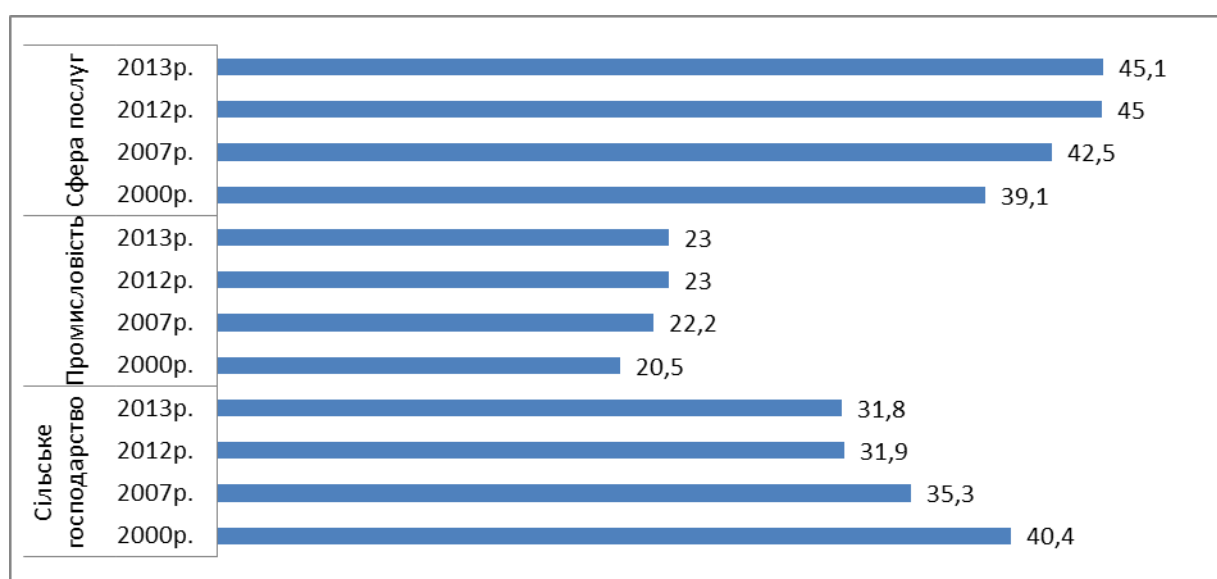
Одночасно зберігається диференціація галузевої зайнятості за регіонами світу: сільське господарство є основною сферою зайнятості в таких регіонах, як Південно-Східна Азія, Південна Азія, країни Субсахарської Африки. Сфера послуг домінує в розвинутих країнах і ЄС, на Близькому і Середньому Сході, в

Латинській Америці (див. Додаток Б), причому як загалом, так і у гендерному розрізі (Додаток Е).

У другій половині ХХ ст. прискореними темпами стали розвиватись галузі, пов'язані з формуванням людського капіталу (освіта, наука, культура, охорона здоров'я), причому центри їх розвитку в основному виявились сконцентрованими в розвинутих країнах, де на їх становлення і розвиток витрачаються величезні обсяги коштів. [68, с. 35] Це призвело до певних зрушень в структурі міжнародної інтелектуальної міграції, про що мова піде нижче.



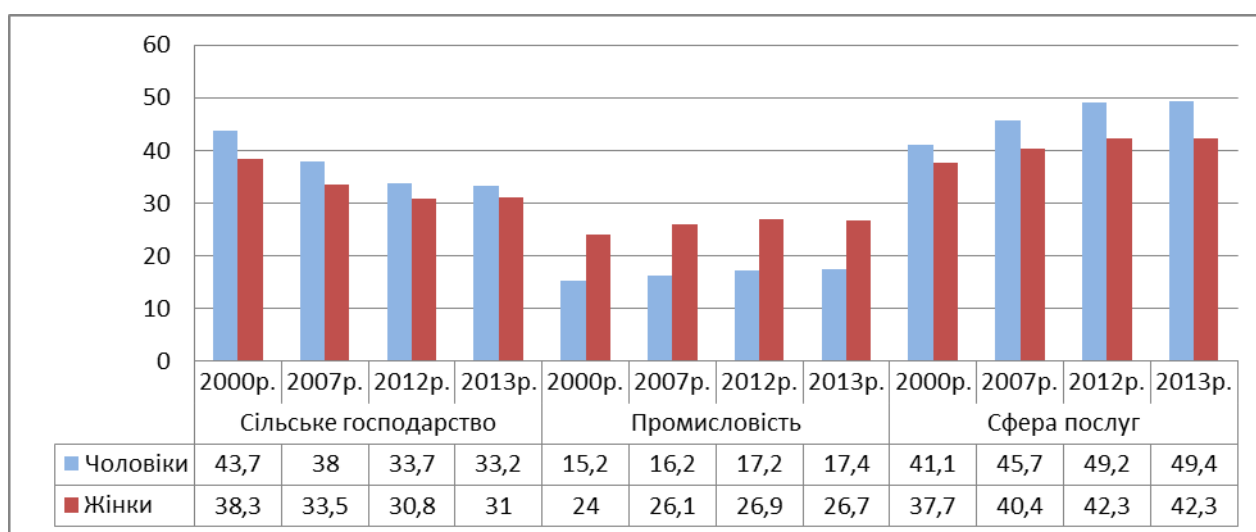
**Рис.2.4. Динаміка кількості зайнятих у світовій економіці за гендерною ознакою за секторами світової економіки у 2000-2013рр., млн. чол.**



**Рис.2.5. Структура зайнятості за секторами світової економіки у 2000–2013 рр., %%**



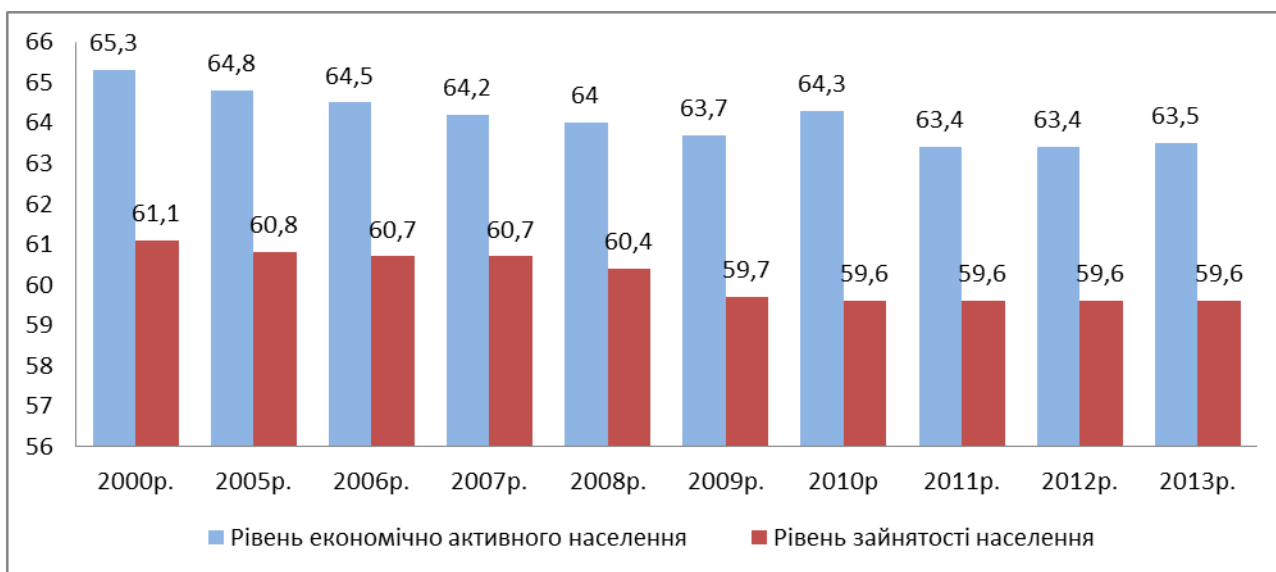
Певне занепокоєння викликають відмінності у рівнях економічної активності населення і рівнях зайнятості на світовому ринку праці (рис.2.7, Додаток Ж), оскільки саме ці відмінності формують природну складову безробіття. При цьому, як можна бачити з даних рис. 2.8, Додатків 3 і И, рівень економічної активності молоді є значно нижчим за доросле населення (47,4% проти 68,2% у 2013 р.), а рівень безробіття серед молодих людей є майже втричі вищим за рівень безробіття серед дорослих (4,6% проти 13,1% у 2013 р.), що свідчить про те, що серед молодих безробітних, по-перше, низьким є рівень працевлаштування, по-друге, про те, що серед даної категорії значною є кількість тих, хто належить до так званих «зневірених» безробітних вже у молодому віці. Оскільки саме безробіття серед молоді, яка є найбільш мобільним сегментом ринку праці, особливо високопрофесійної, утворює потенційні міграційні потоки, можна висунути *припущення*, що молодь становитиме основний сегмент міжнародної інтелектуальної міграції на світовому ринку праці.



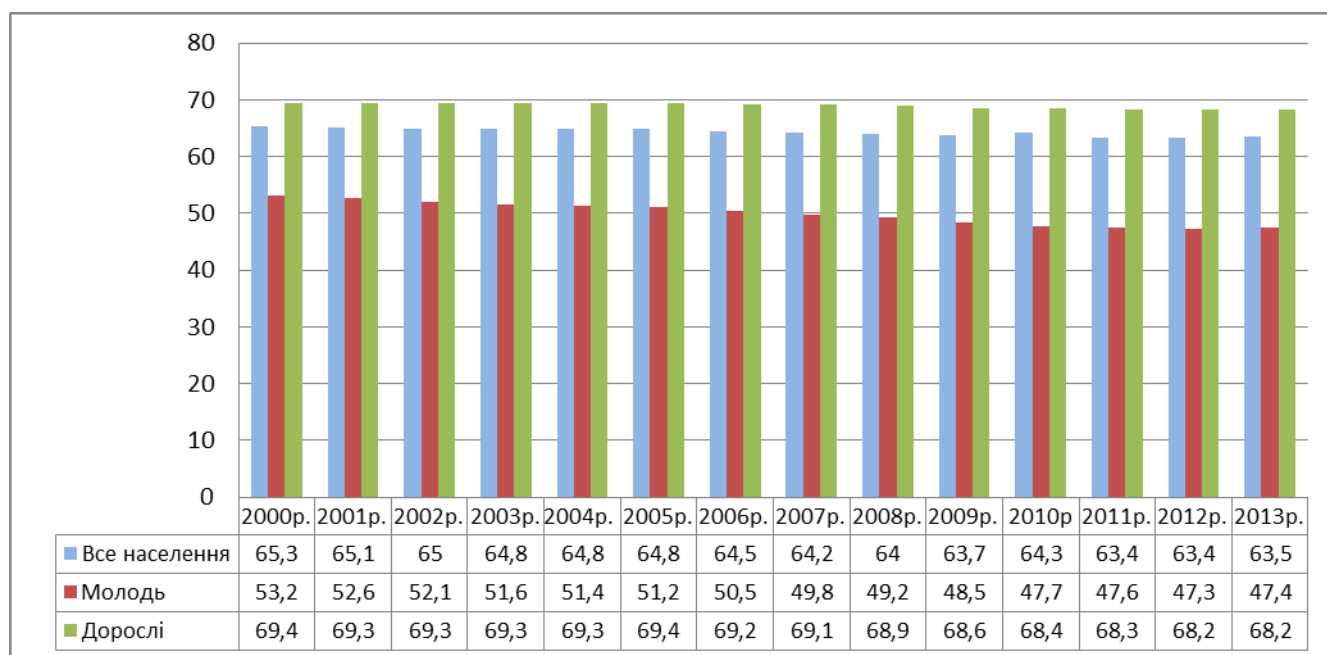
**Рис.2.6. Структура зайнятості за гендерною ознакою за секторами світової економіки у 2000-2013 рр., %%**

Загалом проблема молодіжного безробіття є однією з найбільш гострих. Так, в Європі ризик стати безробітним для молодих людей в 2,4 рази вище, ніж для дорослих. При цьому в ЄС склався парадокс, зміст якого полягає в тому, що для молоді не вистачає робочих місць, але при цьому молоді люди не бажають займати наявні вакансії, що багато в чому пов'язано з невідповідністю набутих в

процесі навчання знань і навичок вимогам робочих місць, необхідних для початку професійної діяльності.



**Рис.2.7. Динаміка рівня економічно активного населення і рівня зайнятості на світовому ринку праці у 2000-2013рр., %%**



**Рис.2.8. Динаміка рівня економічно активного населення на світовому ринку праці у 2000–2013 рр., %**

Вказана ситуація проявляється навіть за умов, що реформи в сфері освіти є центральним елементом європейської внутрішньої політики, а створення єдиного загальноєвропейського освітнього простору декларується як один з основних напрямків діяльності ЄС. При цьому інвестиції в людський капітал визнаються

пріоритетними на державному рівні, а стратегія навчання впродовж всього життя (lifelong training) є основоположною, оскільки дозволяє більш оперативно реагувати на всі зміни, наявні на ринку праці країн-членів ЄС-27. [68, с.247]

Так, наприклад, держави-члени ЄС виробили ряд спільних рішень, які, на їх думку, можуть допомогти в усуненні проблем молодіжного безробіття. До їх числа належать такі: посилення мобільності молодих людей з метою пошуку роботи за кордоном в рамках програми EURES і ініціативи «Твоя перша робота за кордоном»; впровадження принципу «flexcurity» в політику зайнятості молодих людей; розробка програми стажувань (проходження практик) у чіткій відповідності з навчальним курсом; розвиток підприємницьких навичок серед молодих людей з орієнтацією їх на отримання освіти в сфері бізнесу; більш ефективне використання європейських регіональних фондів для фінансування програм молодіжної зайнятості. [68, с. 247–248]

Важливість вирішення проблеми молодіжного безробіття для ЄС і групи розвинутих країн загалом зростає у зв'язку з наявністю проблеми старіння населення, яка є наслідком негативних змін в процесах народжуваності, з одного боку, і наслідком прогресу в галузі медицини – з іншого. Так, в Європі до 2050р. населення у віці, яке перевищує 64 роки, може сягнути 51% загальної чисельності населення, що негативно позначається на економічному зростанні.

У регіональному розрізі рівень економічної активності населення кореспондується з рівнем економічного розвитку країн і є найнижчим у країнах Середнього Сходу (49% у 2013 р.) і Північної Африки (49,1% у 2013 р.) (табл.2.4).

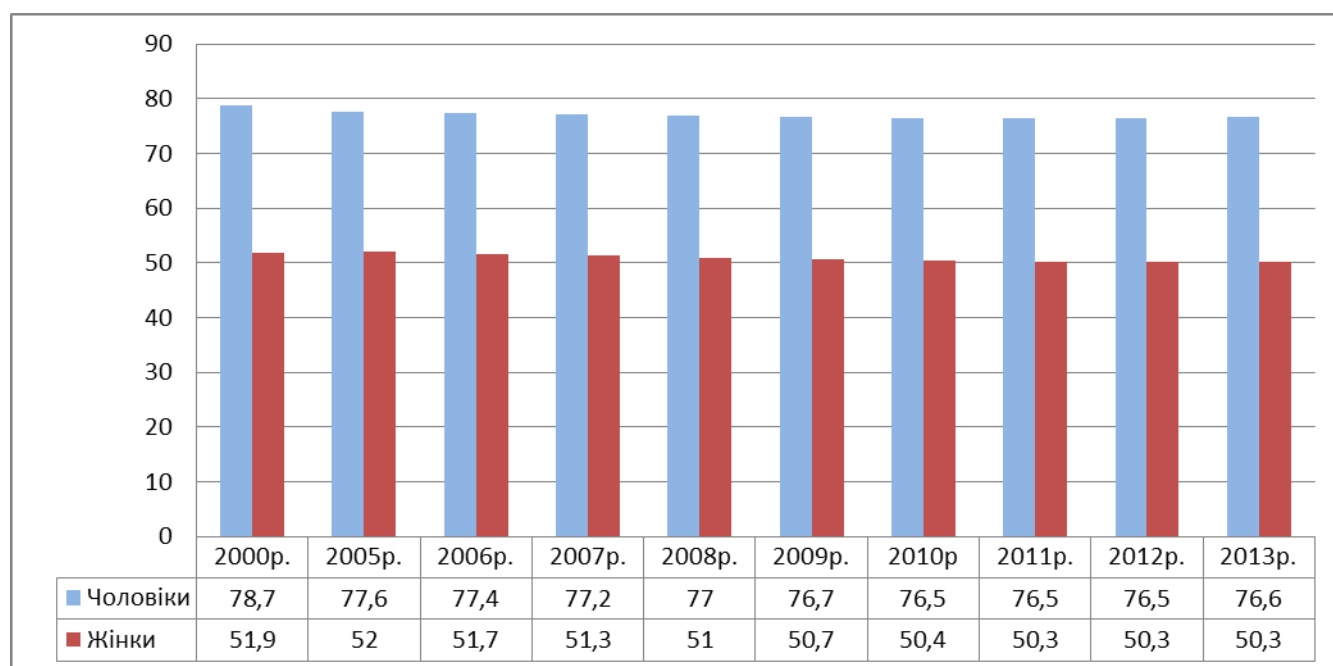
Аналіз рівня економічної активності на світовому ринку праці у гендерному розрізі свідчить, що більше 50% економічно активного жіночого населення залучено до формалізованих трудових відносин (рис. 2.9). При цьому економічна активність жінок обмежена, перш за все, необхідністю поєднання професійних і домашніх обов'язків, хоча даний показник є значно диференційованим за регіонами світової економіки (табл. 2.5). Найбільший рівень економічної активності серед жінок спостерігається у Східній Азії (63,3% у 2013 р.), Південно-

Східній Азії і Океанії (59,2%), Субсахарській Африці (65,1%), найменший – на Середньому Сході (18,9%), у Північній Африці (24%).

Таблиця 2.4

**Рівень економічно активного населення за регіонами світу у  
2000–2013 рр., %%**

	2000р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р	2011р.	2012р.	2013р.
Світ	65,3	64,8	64,5	64,2	64	63,7	64,3	63,4	63,4	63,5
Розвинуті економіки і ЄС	60,7	60,2	60,4	60,5	60,6	60,4	60,2	59,9	60	59,9
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	58,5	58,2	58,3	58,6	58,9	59	59,1	59,5	59,7	59,8
Східна Азія	76,1	72,6	72	71,5	71,1	70,7	70,2	70,4	70,6	70,8
Південно-Східна Азія і Океанія	70,4	70,4	70,2	70,2	70,2	70,3	70,3	70,4	70,4	70,4
Південна Азія	59,7	61	60,3	59,4	58,6	57,8	57,1	56,6	56,1	56,1
Латинська Америка і Карибські Острови	63,9	65,3	65,4	65,4	65,6	65,7	66	65,9	66,2	66,2
Середній Схід	46,5	48,2	47,9	47,8	47,2	47,5	48	48,4	48,7	49
Північна Африка	48,1	48,4	47,9	48,3	48,4	48,4	48,5	48,7	48,9	49,1
Субсахарська Африка	70,1	70,1	70,2	70,2	70,4	70,4	70,4	70,5	70,6	70,8



**Рис.2.9. Динаміка рівня економічно активного населення на світовому ринку праці у гендерному розрізі у 2000–2013 рр., %**

Необхідність врахування гендерного аспекту пояснюється тим, що жінки є постійними учасниками міжнародного ринку праці, їх роль у розвитку світового

господарства невпинно зростає (у промисловості їх частка збільшилась з 24% у 2000р. до 26,7% у 2013р., у сфері послуг – з 37,7% до 42,3% відповідно) (Додаток Д). За даними МОП, в 2013 р. у світі працювало близько 2 млрд. жінок, у порівнянні з 200 млн. у 1997 р.

Таблиця 2.5

**Рівень економічно активного населення на світовому ринку праці за регіонами у гендерному розрізі у 2000–2013 рр., %%**

<i>Чоловіки</i>										
	<i>2000р.</i>	<i>2005р.</i>	<i>2006р.</i>	<i>2007р.</i>	<i>2008р.</i>	<i>2009р.</i>	<i>2010р.</i>	<i>2011р.</i>	<i>2012р.</i>	<i>2013р.</i>
<i>Світ</i>	78,7	77,6	77,4	77,2	77,0	76,7	76,5	76,5	76,5	76,6
Розвинуті економіки і ЄС	70,2	68,8	68,9	68,9	68,8	68,2	67,8	67,4	67,4	67,4
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	69,2	68,7	68,6	69,2	69,6	69,7	69,9	70,3	70,4	70,7
Східна Азія	82,6	79,2	78,7	78,3	77,9	77,6	77,3	77,5	77,7	77,9
Південно-Східна Азія і Океанія	82,7	82,6	82,3	82,1	81,9	82,0	81,9	82,0	82,0	82,0
Південна Азія	83,2	83,5	83,2	82,7	82,2	81,8	81,4	81,0	80,6	80,7
Латинська Америка і Карибські Острови	80,7	80,1	80,1	79,8	80,0	79,6	79,7	79,5	79,6	79,5
Середній Схід	74,3	74,2	73,8	73,6	73,0	73,4	73,9	74,3	74,7	75,0
Північна Африка	74,8	74,9	73,9	73,8	73,9	73,9	73,9	74,1	74,3	74,5
Субсахарська Африка	77,3	76,1	76,1	76,1	76,4	76,3	76,3	76,3	76,5	76,6
<i>Жінки</i>										
<i>Світ</i>	51,9	52,0	51,7	51,3	51,0	50,7	50,4	50,3	50,3	50,3
Розвинуті економіки і ЄС	51,8	52,2	52,5	52,6	52,9	53,0	53,0	52,8	52,9	52,9
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	49,1	49,1	49,2	49,4	49,5	49,7	49,7	50,1	50,2	50,3
Східна Азія	69,4	65,6	64,4	63,9	63,9	63,4	62,9	63,0	63,2	63,3
Південно-Східна Азія і Океанія	58,5	58,6	58,5	58,7	58,9	58,9	59,0	59,1	59,2	59,2
Південна Азія	34,7	37,3	36,2	34,9	33,7	32,7	31,6	31,0	30,4	30,5
Латинська Америка і Карибські Острови	48,0	51,3	51,5	51,8	52,1	52,6	53,0	53,1	53,5	53,6
Середній Схід	6,3	19,0	18,7	18,6	17,8	17,9	18,3	18,5	18,7	18,9
Північна Африка	21,6	22,1	22,2	23,1	23,2	23,3	23,5	23,7	23,8	24,0
Субсахарська Африка	63,2	64,3	64,5	64,5	64,7	64,7	64,7	64,8	64,9	65,1

Крім вищевикладеного, на міжнародному ринку праці існують тенденції у використанні жіночої праці, які далеко не завжди підтверджуються даними статистики. До числа таких тенденцій належить розрив у рівні заробітної плати чоловіків і жінок. Навіть в рамках регіонів даний розрив може бути суттєвим. Типовим є приклад *Європейського Союзу*, якому впродовж останніх десятиліть вдалось здійснити серйозний прорив у досягненні гендерної рівності на ринку праці.

Тим не менш, між країнами-членами існують помітні відмінності у рівні заробітної плати чоловіків і жінок – 10% в Італії, на Мальті, в Польщі, Словенії, Бельгії, до 20% – в Словачії, Нідерландах, Чехії, на Кіпрі, в Німеччині, Великобританії, Греції, більше 25% – в Естонії і Австрії (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Розрив у заробітній платі чоловіків і жінок по країнах  
Євросоюзу (ЄС-27), % [160]**

<i>Країна</i>	<i>Гендерний розрив у заробітній платі</i>
Бельгія	9,1
Болгарія	12,7
Чеська Республіка	23,6
Данія	17,7
Німеччина	23,0
Естонія	30,3
Ірландія	17,1
Греція	20,7
Іспанія	17,6
Франція	15,8
Італія	4,4
Кіпр	23,1
Латвія	15,4
Литва	20,0
Люксембург	10,0
Угорщина	16,3
Мальта	5,2
Нідерланди	23,6
Австрія	25,5
Польща	7,5
Португалія	8,3
Румунія	12,7
Словенія	8,3
Словакія	23,6
Фінляндія	20,0
Швеція	17,9
Великобританія	21,1

Менший розрив у рівні заробітних плат у першій групі країн обумовлений більш низьким рівнем зайнятості жінок і незначною часткою низько-кваліфікованих і некваліфікованих жінок в робочій силі. Більш високий рівень відмінностей у заробітній платі чоловіків і жінок – свідчення або більш високої сегрегації (наприклад, на Кіпрі, в Естонії, Словачії і Фінляндії), або високої частки жінок, зайнятих неповний робочий день (Німеччина, Великобританія, Нідерланди, Австрія, Швеція). На розрив у рівні заробітної плати також впливають інституційні механізми і система встановлення заробітної плати. [68, с. 244]

Так, у 2006 р. в Європейському Союзі було запущено *Дорожню карту щодо рівності між чоловіками і жінками*, у якій визначено пріоритетні напрями, за якими має проводитись відповідна робота: рівні економічні можливості для чоловіків і жінок; узгодженість приватної і професійної діяльності; рівне представництво чоловіків і жінок в органах влади; усунення всіх форм гендерного насильства; ліквідація гендерних стереотипів; підтримка гендерної рівності у зовнішній політиці і політиці розвитку. В рамках даної дорожньої карти щорічно приймається відповідна програма дій, яка дозволяє розробляти подальші дії в області гендерної політики. В рамках дорожньої карти було обґрунтовано необхідність прийняття комюніке «Прийняття рішень в області розриву заробітної плати між жінками і чоловіками», в рамках якого було, зокрема, прийнято рішення щодо боротьби з нерівністю у заробітній платі як частини політики зайнятості в країнах – членах ЄС, підтримки рівної оплати за рівну працю у різних роботодавців, використовуючи механізм соціальної відповідальності, обміну соціальним досвідом між країнами-членами.

Загалом гендерний аспект при розробці політики зайнятості в ЄС почав враховуватись не так давно. Найбільш значущі законодавчі акти, спрямовані на забезпечення рівної оплати за працю, рівності при отриманні освіти, при кар'єрному просуванні, переважно були прийняті в кінці ХХ – на початку ХХІ ст., що поки не дозволяє говорити про результативність даної політики, хоча наявні тенденції мають позитивну спрямованість.

У якості іншого прикладу можна навести досвід *США*, на території яких дотепер зберігається ряд проблем у зайнятості жінок, що тією чи іншою мірою проявляються і в інших країнах і регіонах світу. На сьогодні частка зайнятих жінок становить 56,2% всього жіночого населення, при цьому відсоток безробітних жінок продовжував знижуватись на протязі останнього десятиліття. За даними Бюро статистики США і Ради національної безпеки США (U.S. National Security Council), в середньому по країні заробітна плата жінок становить 79,9% заробітної плати чоловіків (638 дол. США проти 798 дол. США відповідно). Спостерігається відносно низьке представництво жінок на високооплачувальних роботах, в основному жінки представлені у сфері освіти і охорони здоров'я. Майже половина всіх працюючих жінок у порівнянні з 20% чоловіків зайнята у трьох галузях – продажі, сфера обслуговування, адміністративна підтримка. При цьому рівень освіти жінок є вищим за рівень освіти у чоловіків. Жінки більшою мірою сконцентровані в системі вищої освіти, вони є більш мобільними у пошуках роботи, у тому числі у територіальному розрізі. [153, 205]

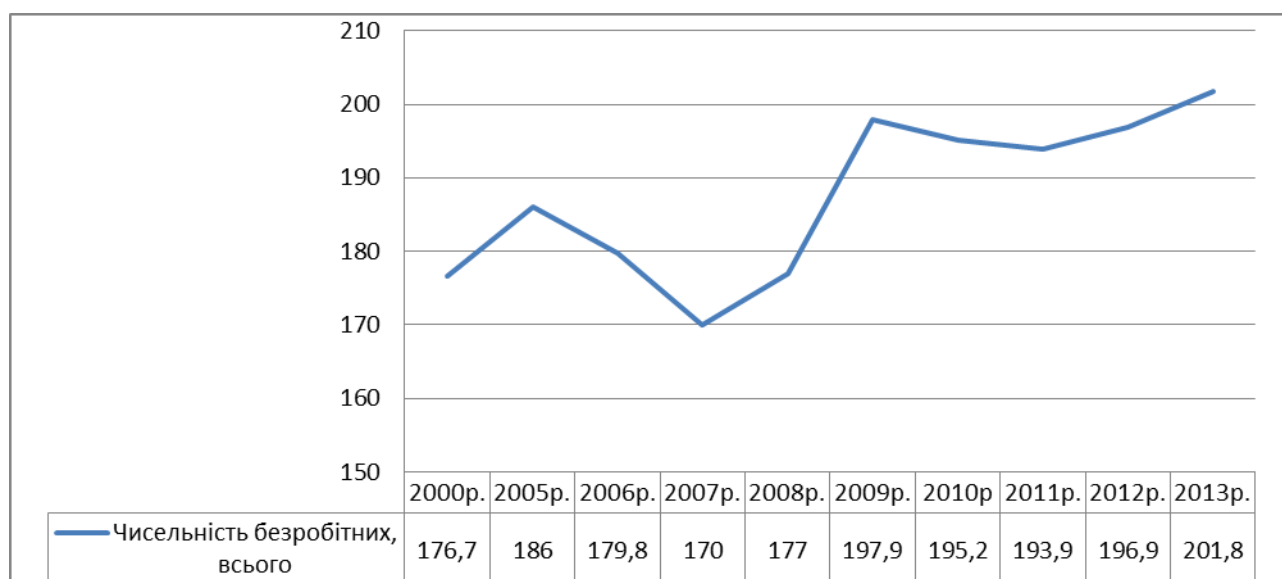
Загалом, усунення дискримінації жінок на ринку праці розглядається в США в контексті соціальних перетворень, як напрям сприяння економічному зростанню і підвищенню стійкості і конкурентоспроможності американської економіки.

Узагальнюючим показником розвитку міжнародного ринку праці є показник безробіття, динаміка абсолютних значень якого (рис. 2.10) свідчить про негативну тенденцію перевищення не тільки кризових, а й докризових показників (2000 р. – 176,7 млн. безробітних, 2013 р. – 201,8 млн.). Незважаючи на певну стабілізацію рівня безробіття протягом 2011–2013 рр. (рівень безробіття був незмінним і становив 6%), даний показник також є вищим за докризовий рівень (5,5%) (рис.2.11), крім того, надзвичайно широкою є диференціація чисельності і рівня безробіття у регіональному розрізі (табл. 2.7, табл.2.8) – від 4% у Південній Азії до 12,5% у Північній Африці.

Як можна бачити з даних рис.2.10 та рис.2.11, основний вплив на зростання чисельності і рівня безробіття спричинила, як і у випадку із зайнятістю, світова економічна криза. За даними МОП, середні темпи зростання безробіття по країнах



Групи – 20 у березні 2009р. становили 9,5% (у порівнянні з 1,5% у березні 2008 р.), загальна кількість безробітних в 2009 р. була на 23,6% більше, ніж в аналогічному періоді 2008 р. Якщо обмежити часовий аналіз міжнародного ринку праці періодом настання кризи, то рівень безробіття в 31 країні з 34 держав (включаючи 16 з 17 країн Групи – 20), за якими наявними є щоквартальні або щомісячні дані за 2009 р., вище рівня, який спостерігався роком раніше (табл.2.9).



**Рис.2.10. Динаміка чисельності безробітних на світовому ринку праці у 2000–2013 рр., млн. чол.**



**Рис.2.11. Динаміка рівня безробіття на світовому ринку праці у 2007–2013 рр., %%**

Таблиця 2.7

**Динаміка чисельності безробітних на міжнародному ринку праці за  
регіонами світу у 2007–2013 рр., млн. чол.**

	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
<i>Світ</i>	170	177	197,9	195,2	193,9	196,9	201,8
Розвинуті економіки і ЄС	29,4	31,1	42,9	45	43,4	44,5	44,7
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	14,2	14,2	17,4	16,2	15,2	14,3	14,8
Східна Азія	31,4	36,2	37,1	35,5	36,8	38,1	39,4
Південно-Східна Азія і Океанія	15,8	15,4	15,3	14,3	13,6	13,1	13,6
Південна Азія	25,1	25,8	26,3	24,3	24,4	25	26
Латинська Америка і Карибські Острови	18,4	17,5	20,8	20,6	19,3	19,3	19,3
Середній Схід	6,4	6,5	6,9	7,7	7,8	8,1	8,3
Північна Африка	6,9	6,7	6,8	6,9	8	8,4	8,6
Субсахарська Африка	22,4	23,7	24,4	24,8	25,5	26,3	27,2

Так, рівень безробіття в Іспанії збільшився майже на 8%, в Ірландії, Латвії і Туреччині – більше ніж на 5%, в США – на 4%, в Чеській Республіці – на 3%, в Канаді – на 2,5%, в Україні – на 2,2%, у Великобританії – на 1,9%, у Франції – на 1,5%. Уповільнення темпів зростання безробіття спостерігалось лише в Індонезії, на Філіппінах і Маврикії.

Таблиця 2.8

**Динаміка рівня безробіття на міжнародному ринку праці за регіонами світу у  
2007–2013 рр., %%**

	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
<i>Світ</i>	5,5	5,6	6,2	6,1	6	6	6
Розвинуті економіки і ЄС	5,8	6,1	8,4	8,8	8,4	8,6	8,6
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	8,2	8,1	9,9	9,2	8,5	8	8,2
Східна Азія	3,8	4,3	4,4	4,2	4,3	4,4	4,4
Південно-Східна Азія і Океанія	5,5	5,2	5,1	4,7	4,4	4,1	4,2
Південна Азія	4,1	4,1	4,2	3,8	3,8	3,9	4
Латинська Америка і Карибські Острови	6,9	6,5	7,5	7,3	6,7	6,6	6,5
Середній Схід	10,2	10,1	10,3	11,1	10,8	10,9	10,9
Північна Африка	11,1	10,5	10,6	10,4	11,8	12,1	12,2
Субсахарська Африка	7,5	7,7	7,7	7,6	7,6	7,6	7,6

Крім того, за вказаний період у більшості країн Групи 20 спостерігалось різке зростання кількості безробітних: в США – на 69%, в Туреччині – на 55%, в Канаді

– на 44%, в Австралії – на 42%, у Великобританії – на 38%, в Республіці Корея – на 26%, в Україні – на 22%.

Таблиця 2.9

**Рівень безробіття у 2009 р. і зміна ситуації у порівнянні з відповідним місяцем 2008 р., %%** [30, с.6]

<i>Країна</i>	<i>Останній місяць</i>	<i>Джерело</i>	<i>Рівень безробіття, %</i>	<i>Зміна ситуації за рік, %</i>	<i>Найбільш високий рівень безробіття за останні 40 років</i>	<i>Рік</i>	<i>Зайнятість за наймом (% від загальної зайнятості)</i>
Маврикій	Лютий 09	ОРС*	8,0	-0,2			80,0
Південна Африка	Травень 09	ОРС	23,6	0,5			84,4
Аргентина	Лютий 09	ОРС	8,6	0,2			75,8
Бразилія	Травень 09	ОРС	8,8	0,9	14,1	1981	76,1
Канада	Червень 09	ОРС	8,1	2,5	12,0	1983	83,9
Чилі	Квітень 09	ОРС	10,2	2,3			68,7
Колумбія	Квітень 09	ОРС	11,9	0,8			48,9
Мексика	Лютий 09	ОРС	5,1	1,1	6,2	1995	67,1
Перу	Березень 09	ОРС	9,3	0,0			61,5
США	Червень 09	ОРС	9,7	4,0	9,7	1982	93,4
Уругвай	Травень 09	ОРС	8,1	0,9			69,8
Австралія	Червень 09	ОРС	5,7	1,6	10,6	1993	88,7
Китай	Грудень 08	Розрах.**	4,2	0,2			
Японія	Травень 09	ОРС	5,2	1,2	5,4	2001	86,4
Індонезія	Лютий 09	ОРС	8,1	-0,3			27,7
Республіка Корея	Червень 09	ОРС	3,9	0,8	7,0	1998	69,6
Філіппіни	Квітень 09	ОРС	7,5	-0,5			51,9
Таїланд	Лютий 09	ОРС	2,1	0,4			
Чеська Республіка	Травень 09	АЗ***	8,0	3,0	8,9	2000	83,4
Франція	Лютий 09	ОРС	8,9	1,5			89,1
Німеччина	Червень 09	АЗ	8,1	0,6	11,1	2005	88,4
Угорщина	Лютий 09	ОРС	9,7	1,7			87,2
Ірландія	Лютий 09	ОРС	10,1	5,5	16,9	1986	82,6
Італія	Лютий 09	ОРС	7,9	0,8	12,0	1987	74,8
Латвія	Березень 09	АЗ	10,7	5,8			88,5
Нідерланди	Квітень 09	Розрах.	4,6	0,5			86,8
Польща	Травень 09	АЗ	10,8	0,8	19,9	2000	77,1
Румунія	Травень 09	АЗ	5,8	2,0			69,2
РФ	Лютий 09	ОРС	8,5	1,4	12,9	1999	92,7
Іспанія	Лютий 09	ОРС	17,5	7,9	22,9	1995	83,0
Швеція	Квітень 09	ОРС	8,3	2,3	8,2	1993	89,5
Туреччина	Квітень 09	ОРС	14,9	5,0	10,5	2003	60,2
Україна	Березень 09	ОРС	9,5	2,4			82,0
Великобри-танія	Лютий 09	ОРС	7,1	1,9	11,8	1984	86,2

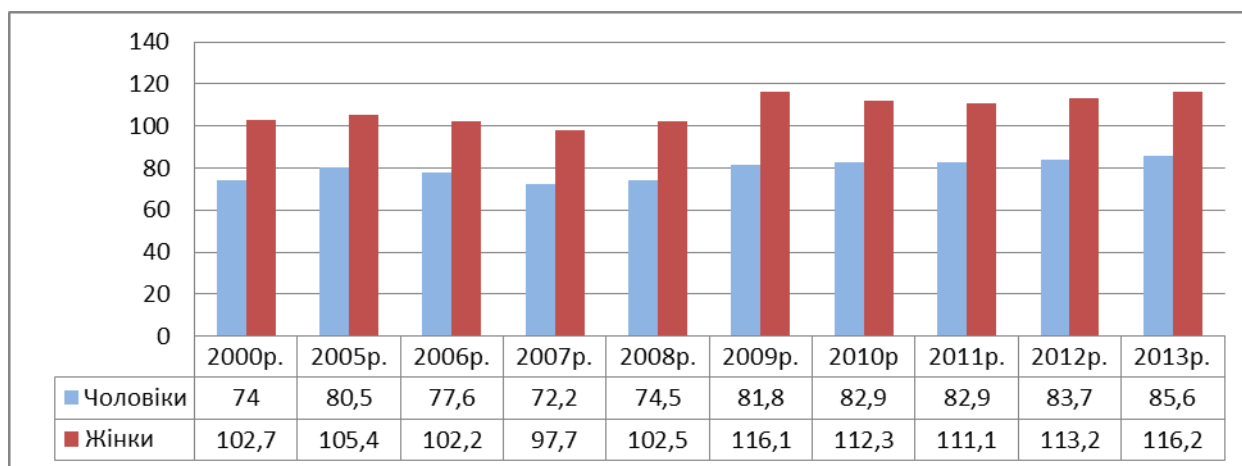
\*ОРС – обстеження робочої сили

\*\* Розрах. – розрахункові дані

\*\*\* АЗ – адміністративні звіти

Звертають на себе увагу дані по країнах з найбільш високим рівнем безробіття за останні 40 років (див. табл.2.9). У більшості з цих країн (13 з 17-ти) рівень безробіття у 2009р. був найбільшим за останні 40 років. Крім світової економічної кризи, на зростання показників безробіття впливає різке зростання останнім часом кількості осіб, які перестали шукати роботу. Врахування даної групи працездатного населення впливає на збільшення сукупних показників безробіття, хоча ці дані й носять орієнтовний характер. Безумовно, всеохоплюючі і своєчасні дані щодо прояву певних тенденцій на ринку праці є надзвичайно важливими для предметних дискусій, однак зі 181 країни тільки 65 країн (36%) проводять щомісячні або щоквартальні обстеження робочої сили, 116 країн проводять щорічні обстеження, а деякі країни роблять це лише час від часу.

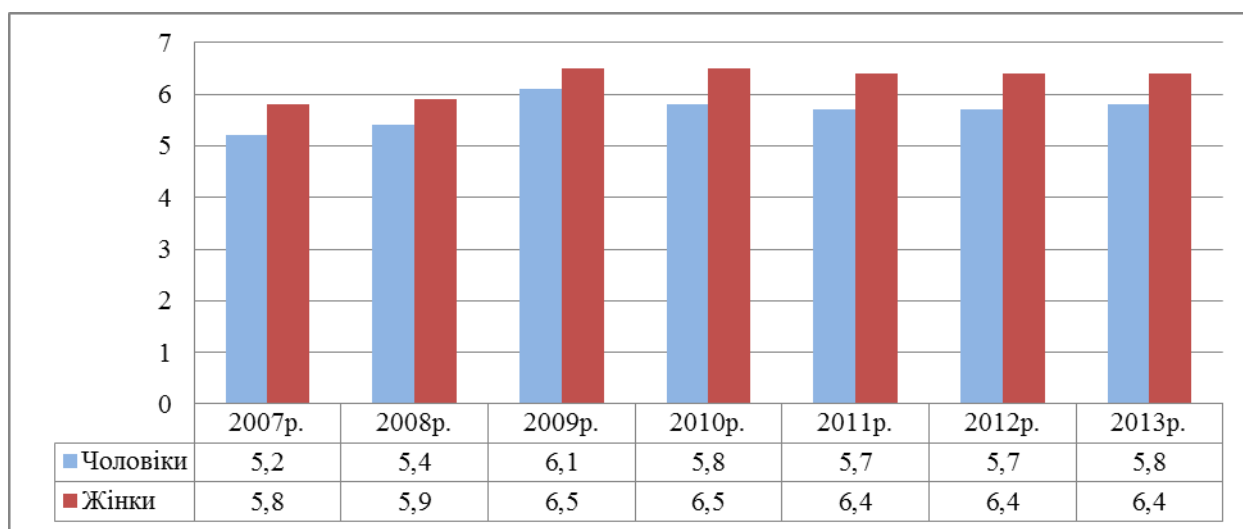
Якщо розглядати питання безробіття у гендерному розрізі, то більш високі показники безробіття серед жінок як в абсолютному (рис.2.12), так і відносному (рис.2.13) вимірі обумовлені бажанням поєднувати зайнятість із домашніми обов'язками (що звужує вибір прийнятних робочих місць) та проблемами, що виникають при працевлаштуванні (внаслідок упередженої позиції роботодавців щодо жінок-працівників).



**Рис.2.12. Динаміка чисельності безробітних чоловіків і жінок на світовому ринку праці у 2000–2013 рр., млн. чол.**

Одночасно жінки є пріоритетними працівниками для ТНК, які традиційно бажають використовувати більш дешеву найману працю через механізм аутсорсингу, при цьому жінкам не завжди надаються гідні робочі місця. Найбільш

сильно ця тенденція проявляється у Східній Азії, незважаючи на те, що саме в цьому регіоні зафіксовано як низький рівень жіночого безробіття, так і відносно невеликий гендерний розрив у галузевій зайнятості і професійному статусі.

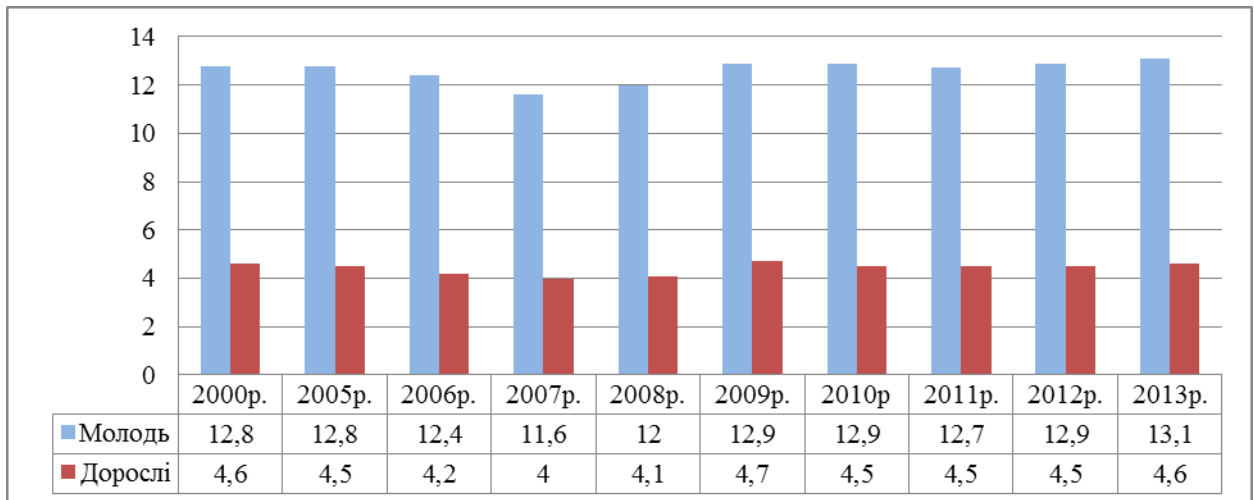


**Рис.2.13. Динаміка рівня безробіття серед чоловіків та жінок на світовому ринку праці у 2007–2013 рр., %%**

Щодо молодіжного безробіття (рис.2.14), то відповідні показники в декілька разів перевищують рівень безробіття серед дорослого населення (13,1% проти 4,6% у 2013 р.), причому дана тенденція зберігалась протягом всього досліджуваного періоду (2000–2013 рр.). З урахуванням територіальних диспропорцій у рівні економічної активності молоді на міжнародному ринку праці (Додаток 3), особливої актуальності набуває питання аналізу прогностичних значень розвитку молодіжного сегменту ринку праці.

Безробіття також має чітку географічну прив'язку: в експортоорієнтованих економіках Азії спостерігається найменший рівень безробіття (від 3,7% до 5,2%), а найбільший - на Середньому Сході (8,7%) і в Північній Африці (9,2%) (див. табл.2.6). В розвинутих країнах і ЄС, а також країнах Центральної і Південно-Східної Європи (не ЄС) та СНД рівень безробіття також є достатньо високим (8,6% і 8,2% відповідно). Однак якщо в країнах Африки і на Середньому Сході це можна пояснити стабільно високою динамікою чисельності населення і низькими темпами створення робочих місць, то в останній групі країн – скоріше

посиленням тенденцій аутсорсингу у використанні робочої сили і невідповідністю рівня кваліфікації працівників зростаючим потребам економіки. [68, с.35]



**Рис.2.14. Динаміка рівня безробіття серед молоді і дорослих на світовому ринку праці у 2000-2013рр., %%**

Крім того, гендерний розподіл безробіття свідчить про багатоваріантну його структуру у регіональному розрізі (табл.2.10). Виходячи з вищевикладеного, перевищення показників загального рівня безробіття серед жінок (6,6% у 2013 р.) у порівнянні з даним показником серед чоловіків (5,8%) видається цілком зрозумілим. Однак якщо порівнювати рівень зайнятості і рівень безробіття в таких регіонах, як Середній Схід і Північна Африка, то відмінність відповідної картини (табл. 2.11) потребує додаткових пояснень.

Специфічність ситуації полягає у тому, що рівень зайнятості жінок у вказаних регіонах є меншим за рівень безробіття (у регіоні Середнього Сходу – 14,9% і 21,1% у 2013 р. відповідно), що у поєднанні з рівнем економічної активності (18,9% і 24% відповідно) свідчить про високу потенційну ємність жіночого сегменту ринку праці регіонів Середнього Сходу і Північної Африки.

Наступним напрямком аналізу стану міжнародного ринку праці є динаміка рівня продуктивності праці у світовій економіці. Як можна бачити з даних рис.2.15, темпи зростання продуктивності праці відображають циклічність світогосподарського розвитку і свідчать про наявність тенденції до уповільнення зростання показників продуктивності праці, що дозволяє говорити про потенційні проблеми функціонування міжнародного ринку праці вже у найближчій перспективі.

Таблиця 2.10

**Рівень безробіття чоловіків та жінок на світовому ринку праці за регіонами світу у 2007–2013 рр., %%**

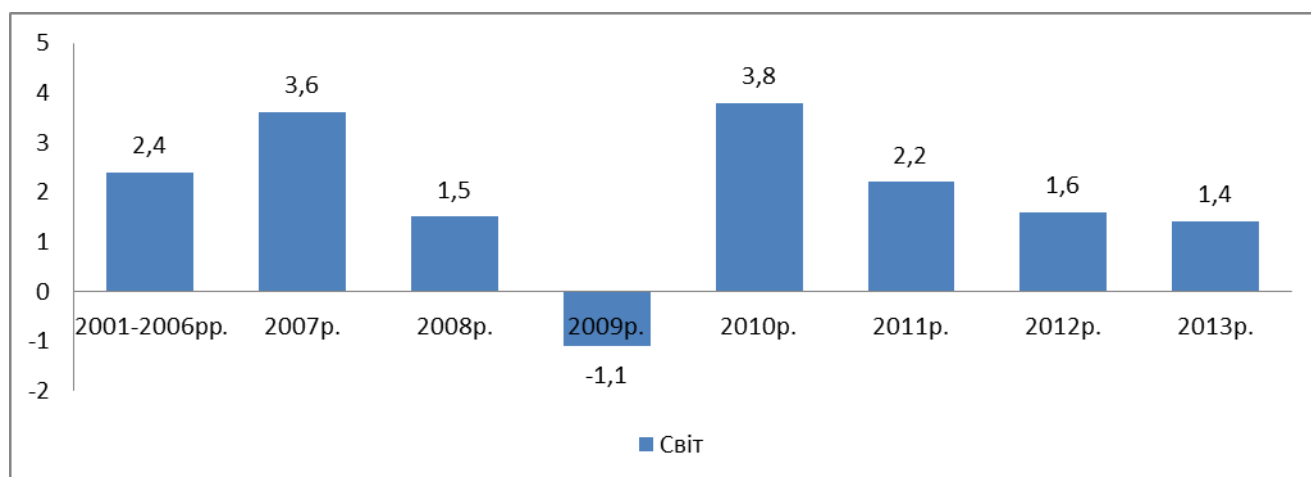
	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
<i>Чоловіки</i>							
Світ	5,2	5,4	6,1	5,8	5,7	5,7	5,8
Розвинуті економіки і ЄС	5,6	6	8,8	9,1	8,5	8,6	8,6
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	8,6	8,5	10,6	9,6	8,8	8,2	8,5
Східна Азія	4,3	4,9	5	4,8	4,9	5	5,2
Південно-Східна Азія і Океанія	5,3	5,1	5,1	4,4	4,2	4	4,1
Південна Азія	3,9	4	4	3,5	3,5	3,6	3,7
Латинська Америка і Карибські Острови	5,5	5,1	6,3	6	5,5	5,4	5,4
Середній Схід	8,2	8	8,3	8,8	8,5	8,6	8,7
Північна Африка	9	8,3	8	7,8	9	9,2	9,2
Субсахарська Африка	6,8	7	7,1	7	6,9	6,9	6,9
<i>Жінки</i>							
Світ	5,8	5,9	6,5	6,5	6,4	6,4	6,4
Розвинуті економіки і ЄС	6,1	6,2	7,9	8,4	8,3	8,5	8,6
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	7,8	7,7	9,2	8,7	8,2	7,7	7,9
Східна Азія	3,1	3,6	3,7	3,5	3,6	3,6	3,7
Південно-Східна Азія і Океанія	5,7	5,4	5,1	5	4,6	4,3	4,4
Південна Азія	4,5	4,6	4,7	4,9	4,8	4,7	4,7
Латинська Америка і Карибські Острови	9	8,4	9,4	9,1	8,4	8,2	8,1
Середній Схід	19,4	19,6	19,3	21,6	21,3	21,4	21,1
Північна Африка	17,6	17,6	18,6	18,3	20,6	21,2	21,3
Субсахарська Африка	8,3	8,4	8,4	8,3	8,4	8,3	8,4

У регіональному розрізі рівень продуктивності праці підвищувався скрізь, крім Середнього Сходу (табл. 2.12). Найбільший приріст продуктивності праці спостерігався у Східній Азії. Суттєвий приріст даного показника відбувся також в регіоні Центральної і Південно-Східної Європи (не ЄС) та СНД. Однак, незважаючи на викладені позитивні тенденції, розрив між розвинутими країнами і країнами, що розвиваються, продовжує зростати, нівелювати даний розрив не можуть навіть більш швидкі темпи зростання валового внутрішнього продукту в останній групі країн (табл.2.13), зумовлені вищевикладеними тенденціями зростання продуктивності праці.

Таблиця 2.11

**Показники використання праці жінок на ринку праці Середнього Сходу і  
Північної Африки у 2007–2013 рр., %%**

	2007р.		2008р.		2009р.		2010р.		2011р.		2012р.		2013р.	
	Середній Схід	Північна Африка	Середній Схід	Північна Африка	Середній Схід	Північна Африка	Середній Схід	Північна Африка	Середній Схід	Північна Африка	Середній Схід	Північна Африка	Середній Схід	Північна Африка
Рівень економічної активності	18,6	23,1	17,8	23,2	17,9	23,3	18,3	23,5	18,5	23,7	18,7	23,8	18,9	24
Рівень зайнятості	15	19	14,3	19,1	14,5	19	14,3	19,2	14,6	18,8	14,7	18,8	14,9	18,9
Рівень безробіття	19,4	17,6	19,6	17,6	19,3	18,6	21,6	18,3	21,3	20,6	21,4	21,2	21,1	21,3



**Рис.2.15. Темпи зростання продуктивності праці у світовій економіці  
у 2001–2003 рр., %%**

Не останню роль у даному процесі відіграє взаємозв'язок рівня безробіття і величини ВВП (табл. 2.14). Відмінності у щільності даного взаємозв'язку зумовлені відмінностями політики країн щодо регулювання ринку праці. Зокрема, значна економічна рецесія може бути пом'якшена суттєвим розширенням зайнятості на умовах неповного робочого часу (Німеччина), припиненням активних пошуків роботи потенційною робочою силою (Мексика), зростанням зайнятості в неформальному секторі (Індонезія) тощо. В той же час, різке підвищення темпів зростання безробіття в Канаді і США при більш помірному скороченні економічної активності може бути пояснено більш реакційноздатними трудовими правовідносинами. [30, с.8]



Таблиця 2.12

**Темпи зростання продуктивності праці у світовій економіці у 2001–2013 рр., %%**

	<i>Продуктивність праці, 01.01.2013р.</i>	<i>2001-2006рр.</i>	<i>2007р.</i>	<i>2008р.</i>	<i>2009р.</i>	<i>2010р.</i>	<i>2011р.</i>	<i>2012р.</i>	<i>2013р.</i>
<i>Світ</i>	23331	2,4	3,6	1,5	-1,1	3,8	2,2	1,6	1,4
Розвинуті економіки і ЄС	73224	1,5	1,1	-0,5	-1,6	2,8	1,1	0,6	0,6
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС) та СНД	25927	5,8	5,6	3,1	-4,9	4,3	3,8	2	2,3
Східна Азія	15929	8,1	11,2	7,9	6,7	9,2	7,3	5,8	6
Південно-Східна Азія і Океанія	10416	4,1	4,3	2,4	-0,3	5,3	2,3	3,7	3,3
Південна Азія	8116	4,8	8	3,3	7,1	8,4	4,9	2,6	2
Латинська Америка і Карибські Острови	23654	1,1	3,3	1,5	-2,2	3,3	2,2	0,7	0,8
Середній Схід	42117	0,9	2	3,2	-1,7	2,1	1,2	-0,2	-0,7
Північна Африка	18737	1,4	2	2	1,6	1,8	-4,6	3,3	0,3
Субсахарська Африка	5615	2,3	3,7	2,4	-0,3	2,4	2	1,9	1,6

Таблиця 2.13

**Темпи зростання реального ВВП у світовій економіці у 2007–2013 рр., %%**

	<i>2007р.</i>	<i>2008р.</i>	<i>2009р.</i>	<i>2010р.</i>	<i>2011р.</i>	<i>2012р.</i>	<i>2013р.</i>
<i>Світ</i>	5,3	2,7	-0,4	5,2	3,9	3,2	2,9
Розвинуті економіки і ЄС	2,6	0,1	-3,6	2,6	1,6	1,4	1
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	7,9	4,3	-5,9	5,8	5,6	3	2,5
Східна Азія	12,1	7,9	7,1	9,9	8,3	6,6	6,7
Південно-Східна Азія і Океанія	0,7	4,5	1,7	7,6	4,7	5,7	4,9
Південна Азія	9,1	4,2	7,4	9,5	6,1	3,6	3,9
Латинська Америка і Карибські Острови	5,7	4,2	-1,2	6	4,6	2,9	2,7
Середній Схід	6,1	5,1	2,8	6,1	5,6	3	2
Північна Африка	5,7	4,9	3,5	4,2	-0,2	8,6	2,4
Субсахарська Африка	7,1	5,7	2,6	5,6	5,5	5,2	4,8

Таблиця 2.14

## Взаємозв'язок рівня безробіття і величини ВВП по країнах [180]

Розрахункові дані щодо щорічного скорочення ВВП у 2007-2012р.	Зростання рівня безробіття	
	Різке скорочення (більше 1,6%)	Помірне скорочення (менше 1,3%)
Різке скорочення (більше 4%)	Іспанія, Великобританія	Німеччина, Італія, Японія, Мексика
Помірне скорочення (менше 3%)	Австралія, Канада, США	Бразилія, Індонезія

Про наявні і потенційні проблеми функціонування міжнародного ринку праці свідчить також збереження явища бідності працюючих людей (табл. 2.15, табл.2.16).

Таблиця 2.15

## Індикатори бідності працюючих людей (1,25 дол. США на день) за регіонами світу у 2000–2013 рр.

	Кількість зайнятих, млн. чол.					Частка у загальній зайнятості, %				
	2000р.	2007р.	2011р.	2012р.	2013р.	2000р.	2007р.	2011р.	2012р.	2013р.
Світ	692,9	490,9	406,3	385	374,7	26,5	16,7	13,3	12,4	11,9
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	6,6	2,8	2	1,8	1,6	4,6	1,8	1,2	1,1	1
Східна Азія	232,8	94,7	58	47,3	43,1	31,1	11,8	7,1	5,7	5,2
Південно-Східна Азія і Океанія	83	49,2	36,9	34	34,4	34,2	18	12,4	11,2	11,2
Південна Азія	224,5	201,1	167,2	160,7	155	44,2	33,9	27,3	26	24,6
Латинська Америка і Карибські Острови	16,4	10,6	8,9	8,7	8,5	7,9	4,3	3,3	3,2	3
Середній Схід	0,6	0,8	0,7	0,8	0,7	1,5	1,5	1,1	1,2	1,1
Північна Африка	3,1	2,2	1,9	1,9	1,8	6,9	3,9	3,2	3,1	3
Субсахарська Африка	125,9	129,5	130,6	130	129,6	55,8	46,7	42	40,5	39,2

І хоча дана тенденція має негативний тренд, відповідні зміни йдуть надзвичайно повільно, що дозволяє констатувати наявність потужних деструктивних тенденцій на міжнародному ринку праці. Менш значущою вказана проблема є для розвинутих країн, де як абсолютні, так і відносні показники бідності працюючих є незначними в обох досліджуваних сегментах (1%

працюючих в сегменті 1,25 дол. США на день і 3,6% в сегменті 2 дол. США на день), найбільший прояв дана проблема має в Південній Азії (24,6% і 61,5% працюючих відповідно) і Субсахарській Африці (39,2% і 62,8% працюючих).

Таблиця 2.16

**Індикатори бідності працюючих людей (2 дол. США на день) за  
регіонами світу у 2000–2013 рр.**

	<i>Кількість зайнятих, млн. чол.</i>					<i>Частка у загальній зайнятості, %</i>				
	<i>2000р.</i>	<i>2007р.</i>	<i>2011р.</i>	<i>2012р.</i>	<i>2013р.</i>	<i>2000р.</i>	<i>2007р.</i>	<i>2011р.</i>	<i>2012р.</i>	<i>2013р.</i>
<i>Світ</i>	1199,2	989,5	878,1	851	839	45,9	33,7	28,7	27,4	26,7
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	17,9	8,1	6,7	6,4	6	12,3	5,1	4,1	3,9	3,6
Східна Азія	412,9	224,1	144,6	123,5	111,6	55,1	28	17,7	15	13,5
Південно-Східна Азія і Океанія	150,9	114,8	98,9	94,8	93,9	62,3	41,9	33,3	31,3	30,5
Південна Азія	399,4	414,6	392,8	389	387,8	78,5	69,9	64,1	62,9	61,5
Латинська Америка і Карибські Острови	33,4	22,6	19,1	18,9	18,5	16	9,1	7,2	6,9	6,7
Середній Схід	3,8	4,9	4,9	5	5	9,3	8,7	7,6	7,5	7,4
Північна Африка	10,6	9,2	8,9	8,8	8,8	23,8	16,7	14,9	14,6	14,2
Субсахар-ська Африка	170,3	191,1	202,2	204,6	207,4	75,4	68,9	65	63,8	62,8

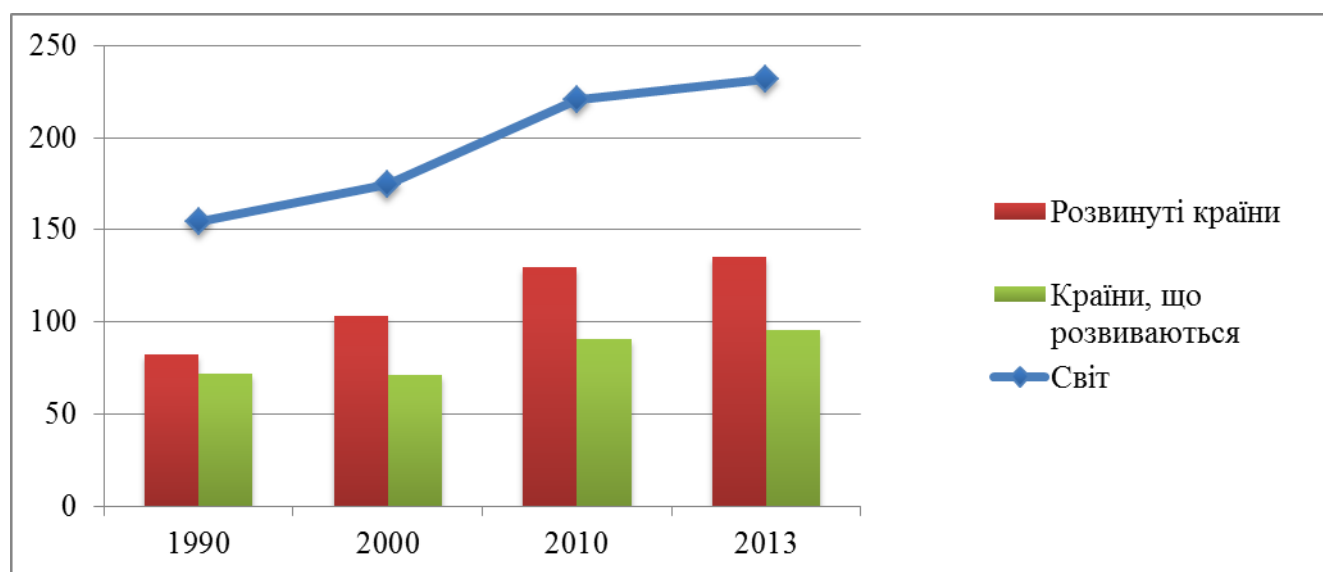
Таким чином, сучасний етап світогосподарського розвитку, провідною ознакою якого є глобалізація, зумовлює наявність потужних трансформацій і тенденцій на міжнародному ринку праці, важливість детального аналізу яких зростає, зважаючи на необхідність оцінки перспектив і напрямів відповідних трансформаційних зрушень.

## **2.2. Дослідження трансформаційних зрушень на міжнародному ринку праці в умовах глобалізації світової економіки**

Розвиток глобалізаційних процесів спричиняє суттєві зрушення на міжнародному ринку праці, які, перш за все, проявляються через розвиток процесів міжнародної трудової міграції.

У сучасному світі понад 100 держав належать до розряду країн основного притоку чи відтоку мігрантів. Близько чверті цих країн є одночасно відправляючою та приймаючою стороною значної кількості мігрантів, утворивши явище, яке поклало кінець поділу на країни еміграції, імміграції та транзиту.

В цілому, на фоні загального стрімкого зростання кількості міжнародних економічних мігрантів у глобалізованому світі дана динаміка зберігається як в розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються (рис.2.16).



**Рис. 2.16. Чисельність міжнародних економічних мігрантів у країнах світу у 1990-2013рр., млн. чол.**

На даному етапі утворились і функціонують шість великих міжнародних регіональних ринків праці: західноєвропейський, північноамериканський, близькосхідний, азійський, латиноамериканський, африканський. Причому в першому випадку відбулось навіть юридичне конструювання ринку праці в рамках Європейського співтовариства, практично знято всі обмеження на рух робочої сили в розвинутих країнах Європи. [134]

Зрушення у трудовій міграції пов'язані, як правило, зі зміною покраїнового розподілу доходів у світовій економіці. Так, на сьогодні країною-лідером залучення іноземної робочої сили залишаються *США* (табл.2.17). Історично трудові ресурси даної країни сформувались за рахунок іммігрантів. На сьогодні

кількість останніх (перш за все, з Мексики, Бразилії, Панами) становить, за наявними оцінками, 7% від загальної чисельності зайнятих в країні. На початку ХХ ст. до США легально іммігрували 700-800 тис. чол. на рік. Загальна кількість іммігрантів в країні перевищила 21 млн. чол. Згідно з наявними прогнозами, до 2020р. етнічні меншини в США можуть нараховувати 91 млн. чол. – 34% усього населення і близько 40% робочої сили. Вже зараз у шести штатах США, де проживає 37% корінного населення країни (Каліфорнія, Нью-Йорк, Техас, Флорида, Іллінойс, Нью-Джерсі), зосереджено 2/3 приїжджого населення. [16, с.263]

Таблиця 2.17

**Імміграційна ємність окремих країн за прогнозами ООН, тис. чол. [100]**

<i>Країна</i>	<i>Імміграційна ємність</i>		
	<i>Середня</i>	<i>Максимальна</i>	<i>Мінімальна</i>
Австралія	93	113	77
Німеччина	30	79	6
Венесуела	16	16	16
Гонконг	14	14	14
Арабські Емірати	10	15	6
Канада	72	91	52
Кувейт	12	15	6
Нідерланди	28	37	20
Саудівська Аравія	65	111	33
США	465	749	258

Активну імміграційну політику проводить також *Канада* (близько 4 млн. іммігрантів), характерною особливістю якої є, в першу чергу, задоволення потреб власного ринку праці в робочій силі з метою вирішення трудових і демографічних проблем країни. Особлива перевага надається громадянам, що володіють капіталом, здатним здійснити певний вклад у розвиток економіки Канади.

Життєво важливим чинник імміграції є для *Австралії* (більше 4 млн. іммігрантів), про що свідчить координування імміграційної політики країни одразу з боку декількох установ на державному рівні – Міністерства у справах імміграції та етнічних груп, Консультативної імміграційної ради, Австралійської ради з народонаселення та Комітету з економічного розвитку Австралії тощо. Загалом імміграційна політика Австралії аналогічна політиці США і Канади,

однак характерною її рисою є пріоритет демографічного чинника (пріоритет надається жінкам і молодим сім'ям з дітьми). На сьогодні в країні чверть населення - іммігранти зі 100 країн світу.

Слід відзначити, що США, Канада та Австралія, приймаючи потоки іммігрантів з усього світу, не ухиляються від взятих на себе зобов'язань щодо прийому значної кількості з них на постійне проживання. Нормальне ставлення до феномену імміграції в цих країнах ґрунтується на переконанні, що міжнародна міграція відіграє важливу роль у розвитку національної економіки. Кожна із вказаних країн має власну довгострокову програму, в яких останнім часом більше уваги приділяється збільшенню частки висококваліфікованих працівників. [95, с.65]

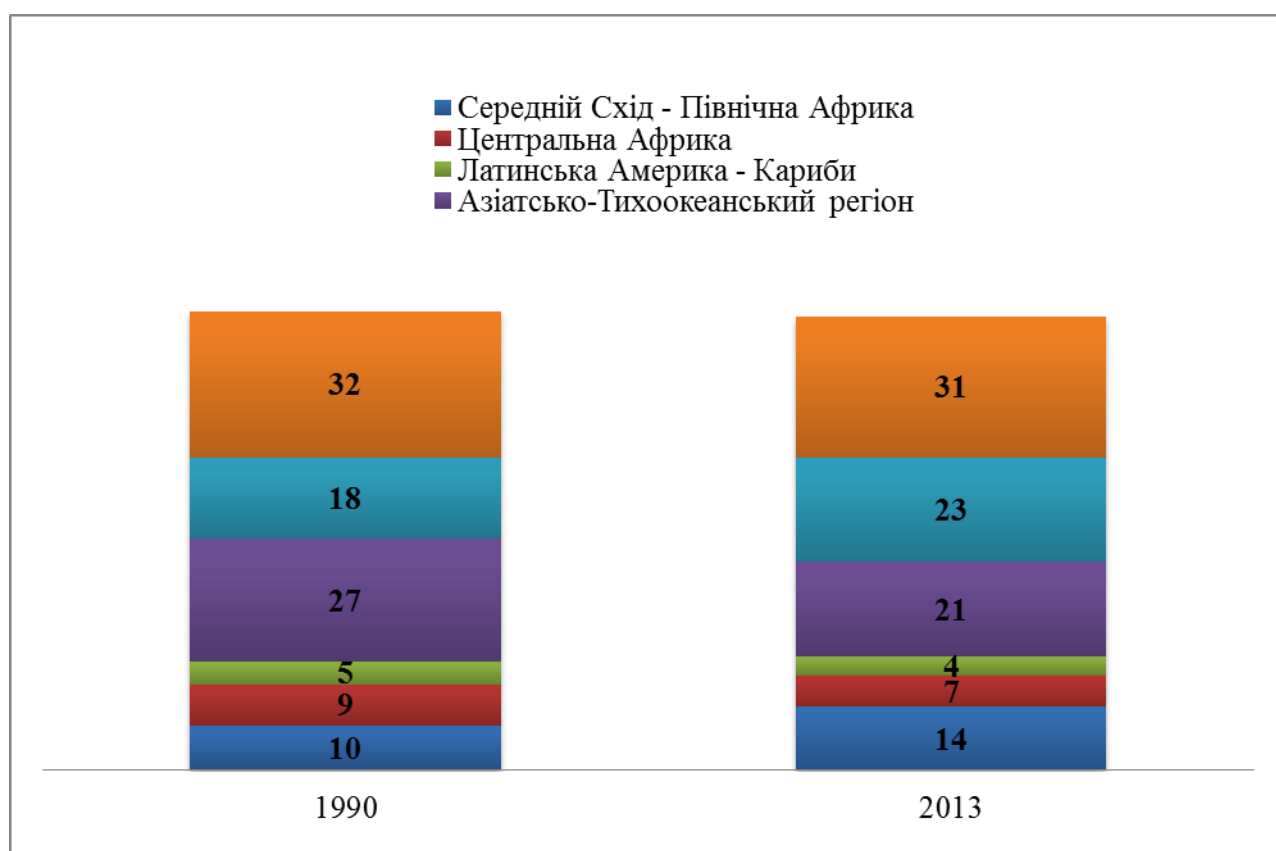
Найважливішим центром тяжіння іноземної робочої сили є *Західна Європа*, де на сьогодні налічується 13 млн. мігрантів і членів їх сімей. Приплив іммігрантів до Західної Європи в середині 90-х років оцінювався на рівні 180 тис. осіб на рік. [48, с.329] Їх питома вага у загальній чисельності працюючих становить: у Люксембургу – 33%, Швейцарії – 20%, Австрії – 9%, Бельгії – 9%, Франції – 8%, Нідерландах – 5%, Данії – 5%, Італії – 3%. Основним імпортером робочої сили в регіоні є ФРН, де проживає 7,4 млн. осіб іноземців, переважно робоча сила з країн ЄС, а також Югославії, Польщі, Туреччини, СНД, Східної Європи. За останні 40 років у ФРН в'їхало більше 30 млн. чол., при тому, що виїхало – 21 млн., більшість іноземців проживають у чотирьох західних землях – Баварії, Баден-Вюртемберзі, Північній Рейн-Вестфалії, Гессені.

Розвиток глобалізаційних процесів призвів до помітних зрушень у регіональній структурі міжнародної економічної міграції. Так, в 1990р. найбільша частка міжнародних мігрантів проживала в Європі (рис.2.17), і складалась в основному з мігрантів, які народились за межами Європи – в країнах, що розвиваються (Алжир, Пакистан, Туреччина тощо), а також переселенців зі Східної Європи.

Більше чверті (27%) міжнародних економічних мігрантів в 1990 р. припадала на Азіатсько-Тихоокеанський регіон і складалась в основному з транскордонних емігрантів із сусідніх країн. Майже п'ята частина (18%) в 1990 р. припадала на

Північну Америку. В інших регіонах кількість міжнародних економічних мігрантів була меншою – у Латинській Америці – Карибах (5%), Центральній Африці (9%), Північній Африці (10%).

Пізніше розвиток глобалізації призвів до зміни територіального розподілу міжнародних економічних мігрантів. Так, значна частина осіб з регіону Латинської Америки і Карибських островів емігрували до Сполучених Штатів Америки, що разом із зростанням еміграції в Канаду призвело до збільшення частки міжнародних економічних мігрантів у Північній Америці з 18% до 23% протягом 1990–2013 рр.



**Рис. 2.17. Частка міжнародних економічних мігрантів за регіонами світу у 1990 р. і 2013 рр., %% [145]**

В Європі частка міжнародних економічних мігрантів практично не змінилась (32% у 1990 р. і 31% у 2013 р.), однак відбулись суттєві зрушення у складі мігрантів, основну частку яких становили у 2013 р. представники Північної Африки (Марокко, Алжир), Азії (Туреччина, Індія), Близького і Центрального Сходу.

Відповідно змінився і перелік основних приймаючих країн щодо міжнародних мігрантів (табл.2.18) при збереженні лідерства Сполучених Штатів Америки. Прогнозні оцінки основних міжнародних міграційних потоків також свідчать про лідерство США у даному процесі (рис.2.18).

Якщо розглядати міжнародну економічну міграцію в Європі, то потужними імпортерами робочої сили на європейському континенті виступають Франція, Великобританія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія, Швеція, Норвегія і Австрія. Головними джерелами імміграції до Франції є колишні французькі колонії (перш за все, країни Магрибу), а також Іспанія, Португалія, Мальта. До Великобританії іммігранти прибувають в основному з країн Британської співдружності націй.

**Таблиця 2.18**

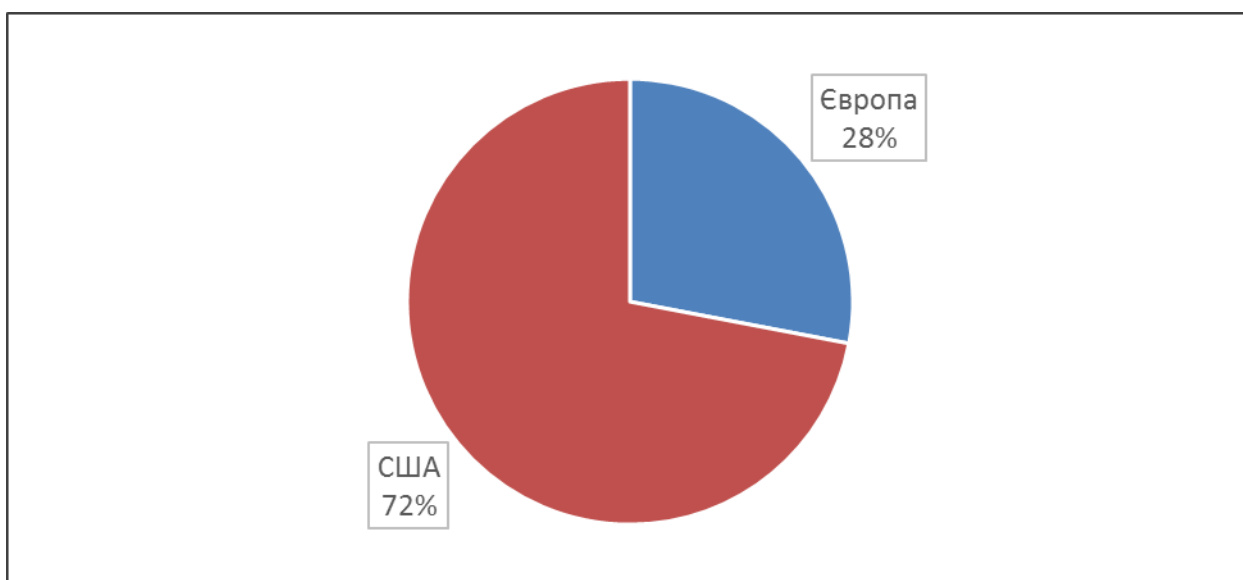
**Топ-10 країн з найбільшою часткою міжнародних економічних мігрантів у 1990 р., 2013 р., млн. чол. [140]**

<i>Країна</i>	<i>1990р.</i>	<i>Країна</i>	<i>2013р.</i>
США	23,3	США	45,8
Росія	11,5	Росія	11
Індія	6,9	Німеччина	9,8
Україна	6,9	Саудівська Аравія	9,1
Пакистан	6,6	ОАЕ	7,8
Німеччина	5,9	Великобританія	7,8
Франція	5,9	Франція	7,4
Саудівська Аравія	5	Канада	7,3
Канада	4,5	Австралія	6,5
Іран	4,3	Іспанія	6,5

Характерною особливістю в даних країнах є те, що більшість переселенців мають постійний вид на проживання (Австрія і Швейцарія – 3/4, ФРН – 2/3). Середня тривалість перебування працівників в Західній Європі перевищує 10 років, причому в Німеччині чверть з них перебуває більше 20 років. [99, с.263]

При цьому у зв'язку з глобальним постарінням населення в найближчі 25 років для збереження наявної пропорції між працюючими і утриманцями ЄС вимушений буде прийняти 159 млн. іммігрантів, оскільки в протилежному випадку країни союзу стикнуться зі зниженням рівня і якості життя. На сьогодні масштаби щорічної легальної міграції до ЄС складають біля 2 млн. чол. [32, с.125]





**Рис.2.18. Розподіл прогнозованої кількості іммігрантів у США та Європу протягом 2000-2050рр. (77,6 млн. чол), %. [32, с.22]**

Особливим регіоном тяжіння іноземної робочої сили є *регіон Перської затоки* (Бахрейн, Катар, Саудівська Аравія, ОАЕ та ін.), специфікою якого є наявність великих покладів нафти і одночасно незначна чисельність населення – загалом в регіоні – 10 млн. чол., внаслідок чого іноземці складають значну частину зайнятих в економіці країн регіону (Катар – 95%, Кувейт – 70%, Саудівська Аравія – 48%, Бахрейн – 46%, Оман – 40%, ОАЕ – 37%). Політика нафтовидобувних країн спрямована, перш за все, на залучення працівників з таких країн, як Єгипет, Сирія, Туреччина, Пакистан, Малайзія, Індія та ін. [16, с.265]

Тільки в Саудівській Аравії на початку XXI ст. кількість іммігрантів становила біля 4 млн. чол. В якості головного експортера робочої сили виступав Єгипет, частка якого у загальній кількості іммігрантів у вказаному регіоні досягала 75%.

Наступним центром тяжіння іноземної робочої сили є *нові індустріальні країни (НИК)* – Сінгапур, Макао, Таїланд, Індонезія, в яких, починаючи з 80-х років XX ст. спостерігається значний приплив робочої сили (перш за все, з держав Південно-Східної Азії – Бангладеш, Філіппін, Шрі-Ланки, Бірми та ін.) внаслідок

бурхливого економічного розвитку країн регіону. Загальна кількість працівників регіону становить близько 4 млн. осіб.

У великій кількості імпортують робочу силу *нові індустріальні країни Латинської Америки* – Бразилія, Мексика, Аргентина, Венесуела, Чилі, - де з початку 90-х років відновилось економічне зростання (до 1,5% на рік). У регіоні зараз нараховується близько 8 млн. працівників-мігрантів.

На *африканському континенті* центром тяжіння робочої сили виступає Південно-Африканська Республіка, стосовно якої країнами-донорами виступають сусідні держави – Ботсвана, Замбія, Зімбабве, Лесото, Мозамбік, Свазіленд та ін. Працівники в основному прибувають на вугільні шахти, загальна кількість іноземної робочої сили в регіоні становить близько 1 млн. чол.

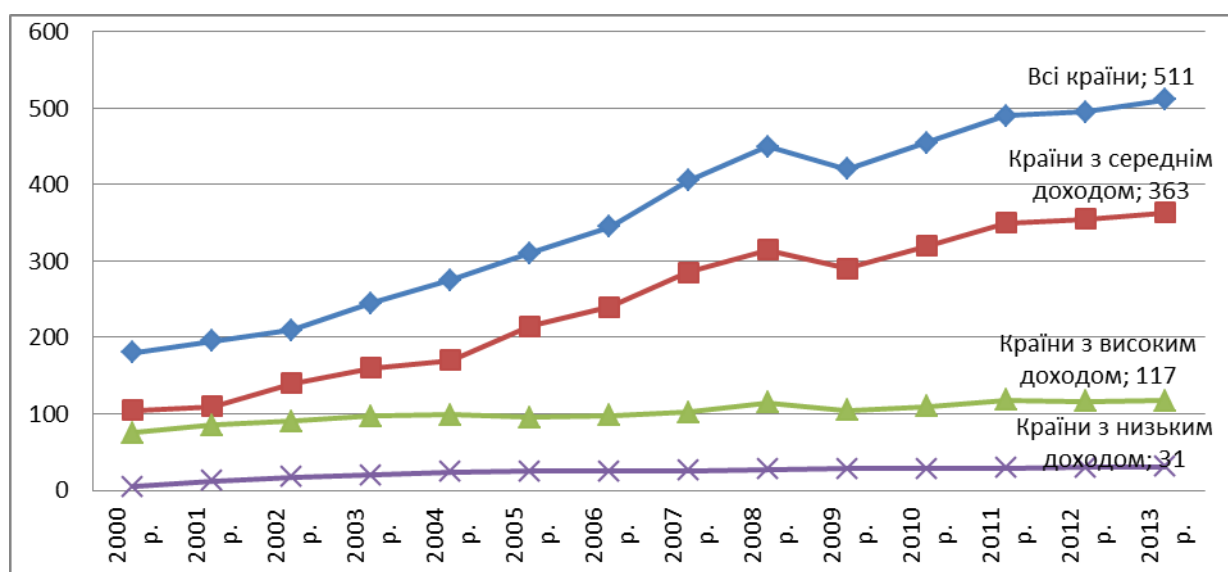
Загалом спостерігається формування міграційних потоків за лінією «*Північ – Південь*», визначальну роль у якому відіграють розбіжності демографічної ситуації. Так, до 2022р. очікується загальна кількість населення до 8 млрд. чол., а загалом у XXI ст. – 10–11 млрд. чол., при цьому чисельність населення менш розвинутих країн складає 85-90% загальної кількості населення Землі з тенденцією до зростання. Нерівномірність вказаного розподілу є головною демографічною проблемою XXI ст.

Очікується, що крім масової міграції з країн Півдня до країн Півночі, буде розширюватись міграція і між країнами Півдня, адже на сьогодні у країнах, що межують з пустелею Сахара, на кожні 10 чол. старше 65 років припадає 159 дітей у віці до 15 років (у розвинених країнах це співвідношення складає 10 до 13). За прогнозами, приріст працездатного населення загалом в країнах, що розвиваються, за 20 років складе 733 млн. чол. (на сьогодні чисельність працездатного населення в розвинутих країнах складає 586 млн. чол.), тобто за 20 років країнам, що розвиваються, необхідно буде забезпечити роботою значно більшу кількість людей, ніж у 1990р. складало все працездатне населення розвинених країн. При цьому економічні чинники міжнародної міграції виходять на перший план (на початку 80-х років XX ст. середній дохід на душу населення в

країнах з низькими доходами склав 270 дол. у порівнянні з 14,4 тис. дол. США у розвинених країнах).

З урахуванням обмежених можливостей розвинених країн щодо прийняття мігрантів, вихід вбачається у виробленні стратегії економічного розвитку, яка могла б призвести до створення нового міжнародного економічного порядку, прийнятного для всіх країн. Потрібна допомога з боку розвинених країн, спрямована на скорочення розриву у рівнях економічного розвитку між ними та країнами, що розвиваються. Хоча вирішення багатьох глобальних проблем полягає саме в економічній площині, міграція, належним чином вписуючись у процес глобального розвитку, буде значною мірою пришвидшувати вирішення вказаних проблем. [95, с.63]

Зміни у процесах міжнародної економічної міграції призвели до зміни динаміки і територіального розподілу потоків грошових переказів у світовій економіці. Так, обсяги грошових переказів у світі, починаючи з 2000р., збільшились втричі. Після певного зменшення значення показника у 2009р. (на 7% або на 30 млрд. дол. США) внаслідок дії світової економічної кризи, в подальшому позитивна динаміка відновилась, практично досягнувши докризового рівня (2010р. – 452 млрд. дол. США). За даними Світового банку, протягом 2009-2013рр. обсяг грошових переказів збільшився на 22% (рис.2.19).



**Рис.2.19. Динаміка обсягу грошових переказів в країни з високим, середнім, низьким рівнями доходів у 2000–2013 рр., млрд. дол. США. [140]**

В 2013р. країни з середнім рівнем доходу отримали близько 363 млрд. дол. США обсягу грошових переказів (що є еквівалентним приросту у 360% у порівнянні з 2000 р.). У післякризовий період (2009–2013 рр.) обсяг грошових переказів у дану групу країн збільшився на 24%.

У країни з високим рівнем доходу обсяг грошових переказів за 2000–2013 рр. збільшився на 64%, а в країни з низьким рівнем доходу – більше ніж в 6 разів (демонструючи безперервну поступальну динаміку, на відміну від всіх інших груп країн).

Країни-лідери в кожній з груп представлено у табл.2.19. Як можна бачити, серед країн з високим рівнем доходу лідирують Франція, Німеччина, Бельгія, Іспанія і Південна Корея, при цьому США займають тільки 9-те місце в рейтингу.

Серед найбідніших країн світу перше місце з великим відривом займає Бангладеш, можна також виділити Непал, Таджикистан, Бірму (М'янму), Киргизстан.

Таблиця 2.19

**Топ-10 країн – реципієнтів грошових переказів в залежності від рівня доходу, млрд. дол. США**

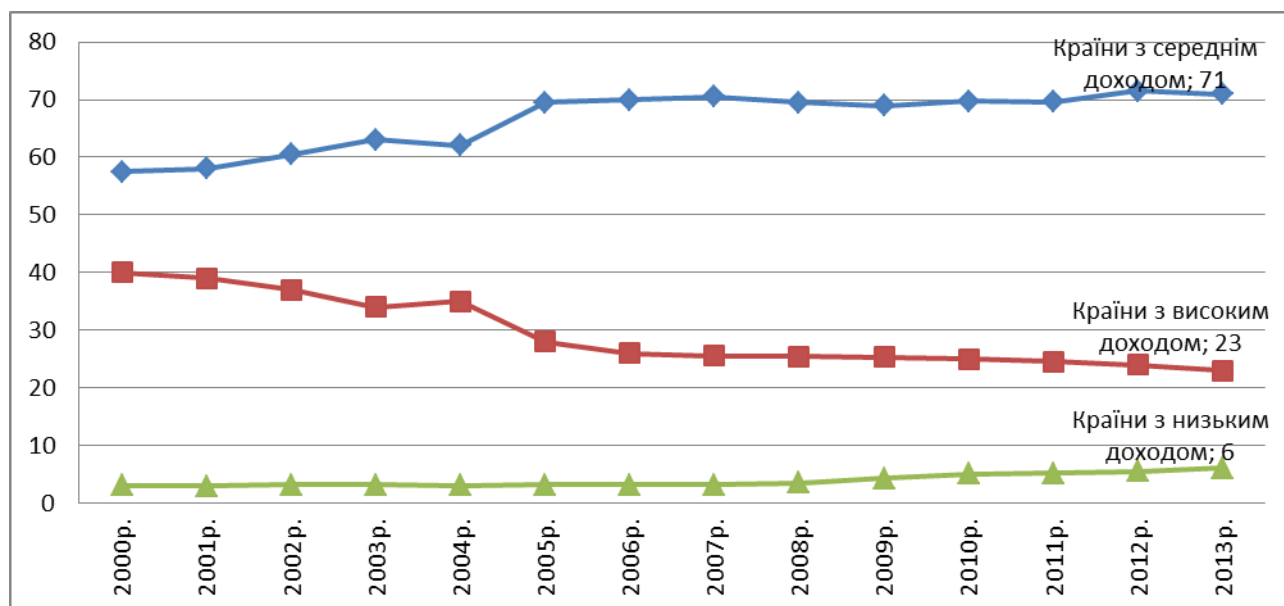
<i>Країни з високим рівнем доходу</i>		<i>Країни з середнім рівнем доходу</i>		<i>Країни з низьким рівнем доходу</i>	
Франція	21,6	Індія	71,0	Бангладеш	15,2
Німеччина	14,7	Китай	60,2	Непал	5,4
Бельгія	10,8	Філіппіни	26,1	Таджикистан	4,1
Іспанія	10,0	Мексика	22,0	Бірма (М'янма)	2,5
Південна Корея	9,0	Нігерія	21,0	Киргизстан	2,3
Італія	7,7	Єгипет	20,0	Гаїті	1,7
Польща	7,3	Пакистан	14,9	Кенія	1,3
Росія	6,4	В'єтнам	10,0	Уганда	1,0
США	6,3	Україна	9,3	Ефіопія	0,6
Португалія	4,0	Індонезія	7,9	Афганістан	0,5

Аналізуючи географічну спрямованість грошових переказів, слід відзначити пропорційні співвідношення обсягу грошових переказів в країни в залежності від рівня доходу. Країни з середнім рівнем доходу отримують більшу частку грошових переказів у світі (71% у 2013р., за оцінками Світового банку). Їх частка у загальному обсязі суттєво зросла, починаючи з 2000р. (57%), одночасно з

середини 2000-х років це співвідношення практично не змінилось (2006р. – 70%, 2013р. – 71%) (рис.2.20).

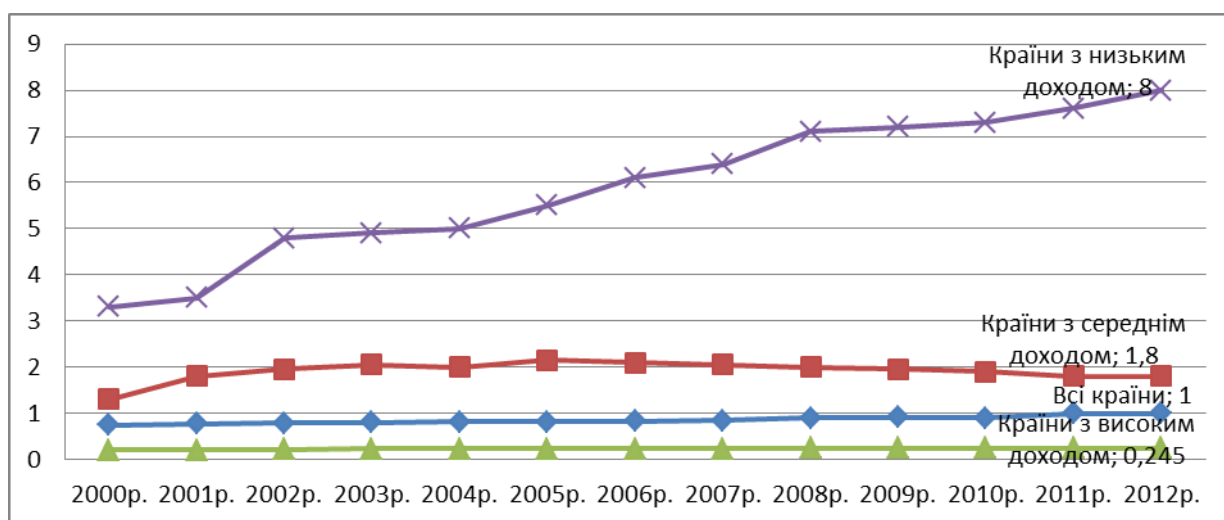
Країни з низьким рівнем доходу отримують незначну частку грошових переказів у порівнянні із загальносвітовим обсягом (6% у 2013р.), але даний показник подвоївся у порівнянні з 2000р.

Важливим є також аналіз частки грошових переказів у ВВП (рис.2.21). Грошові перекази мігрантів становлять більш високу частку у ВВП у бідних країнах, ніж в багатих. Крім того, у першій групі країн вагомість грошових переказів у ВВП протягом досліджуваного періоду стрімко зростає. У країнах з низьким рівнем доходу частка грошових переказів у 2013р. становила 8% від обсягу ВВП. Вклад грошових переказів у ВВП країн з низьким рівнем доходу в цілому зріс більше ніж вдвічі у порівнянні з 2000р. (3% від ВВП), хоча на вказану групу країн припадає невелика частка від загального обсягу грошових переказів. В країнах з середнім рівнем доходу грошові перекази становили менше 2% ВВП на кінець досліджуваного періоду, в країнах з високим рівнем доходу – менше 1%.



**Рис.2.20. Частка грошових переказів в групі країн за рівнем доходу у 2000-2013рр., %. [140]**

При цьому обсяг грошових переказів від мігрантів з країн – експортерів нафти перевищує обсяг переказів трудових мігрантів з країн з розвинутою економікою, переважно європейських.



**Рис.2.21. Частка грошових переказів у ВВП країн за рівнем доходу у 2000–2012 рр., %. [140]**

Характерною ознакою глобалізації є також те, що під впливом інформаційної революції у світовому господарстві формується по суті нове середовище, яке характеризується зміною звичного характеру конкурентної боротьби. Поряд із традиційним пошуком ринків збуту йде напружений пошук цінних видів ресурсів, серед яких перше місце належить інформаційним ресурсам та їх носію – людині. Компанії, що діють у високотехнологічних галузях, посилено займаються пошуком необхідних інтелектуальних ресурсів – добре підготовлених фахівців, які можуть засвоювати великі обсяги інформації, володіють технікою її обробки - як визначального чинника успіху у конкурентній боротьбі.

Вищезазначене зумовлює активізацію процесів міжнародної інтелектуальної міграції на міжнародному ринку праці, при цьому інтелектуальна робоча сила з економічно менш розвинутих країн вступила у пряму конкуренцію з працівниками розвинутих країн: висококваліфіковані працівники все частіше виявляють готовність інвестувати кошти у власний людський капітал, підвищуючи його мобільність і реалізуючи більш сприятливі можливості, що відкриваються в інших регіонах і країнах.

Початок даного процесу пов'язується з прийняттям Конгресом США в 1930-х роках спеціальної постанови, сутність якої зводилась до реалізації політики «активного запрошення» в країну обдарованої молоді і наукової еліти з усіх

континентів, незалежно від національності і раси. Ця політика передбачала створення особливих умов, що полегшували адаптацію інтелектуальних мігрантів в соціумі і на національному ринку праці. В основу даної і ряду інших постанов Конгресу було покладено результати фундаментальних досліджень в області психології, здійснених у ХХ ст. Основні з них полягали в такому: в будь-якій національній популяції кількість людей, здатних до формування нових проривних ідей, є досить обмеженою і не перевищує 3-5% населення в цілому; інтелектуальна еліта суспільства формується століттями і тисячоліттями і є самовідтворювальною і достатньо крихкою системою; інтелектуал – це особливий тип людини. [134, с.512]

Характерним прикладом є створення у США системи з виявлення дітей з «раннім розумовим підйомом», який дозволяє їм випереджати однолітків протягом всього наступного життя. У зв'язку з цим з'явився новий термін «мисливці за головами» (*headhunters*). Важливу роль у залученні талановитих дітей відіграє Міжнародна асоціація щодо обдарованих дітей. В рамках відповідної програми такій дитині надаються значні преференції як в економічному, так і в соціальному планах, які по суті є сукупністю цінкових і нецінкових чинників попиту на ринку інтелектуального капіталу. При цьому період їх реалізації розтягується на час формування інтелектуального капіталу у його майбутніх носіїв. [134, с. 514]

Загалом в США найбільш оплачуваними є професії, які пов'язані з формуванням людського потенціалу: лікарі – анестезіологи (193 тис. дол. США на рік), хірург (191,4 тис. дол. США), ортодонтолог (185,3 тис. дол. США), інші лікарські професії, топ-менеджер (151,4 тис. дол. США), пілот (148,8 тис. дол. США на рік) і т.і., серед найбільш престижних – вчені, лікарі, вчителі, інженери тощо. [57, с. 27–28]

Найбільш затребуваними професіями на світовому ринку праці, на думку компанії Head Hunter, у найближчі 10 років стануть інженери, фахівці в області інформаційних технологій і розробники комп'ютерного апаратного забезпечення,

фахівці в галузі нанотехнологій, електроніки і біотехнологій, екологи, лікарі, хіміки тощо. [57, с. 28]

Політика «активного запрошення» сприяла формуванню центрів тяжіння для інтелектуалів з різних регіонів світу, посилюючи економічні причини зовнішньої міграції з країн з низьким рівнем доходу в країни, де цей показник є високим. Вона здійснила значний вплив на формування і регулювання світового ринку інтелектуального капіталу. Так, якщо у XVIII – XIX ст. центрами тяжіння робочої сили були Канада, США, Австралія, то впродовж XX ст. до їх числа увійшли нафтопереробні держави і держави Тихоокеанського регіону, а також Африка, Латинська Америка, Росія. Одним з найбільш значних центрів тяжіння залишається до сьогодні Європа, але і з неї також виїжджає велика кількість трудових мігрантів, в основному в США і Канаду.

У постіндустріальному суспільстві XXI ст. характер міжнародної трудової міграції суттєво змінюється. Перш за все, це пов'язано з тим, що знання стають об'єктом і фактором конкуренції і господарюючі суб'єкти все частіше створюють системи моніторингу і маркетингу даного ресурсу. Справжнім капіталом розвинутої економіки виступають знання, а працівники інтелектуальної праці перетворились на групу, яка визначає цінності і норми суспільства. [16, с. 53] При цьому на сучасному етапі розвитку суспільства працівник стає цікавим не як носій здатності до малокваліфікованої, монотонної праці, а як володар унікальних інтелектуальних здібностей, що є результатом навчання і творчого пошуку, а також особливої природної обдарованості, які все більшою мірою втягуються в процес обміну на світовому ринку інтелектуального капіталу, створюючи потоки міжнародної інтелектуальної міграції.

Поряд з категорією міжнародної інтелектуальної міграції, при характеристиці системи обігу на світовому ринку інтелектуального капіталу правомірно використовується термін «*втеча мізків*», який характеризує однонаправлений рух інтелектуального капіталу від країни-донора до країни-реципієнта. При цьому даний рух може здійснюватись як зі зворотнім рухом в бік країни-донора доходів, що отримуються носієм інтелектуального капіталу, так і без нього, коли



відносини з країною походження припиняються. Термін «втеча мізків» вперше був використаний в доповіді Британського королівського товариства в 1962 р. у зв'язку з еміграцією англійських науковців і інженерно-технічних працівників до США. Пізніше він широко застосовувався при вивченні соціальних і психологічних причин еміграції висококваліфікованих фахівців з країн, що розвиваються і пострадянських країн в розвинуті держави світу.

Необхідно відзначити, що в залежності від цілей і об'єкта дослідження «*відтік мізків*» може трактуватись як в *широкому розумінні* - як виїзд із країни фахівців, що займаються кваліфікованою, інтелектуальною або творчою працею, а також потенційних фахівців (студентів і стажистів), так і у *вужькому розумінні* – як одна зі складових міжнародної інтелектуальної міграції (потік наукових і викладацьких кадрів вищої і високої кваліфікації, тобто працівників, які реально або потенційно зайняті науковими дослідженнями і розробками, а також обслуговуванням даної галузі). [100, с. 19] Існує думка, що «відтік мізків» включає також роботу за контрактами тренерів, спортсменів, артистів, представників інших творчих спеціальностей вищої і високої кваліфікації, не пов'язаних по роду своєї діяльності з наукою як такою. [48, с. 391]

З урахуванням ступеня запитуваності фахівців, «відтік мізків» розглядається як від'їзд, еміграція, виїзд за кордон на постійну роботу висококваліфікованих кадрів, які не знаходять застосування своїм здібностям і є незатребуваними в країні проживання. [99]

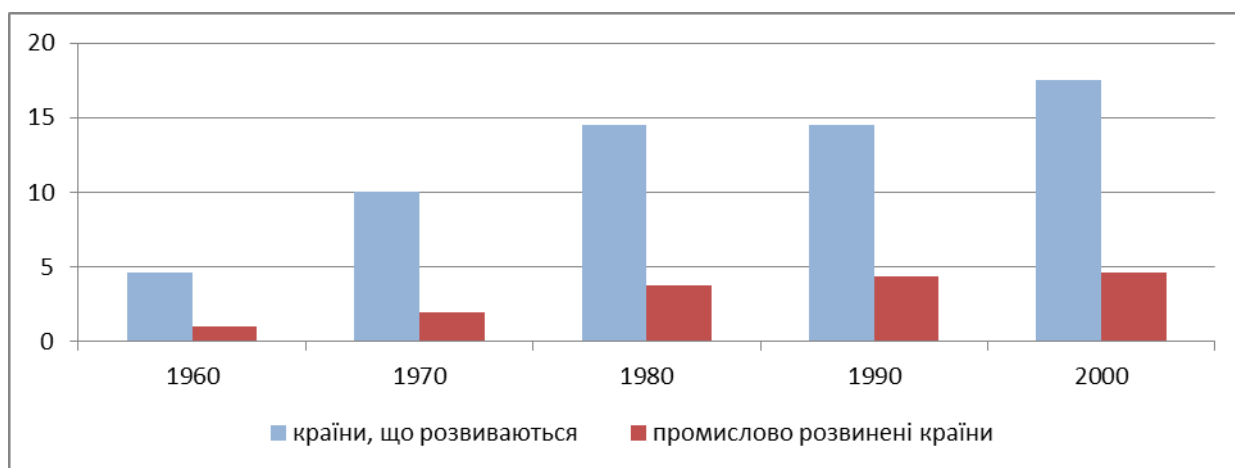
Можна стверджувати, що «*відтік мізків*» - це одна з форм міграційної поведінки, пов'язана з рішенням представників висококваліфікованої розумової праці, що виступають носіями інтелектуального капіталу, мігрувати з однієї країни в іншу і залишитись в ній. На відміну від міжнародної інтелектуальної міграції, відтік мізків є одностороннім процесом відтоку, реального або віртуального, працівника інтелектуального капіталу з країни-донора, що може мати наслідком необернені втрати через незворотні втрати інвестицій, вкладених в інтелектуальний капітал, і доходів, які він би міг принести. Інтелектуальна міграція обумовлена незадоволеністю особи заробітками і (або) можливостями

творчого самовираження в своїй країні і очікуванням вирішення цих проблем в країні-реципієнті.

Сучасні вітчизняні й зарубіжні дослідники вказують на найближчі та віддалені наслідки цього явища. Вони пов'язані з тим, що емігрують, головним чином, науково-технічні кадри, яким належить найбільший внесок у науково-технічний прогрес. Так, наприклад, у перший рік після розпаду СРСР у загальній кількості фахівців, що виїхали, 52% становили фахівці у галузі фізики, математики і програмування, 27% – фахівці у галузі біології і біотехнології, 12% – у галузі хімії, 9% – представники гуманітарних наук. Згідно з оцінками експертів, втрати країн-експортерів робочої сили на сьогодні оцінюються на рівні 10% національного доходу. [103, с. 260]

Дана тенденція, вочевидь, продовжиться, зважаючи на розрив у рівні теоретичної освіти у розвинених країнах та країнах, що розвиваються (рис.2.22).

Таким чином, проявами трансформаційних зрушень на міжнародному ринку праці, пов'язаними з рухом людського капіталу на світовому ринку праці, є інтелектуальна міграція і «відтік мізків», в рамках яких інтелектуальний капітал циркулює на світовому ринку інтелектуального капіталу, що виступає сегментом світового ринку праці.



**Рис. 2.22. Рівень теоретичної освіти у розвинених країнах та країнах, що розвиваються, у 1960–2000 рр., %**

Динаміка і спрямованість міжнародної інтелектуальної міграції значною мірою залежить від розвитку науки в країні і ставлення до неї, відмінностей в

умовах для проведення наукових досліджень в різних країнах, відсутності в країні постійного проживання перспектив творчого зростання, відмінностей у соціальному статусі і винагороді вчених, конструкторів та інших висококваліфікованих фахівців тощо.

Так, на протязі 70 років в Північній Америці функціонує система так званого «активного запрошення», яка забезпечує солідними грантами талановитих учнів шкіл, студентів, стажистів, аспірантів і докторантів з інших держав. Ці кошти не спрямовуються прямо на залучення в країну кадрів для навчання, однак вони працюють як система нецінових чинників попиту на світовому ринку інтелектуального капіталу, і тому більшість залучених кадрів в подальшому стають емігрантами. [32, с. 40]

На сьогодні середній освітній рівень американського працівника формується впродовж 14 років при тому, що кардинально зменшується кількість років, необхідних для зміни технологій і підготовки кадрів для них. Якщо раніше радикальні технологічні зміни у суспільному відтворенні відбувались приблизно через 35-40 років, а тому отриманих професійних знань (впродовж 6-8 років) вистачало практично на все професійне життя фахівця, то на сучасному етапі середній період оновлення техніки і технологій скоротився до 4-5 років, а в найбільш розвинутих галузях – до 2-3 років (при цьому необхідність відновлення зумовлена не стільки фізичним, скільки моральним застаріванням). Відповідно змінились терміни підготовки висококваліфікованих фахівців, вдосконалюється система перепідготовки кадрів і запрошення зарубіжних кадрів високої кваліфікації. [103, с. 260]

При цьому США виступають єдиною країною, здатною здійснювати дослідження і розробки за всім спектром напрямків науки і техніки, характеризуючись часткою зайнятих у цивільному секторі вчених та інженерів на рівні 5% від загальної кількості зайнятих. В рамках вищезазначеної політики активного запрошення, вчені, аспіранти і студенти прибувають до США з Індії – 8%, Китаю – 7%, Філіппін і Німеччини – по 4%; загалом з Азії – 57%, з Європи – 24%, з Латинської Америки – 13%, з Канади та Океанії – 6%, з Африки – 4%. Так,

у 1991р. іноземні студенти у США отримали понад 25% усіх докторських ступенів у сфері природничих наук, понад 40% – математичних та комп'ютерних наук і понад 45% у сфері інженерних наук. В 2002р. у цілому у США навчалось 586 тис. студентів-іноземців (з них 80 тис. – індійців і 62 тис. китайців). [49, 98] Подібна картина спостерігається в інших країнах – близько 25% студентів Великобританії і Швейцарії є іноземцями – громадянами більше ніж 40 держав світу.

В США прийнято спеціальні закони, що полегшують отримання постійних віз вченими та інженерами, які закінчили навчання в даній країні. В результаті до початку XXI ст. кожен третій науковець в США народився і виріс за межами країни, а в органах федерального уряду і органах місцевої влади штатів – навіть більше – 16% і 19% відповідно. [95, с. 61–63] Показово, що 23% членів Національної академії наук США, 33% лауреатів Нобелівської премії країни є іммігрантами.

Враховуючи вимоги до працівника, зумовлені параметрами розвитку світової економіки (творчі здібності, професійні якості, прагнення до саморозвитку, володіння новітніми прийомами технологічних і проектно-конструкторських розробок тощо), відбувається збільшення витрат розвинутих держав і великих компаній на освіту і розвиток людських ресурсів (табл. 2.20).

Таблиця 2.20

## Витрати окремих країн на освіту і навчання [57]

Країни	Витрати на освіту, % ВВП	Витрати на навчання, дол. США	
		Учня середньої школи	Студента
Бельгія	5,5	5970	6508
Данія	8,0	7200	9562
ФРН	4,7	6209	9481
Греція	3,7	3287	4157
Іспанія	4,5	4274	5038
Франція	5,9	6605	7226
Ірландія	4,6	3934	8522
Італія	4,5	6458	6295
Нідерланди	4,8	5304	10757
Австрія	6,3	8163	11279
Португалія	5,7	4336	н/д
Фінляндія	6,2	5111	7327
Швеція	7,7	5648	13224
Великобританія	4,6	5230	9699

В результаті частка світу, на яку припадає приблизно 15% населення, забезпечує технологічними новаціями світову економіку загалом. Інша частина, яка охоплює приблизно 50% населення, здатна впроваджувати ці технології у свою систему виробництва і споживання (так, у Республіці Корея, Китаї, Тайвані, Сінгапурі та Індії число фахівців у галузі природничих наук протягом 1975-1995 рр. зросло у два рази, а фахівців у галузі технічних наук – у три рази. У Китаї за період 1998–2001 рр. студентів стало більше на 89%, або на 12,1 млн. чол., у тому числі за рахунок активного розвитку системи навчання в режимі on-line), решта частин світу, що включає приблизно третину світового населення, не здатна створювати нові технології і впроваджувати іноземні. [25, с.23]

Таким чином, міжкраїнова конкуренція за інтелектуальний капітал, яка посилюється, збільшує його циркуляцію на світовому ринку праці. При цьому зростає віртуальне переміщення інтелектуального капіталу за допомогою мережі Інтернет, а також кількість міжнародних обмінів студентами, науковими співробітниками. У цьому зв'язку актуалізується проблема регулювання процесів міжнародної інтелектуальної міграції в залежності від того, країна виступає донором чи реципієнтом інтелектуального капіталу. Виходячи з того, що Україна в основному виступає країною – донором інтелектуального капіталу, виникає необхідність більш активного регулювання процесів зовнішньої інтелектуальної міграції. При цьому важливим є регулювання молодіжного сегменту зовнішньої інтелектуальної міграції. Даний процес слід спрямувати на подолання тенденції перевищення виїзду на навчання в закордонних вузах українських студентів над в'їздом іноземців для навчання в Україні за рахунок як розширення обсягів і нарощування якості експорту освітніх послуг, так і реалізації комплексу заходів, що утримують молодь в рамках українського освітнього простору. Разом з тим, досить актуальним є закріплення і примноження позитивної тенденції високого рівня в'їзної мобільності аспірантів.

Зниження ж активності в регулюванні процесів інтелектуальної міграції може привести до втрат потенційної інтелектуальної еліти (молоді, що навчається у вітчизняній освітній системі); посилення незбалансованості професійно-

кваліфікаційної структури висококваліфікованих працівників; зростання масштабів втрат національної інтелектуальної власності; недовикористання в національних цілях професійних знань, отриманих інтелектуалами на різних рівнях українського освітнього простору.

### **2.3. Аналіз впливу глобалізації на трансформацію ринку праці України**

Включення країн до міжнародного ринку праці передбачає вироблення оптимальних шляхів поєднання національних і міжнародних трудових ресурсних складових світової економіки, що потребує безперервного аналізу ситуації з метою запобігання дискримінаційним проявам стосовно національних ринків праці з боку зовнішнього середовища.

Виходячи з того, що одним з найбільш потужних економічних чинників міжнародної міграції є чинник наявності роботи, аналіз впливу глобалізації на трансформацію ринку праці України почнемо з аналізу ситуації з безробіттям в країні.

Як можна бачити з даних табл.2.21, впродовж 2000–2013 рр. спостерігається загальна тенденція до зниження чисельності безробітних як серед економічно активного населення, так і серед населення у працездатному віці, а саме: чисельність безробітних серед вказаних категорій скоротилась відповідно на 41% і 40%. Як можна бачити, максимальний показник безробіття спостерігався у 2009 р., що пояснюється впливом економічної кризи.

Одночасно динаміка рівня безробіття економічно активного населення характеризується відсутністю усталених тенденцій. Так, найбільші значення показників спостерігались в категоріях вивільнених з економічних причин та звільнених за власним бажанням, при цьому характер динаміки вказаних показників є різноспрямованим (рис.2.23). Починаючи з 2004 р., значно збільшився відсоток звільнених у зв'язку із закінченням терміну контракту – на 136% станом на 2013 р.

При цьому практично всі безробітні знаходяться у пошуках роботи або намагаються організувати власну справу (рис.2.24), причому динаміка даного показника має чітку позитивну тенденцію. Одночасно звертає на себе увагу, що починаючи з 2003 р., знижується частка безробітних, які раніше мали роботу. Відповідно, зростає частка безробітних, які раніше не мали роботи – молоді, яка закінчила навчання.

Таблиця 2.21

### Безробітне населення в Україні за методологією МОП у 2000–2013 рр. [197]

Рік	У віці 15-70 років		Працездатного віку	
	в середньому, тис. чол.	% до економічно активного населення	в середньому, тис. чол.	% до економічно активного населення
2000	2 655,8	11.6	2 630,0	12.4
2001	2 455,0	10.9	2 440,3	11.7
2002	2 140,7	9.6	2 128,6	10.3
2003	2 008,0	9.1	1 994,0	9.7
2004	1 906,7	8.6	1 888,2	9.2
2005	1 600,8	7.2	1 595,2	7.8
2006	1 515,0	6.8	1 513,7	7.4
2007	1 417,6	6.4	1 416,7	6.9
2008	1 425,1	6.4	1 424,0	6.9
2009	1 958,8	8.8	1 956,6	9.6
2010	1 785,6	8.1	1 784,2	8.8
2011	1 732,7	7.9	1 731,7	8.6
2012	1 657,2	7.5	1 656,6	8.1
2013	1 576,5	7.2	1 576,4	7.7

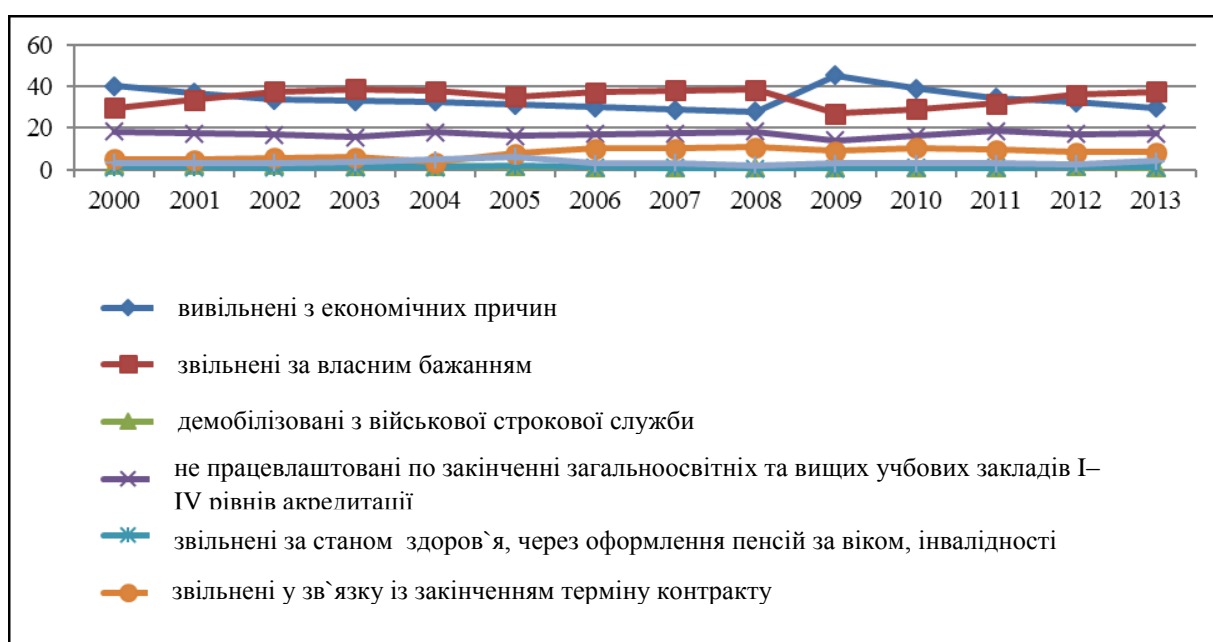
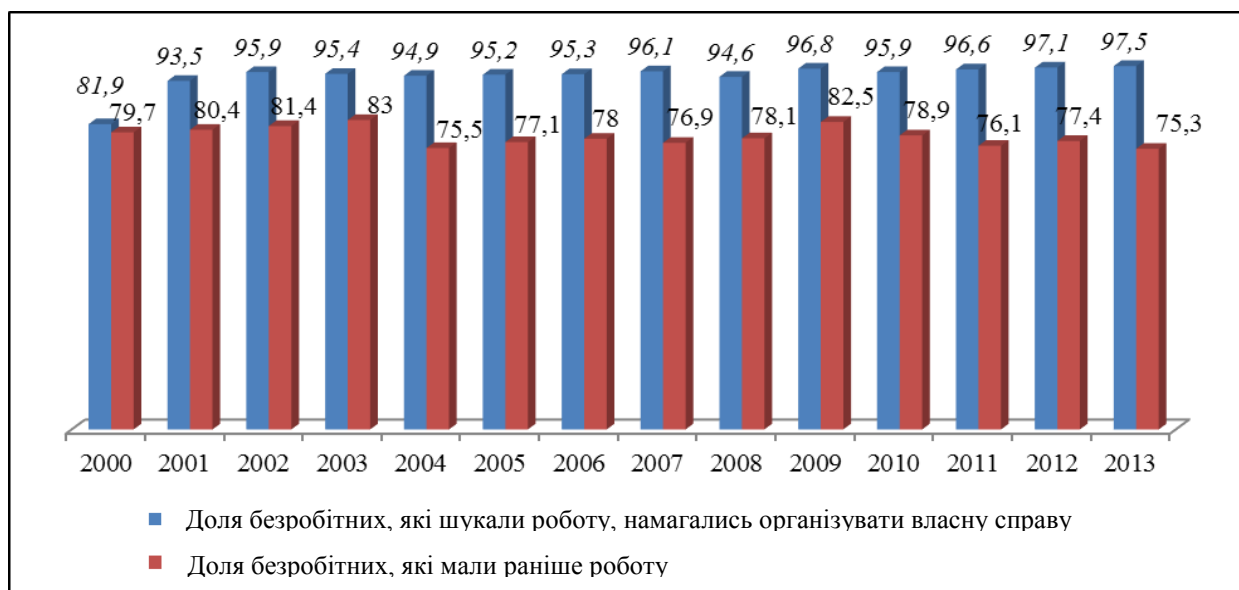


Рис.2.23. Динаміка рівня безробіття економічно активного населення в Україні за причинами незайнятості у 2000–2013 рр., % [197]



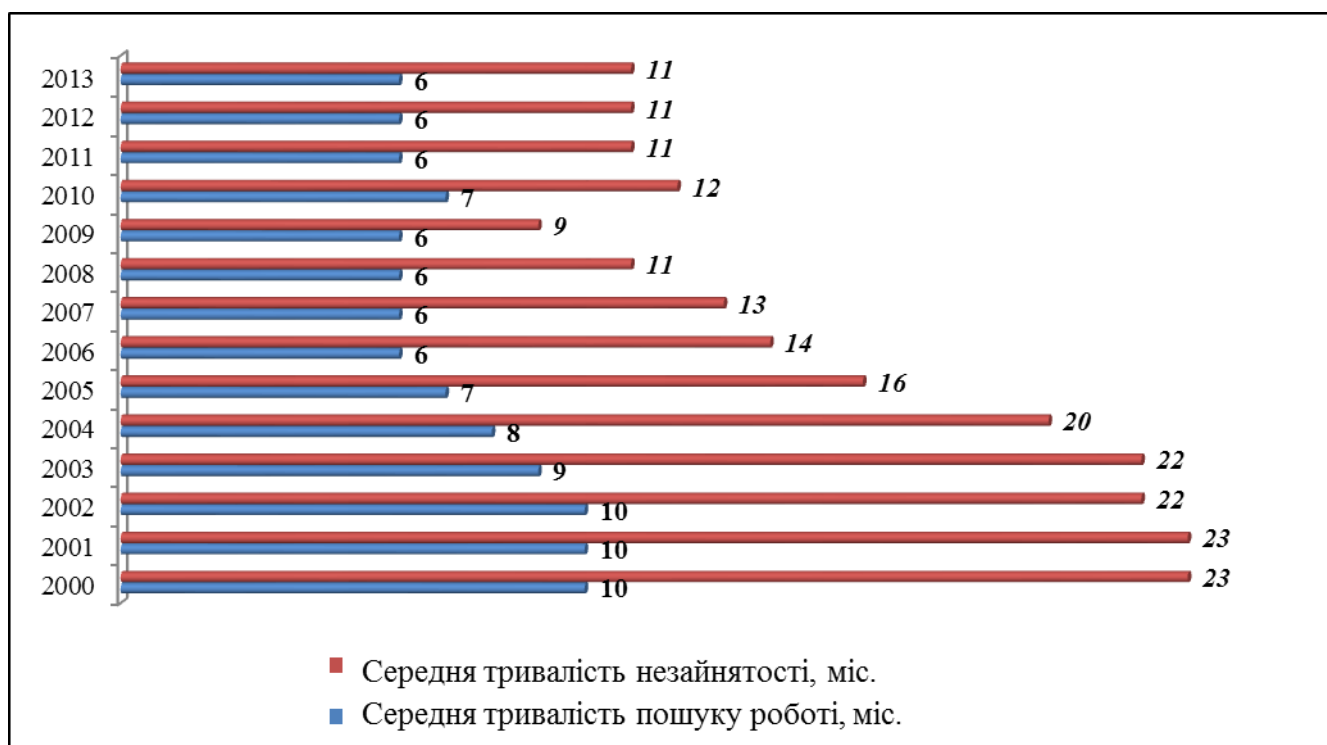
**Рис.2.24. Динаміка рівня безробіття економічно активного населення в Україні у 2000-2013рр.%% [197]**

Відповідно до даних держкомстату України, середня тривалість пошуку роботи на протязі 2006-2013рр. становила близько півроку, при цьому тривалість незайнятості за вказаний період коливалась від 14 до 11 місяців (рис. 2.25), що, незважаючи на зниження тривалості пошуку роботи вдвічі (23 місяці у 2000р.), свідчить про набуття безробіттям хронічного характеру. При цьому довгострокове безробіття в Україні є характерним не лише для осіб з низькою конкурентоспроможністю, а й для осіб з високим рівнем професійної підготовки.

Відбувається це через те, що чисельність навіть офіційно зареєстрованих безробітних в рази перевищує попит на працівників (табл.2.22), що зумовлює достатньо велике навантаження на одне вільне робоче місце (рис.2.26). Як можна бачити, в докризовому 2007р. на одне робоче місце претендувало 4 чол., а в наступному році відбулось різке збільшення до 9,6 чол. Найбільша напруженість спостерігалась у 2012р., коли цей показник становив 10,8 чол.

Крім офіційного рівня безробіття, для ринку праці України характерним є таке явище, як приховане безробіття. Певною мірою цей показник можна оцінити за допомогою даних, представлених в табл. 2.23, однак на сьогодні висновки щодо обсягу прихованого безробіття можна отримати тільки опосередковано, або за допомогою експертних оцінок, оскільки необхідні статистичні дані відсутні.





**Рис.2.25.** Динаміка середньої тривалості незайнятості і тривалості пошуку роботи безробітного населення у віці 15–70 років в Україні у 2000–2013 рр., %%. [197]

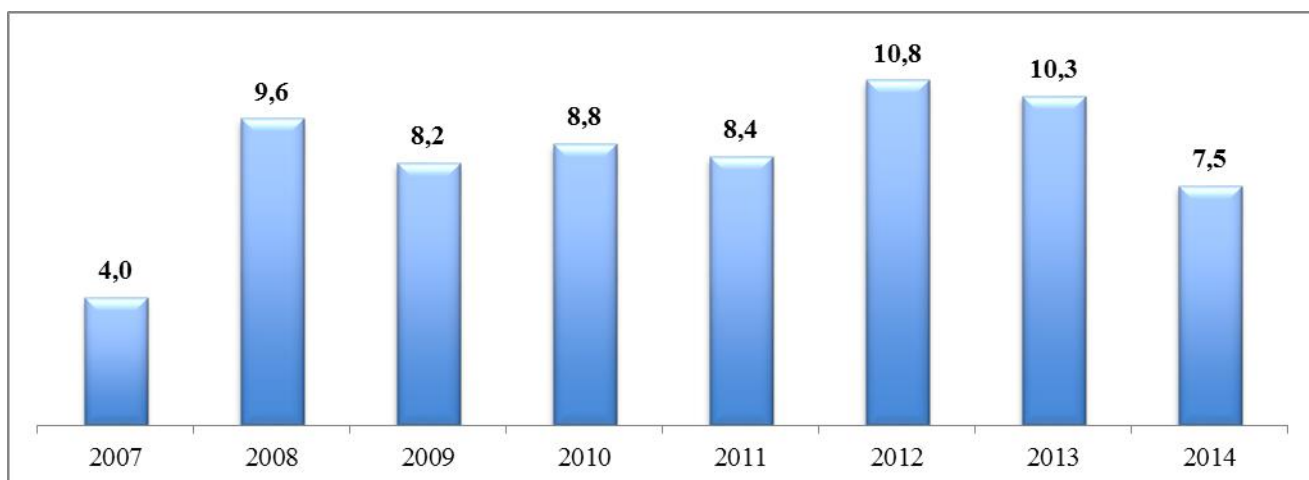
**Таблиця 2.22**

**Попит і пропозиція робочої сили в Україні у 2007–2014 рр. [197]**

Рік	Чисельність незайнятих громадян, що перебувають на обліку в державній службі зайнятості, тис. чол.	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць і вакантних посад, тис. чол.
2007	660.3	169.7
2008	876.2	91.1
2009	542.8	65.8
2010	564	63.9
2011	501.4	59.3
2012	526.2	48.6
2013	487.7	47.5
01.03.14	512.8	68.2

Аналіз динаміки рівня безробіття у розрізі вікових груп (рис.2.27) свідчить, що найбільш високий рівень безробіття за весь період аналізу спостерігається серед молоді 15–24 років. Для всіх вікових груп характерна тотожна тенденція зниження рівня безробіття до 2008 р., за виключенням молоді у віці 15–24 роки, для якої ця тенденція була характерною до 2007 р. При цьому загальний показник

безробіття молоді має тенденцію до зростання, перевищивши у 2013 р. загальний рівень безробіття у 2,5 рази (17,4% проти 7,2%).



**Рис. 2.26. Динаміка навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) в Україні у 2007–2014 рр., чол. [197]**

У розрізі статевої ознаки та місця проживання (рис.2.28), найбільш високий рівень безробіття є характерним для чоловіків, а також для тих, хто проживає у містах. При цьому, якщо до 2009 р. спостерігалась незначна відмінність у показниках безробіття між чоловіками і жінками, то після 2009 р. розрив став суттєвим (Додаток К).

Аналіз рівня безробіття у регіональному розрізі (рис. 2.29) свідчить, що найбільш високий рівень безробіття (більше 9%) зафіксований у таких областях: Рівненська, Тернопільська, Чернігівська, Житомирська, Черкаська, що пояснюється високими темпами народжуваності (у порівнянні з середнім значенням показника по Україні), великою кількістю молодих людей, що виходять на ринок праці, і одночасним скороченням робочих місць. Низький рівень безробіття спостерігався в Одеській області, м. Київ і АРК.

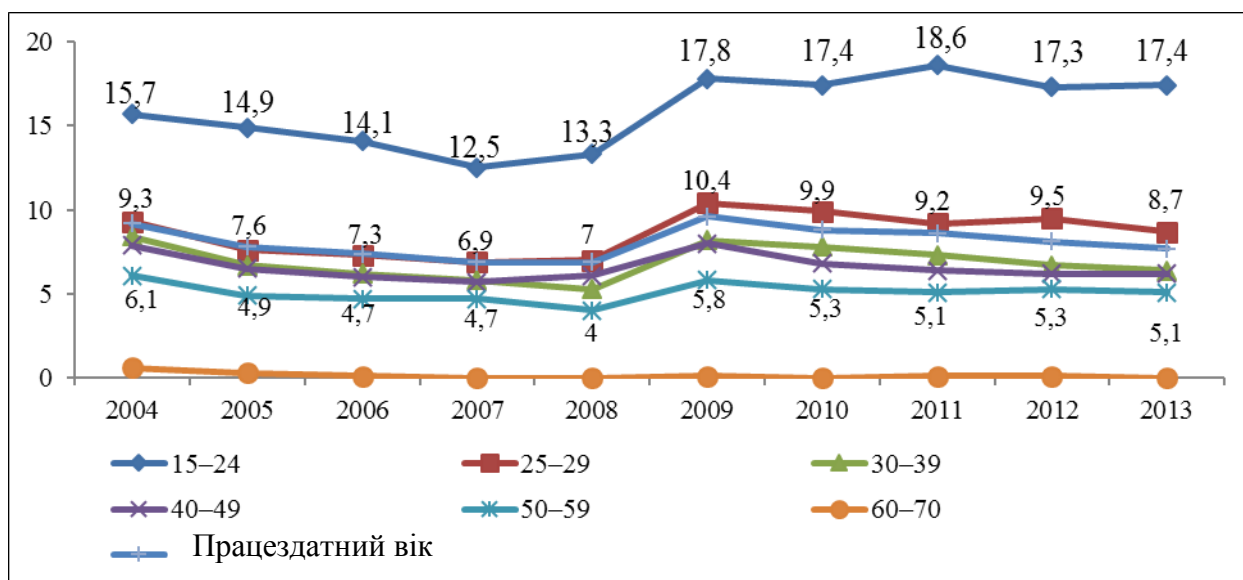
Крім того, останніми роками на ринку праці України загострюється тенденція розповсюдження нерегламентованої зайнятості – неконтрольованого суспільством виробництва, розподілу, обсягу і споживання товарно-матеріальних цінностей і послуг. До неї належать ті види економічної діяльності, які не оподатковуються державою. В результаті нерегламентованої зайнятості постійно зростає частка тіньової економіки у ВВП.

Таблиця 2.23

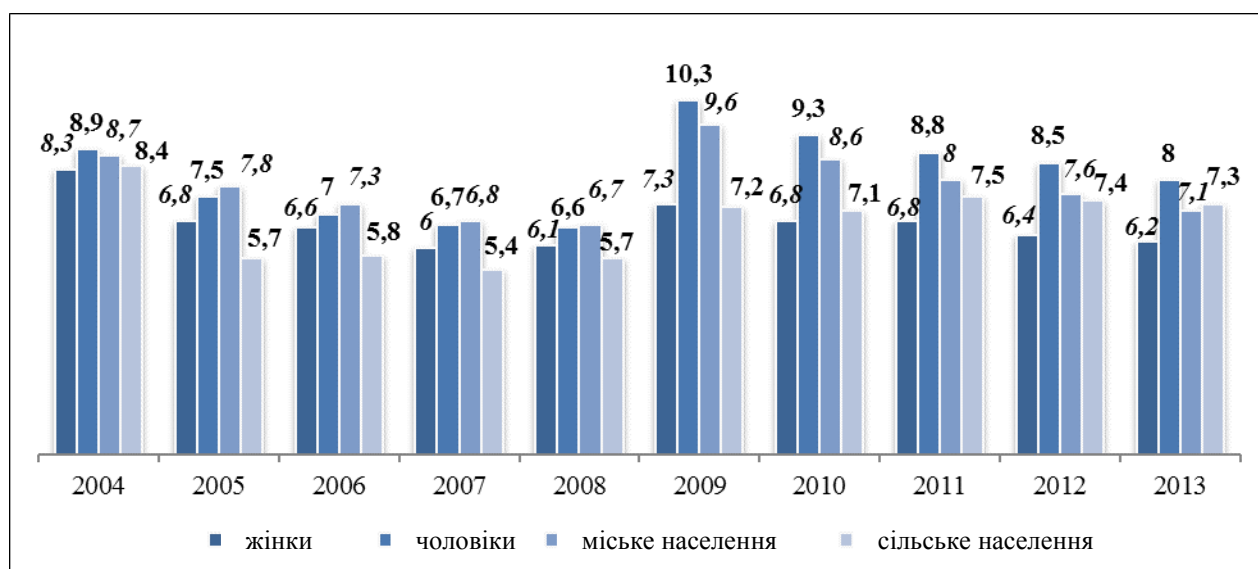
**Динаміка кількості працівників, які знаходились в умовах вимушеної неповної зайнятості в Україні, % до середньої кількості штатних працівників відповідного виду діяльності [197]**

	<i>Знаходились у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)</i>			<i>Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)</i>		
	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
<i>Всього</i>	3.4	1.8	1.3	13.6	8.6	7
Сільське господарство, мисливство і пов'язані з ними послуги	3	1.5	1.1	15.4	9.3	6.1
Лісове господарство і пов'язані з ним послуги	4.3	1.4	0.7	16.9	7.2	9.6
Рибальство	7.3	9.7	2.7	32.9	27.8	19.1
Промисловість	6	3.3	2.8	23.7	15.9	14.5
Будівництво	20.5	12.7	8.7	40.9	26.7	22.6
Торівля, ремонт автомобілів, побутових предметів	2.4	1.3	0.6	15.6	7.2	3
Діяльність готелів і ресторанів	5.7	3.8	1.9	18.9	11.1	7
Діяльність транспорту і зв'язку	3.1	0.7	0.4	21.4	13.6	9.6
Фінансова діяльність	3.8	0.9	0.5	27.2	16.5	11.9
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг, і надання послуг підприємцям	0.6	0.2	0	2	3.4	1.2
Державне управління	0.9	0.1	0.2	3	0.7	0.4
Освіта	2.7	1.4	0.9	16.1	10.6	8.8
Охорона здоров'я і соціальна допомога	1.6	1.4	0.6	12.1	7.6	8.2
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність в сфері культури і спорту	0.2	0.1	0	0.3	0.1	0.2

Надати кількісну оцінку нерегламентованій зайнятості достатньо складно внаслідок неоднорідності складу і мотивації зайнятих нерегламентованою діяльністю (ті, хто займається вказаною діяльністю вимушено; власники незареєстрованого малого бізнесу; нелегітимна економічна діяльність). Загалом приховане безробіття і нерегламентована зайнятість можуть значним чином впливати на макроекономічні показники економічних і фінансових пропорцій.



**Рис.2.27. Динаміка рівня безробіття в Україні у розрізі вікових груп в 2004–2013 рр., %% [197]**



**Рис. 2.28. Динаміка рівня безробіття в Україні за статтю і місцем проживання в 2004–2013 рр., %% [197]**

Одночасно чисельність безробітного населення, яка користується послугами служби зайнятості, знижується – на 33% протягом досліджуваного періоду (табл. 2.24). При цьому з тих, хто звернувся до центрів зайнятості, працевлаштовується лише біля 40% щорічно.

Аналіз динаміки потреби у працівниках за видами діяльності у 2002-2012 рр. (табл.2.25) свідчить, що за досліджуваний період спостерігається негативна тенденція щодо зниження попиту на робочу силу за всіма видами економічної

діяльності. Традиційно потреба у працівниках спостерігається у промисловості, зокрема у переробній галузі, що обумовлено, перш за все, специфікою економіки промислових регіонів країни. Найменший попит на працівників пред'являють такі сфери, як фінансова діяльність, готельний і ресторанный бізнес.

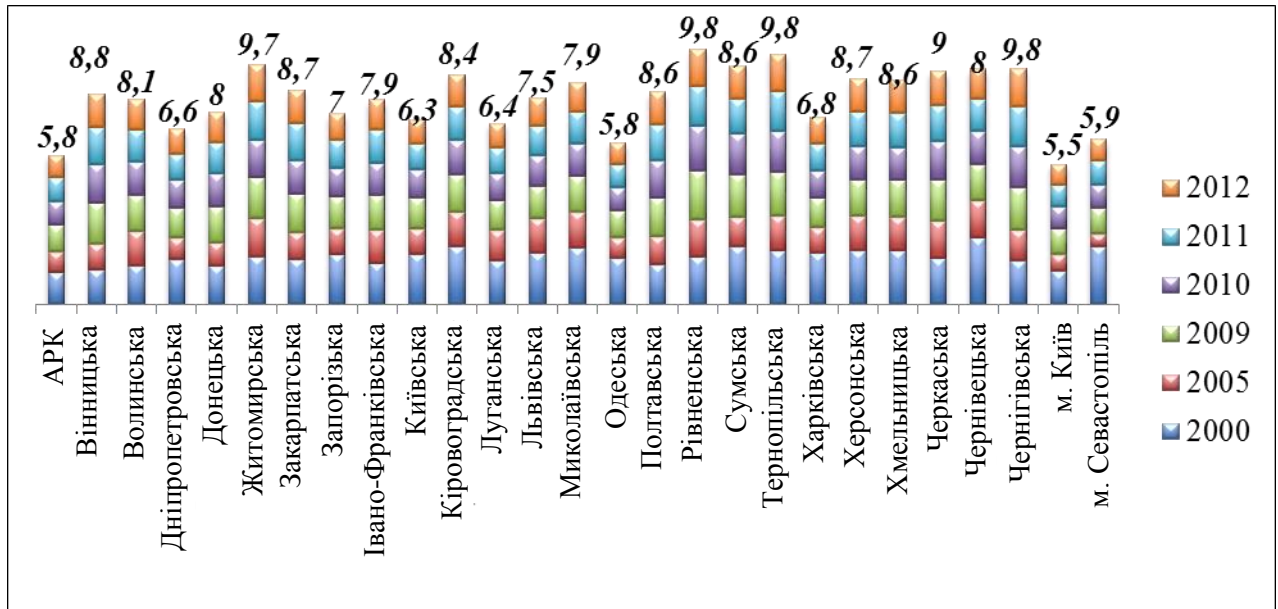


Рис. 2.29. Динаміка рівня безробіття за регіонами України у 2000-2012рр., % [197]

Таблиця 2.24

**Характеристика незайнятого населення України, яке користується послугами державної служби зайнятості, у 2000-2012рр. [197]**

Рік	Чисельність незайнятих громадян, які скористались послугами державної служби зайнятості			
	Всього, тис. чол.	з них		
		працевлаштовано	знаходились на обліку, на кінець року	
		тис. чол.	у % до тих, хто знаходився на обліку	тис. чол.
2000	2 744,1	597	21.8	1 188.00
2001	2 760,2	772.7	28	1 028.80
2002	2 799,2	831.8	29.7	1 055.20
2003	2 835,2	877.3	30.9	1 003.70
2004	2 900,6	984.2	33.9	998.9
2005	2 887,7	1 049.80	36.4	903.5
2006	2 700,4	1 070.80	39.7	780.9
2007	2 419,7	1 098.60	45.4	660.3
2008	2 500,7	1 084.00	43.3	876.2
2009	2 143,3	702.7	32.8	542.8
2010	1 847,4	744.5	40.3	564
2011	1 855,0	762.7	41.1	501.4
2012	1 826,1	764.4	41.9	526.2

Таблиця 2.25

**Динаміка потреби у працівниках за видами економічної діяльності  
в Україні у 2002–2012р., тис. чол. [197]**

<i>Рік</i>	<i>Сільське господарство, мисливство і лісове господарство</i>	<i>Промисловість</i>	<i>Вибувна промисловість</i>	<i>Переробна промисловість</i>	<i>Виробництво і розподіл електроенергії, газу і води</i>	<i>Будівництво</i>	<i>Торгівля, ремонт автомобілів, побутових приладів</i>	<i>Діяльність готелів і ресторанів</i>	<i>Діяльність транспорту і зв'язку</i>	<i>Фінансова діяльність</i>	<i>Операції з нерухомістю</i>	<i>Державне управління</i>	<i>Освіта</i>	<i>Охорона здоров'я і соціальна допомога</i>	<i>Інші види економічної діяльності</i>
2002	7.1	49.6	10.8	36	2.8	11.6	9.7	1.2	8.2	2.2	8.5	8.7	4.5	7.5	5.1
2003	7.6	53.9	9.8	40.4	3.7	13.6	11.8	0.9	8.6	2.4	9.4	11.9	5	8	5.7
2004	9.4	63.1	13.6	44.8	4.7	15.1	16.3	1.2	11.7	36	12.6	14.2	4.6	9.5	5.2
2005	10.4	65.8	13.5	47	5.3	17.4	19.8	1.9	12.3	4.7	15.5	19.2	3.9	9.8	5.9
2006	8.1	55.8	8	41.7	6.1	17	24.1	2.4	11.4	3.7	15.5	14.2	4.1	8.5	5.7
2007	7.3	57.4	8.1	42.8	6.5	16.7	21.6	2.6	13.1	3.6	13.1	16.8	4.1	9	4.4
2008	4	23.5	2.5	16.5	4.5	6	8.9	1.2	7.9	3.4	8.5	13.3	3.2	8.4	2.8
2009	2.2	14.7	0.8	12.1	1.8	3.2	7.7	0.6	4.9	3.6	7.6	11.2	1.5	6.2	2.4
2010	2.7	17.2	1.5	13.7	2	3.8	8.4	0.9	5	1.5	5.9	8.4	1.6	6.3	2.2
2011	2.9	16.6	1.3	13	2.3	3.5	7.1	1.1	5	0.9	4.8	7.7	2.1	5.9	1.7
2012	2.5	13.8	1.3	10.6	1.9	2.2	5.2	0.8	4.4	0.6	3.5	7.6	1.9	4.7	1.4

Однією з характеристик ринку праці України є структурний дисбаланс, який проявляється в дисбалансі попиту і пропозиції робочої сили за професійними групами (табл. 2.26).

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок щодо відсутності в Україні цілісної моделі ринку праці, внаслідок чого політика зайнятості базується не на визначенні реальних масштабів безробіття, створенні передумов для його скорочення і розробки комплексної системи соціального страхування, а на концепції працевлаштування. У цьому зв'язку необхідною є розробка стратегічної концепції державної і регіональної політики зайнятості, яка базуватиметься на реальній ціні товару «робоча сила» і довгостроковій програмі узгодження макроекономічних і регіональних інтересів реформування економіки з урахуванням міжнародного досвіду стабілізації і відновлення динаміки зростання ринку праці.

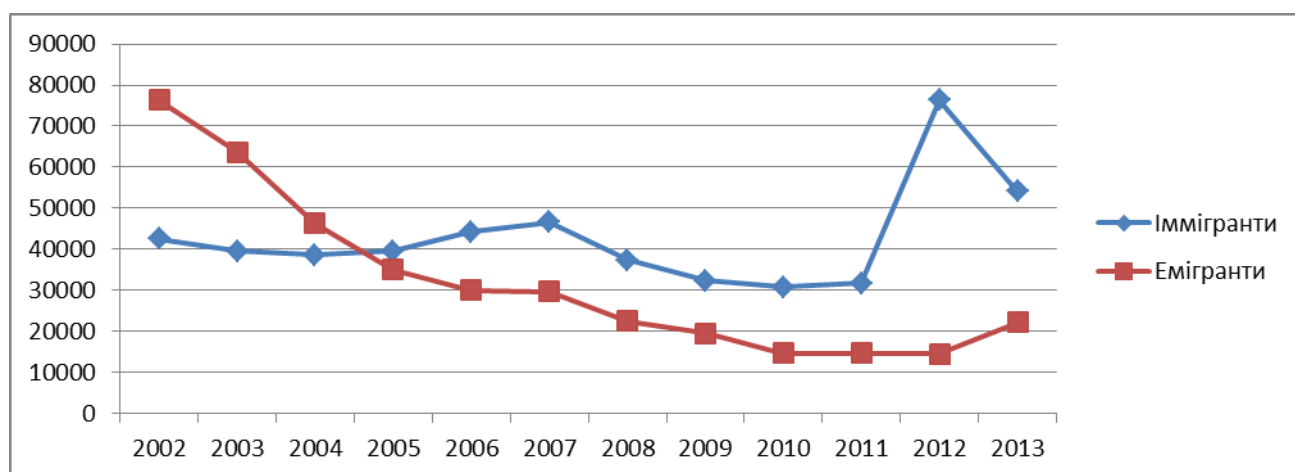
За викладених умов в Україні активізувались процеси зовнішньої міграції (рис. 2.30). Всього з України за період 2002–2013 рр. емігрували 388574 чол. проти 513396 тих, що іммігрували. Тенденція до еміграції має низхідний тренд у зв'язку з тим, що основна хвиля еміграції в Україні припадала на 90-ті роки ХХ ст. На початку ХХІ ст. з покращенням економічної ситуації і надходженням інвестицій почали створюватись робочі місця, сформувались потужні фінансово-промислові групи, які активізували діяльність промислових підприємств, що уповільнило темпи еміграції. Дещо іншою є імміграційна картина при загальному позитивному тренді. Відчутне зниження кількості іммігрантів відбулось впродовж 2008-2011рр. внаслідок впливу світової економічної кризи.

Загальне сальдо міграції в Україні (рис.2.31) стало позитивним, починаючи з 2005 р., і характеризується тенденцією до зростання, що пов'язано з покращенням соціально-економічної ситуації в країні до 2013 р., а також зі зміною складу населення (до 2013 р. спостерігалось збільшення кількості іммігрантів).

Таблиця 2.26

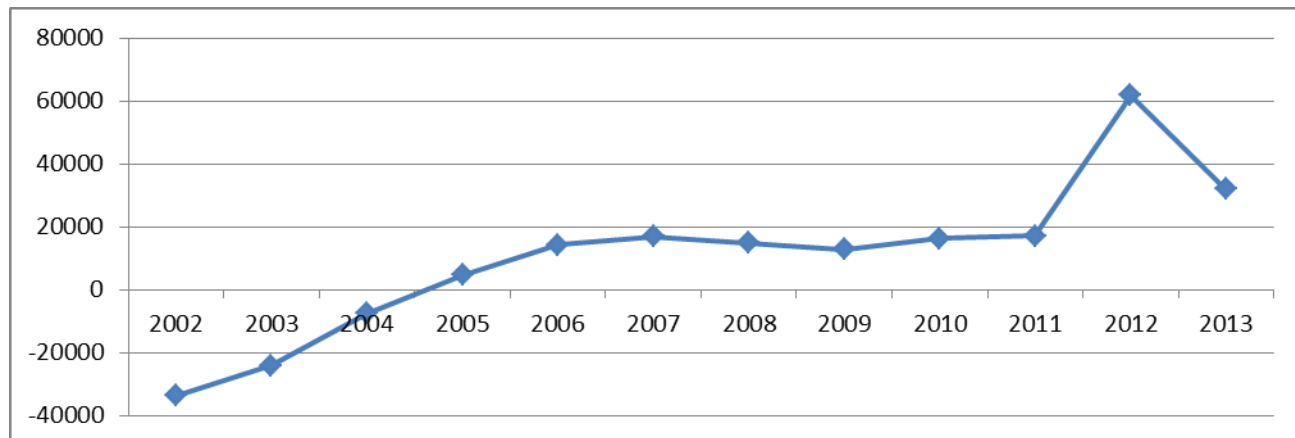
**Динаміка попиту і пропозиції робочої сили за професійними групами на ринку праці України у 2013-2014рр., тис. чол. [197]**

<i>Професійні групи</i>	<i>Чисельність зареєстрованих безробітних</i>		<i>Потреба роботодавців у працівниках</i>	
	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	51,6	54,5	4,3	4,7
Професіонали	42,6	41,9	8,1	8,5
Фахівці	46,7	48,7	5,4	6,2
Технічні службовці	27	27,8	1,5	2,1
Працівники сфери торгівлі і послуг	72	78,4	6,3	7,9
Кваліфіковані працівники сільського і лісового господарства	23,3	23,9	0,7	2,5
Кваліфіковані робітники з інструментом	56,5	63,9	9	11,6
Робітники з обслуговування, експлуатації і контролю за роботою технологічного обладнання	94,4	92,2	6	15,2
Найпростіші професії	73,6	81,5	6,2	9,5



**Рис. 2.30. Зовнішні міграційні процеси в Україні в 2002-2013рр., чол. [197]**

Аналіз внутрішніх міграційних процесів в Україні (рис.2.32 дозволяє зробити висновок, що кількість внутрішніх мігрантів (з метою навчання, зміни місця роботи, проживання) перевищує кількість зовнішніх мігрантів (внаслідок складнощів отримання довгострокової візи, вимог до кваліфікації тощо). Зазвичай рішення щодо зовнішньої міграції приймають висококваліфіковані працівники, ціна праці яких за кордоном є значно вищою, ніж в Україні.



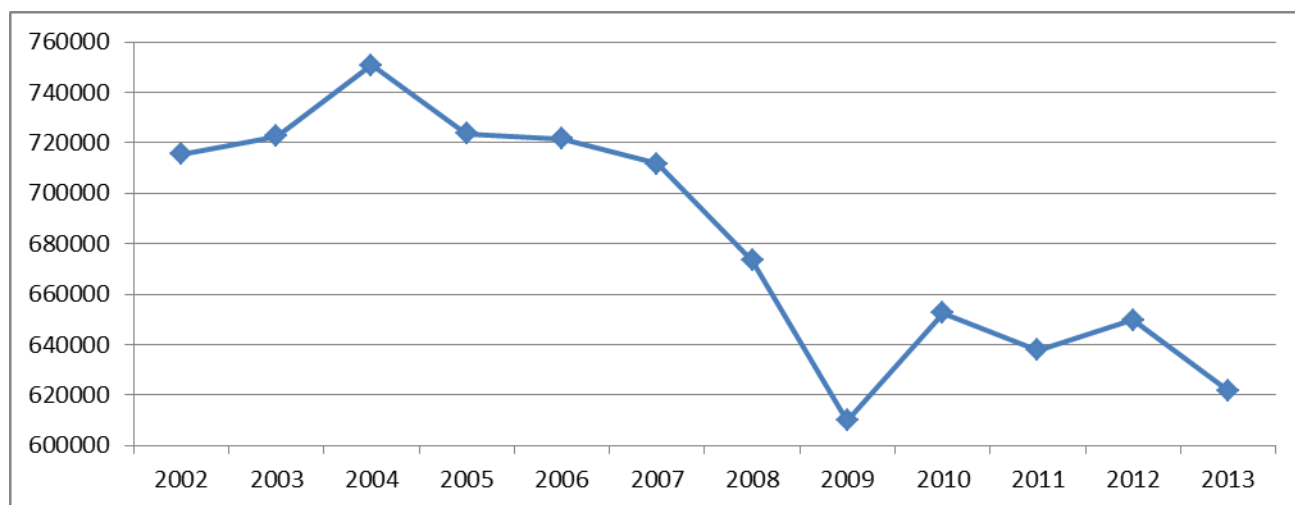
**Рис. 2.31. Зовнішнє сальдо міграції України за 2002–2013 рр., чол. [197]**

Позитивне міграційне сальдо в Україні пояснюється також тенденціями депопуляції населення (рис.2.33, рис.2.34) (а отже, зменшенням кількості емігрантів), поряд із збільшенням кількості іммігрантів.

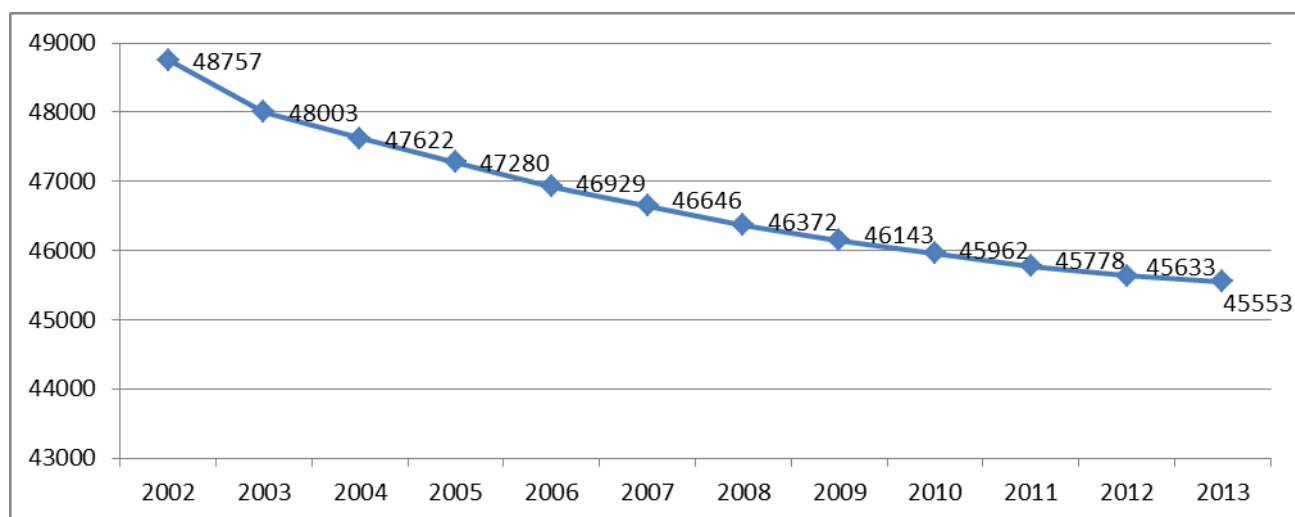
З урахуванням вищевикладеного, доцільним вбачається здійснення прогнозу показників внутрішньої і зовнішньої міграції населення за допомогою



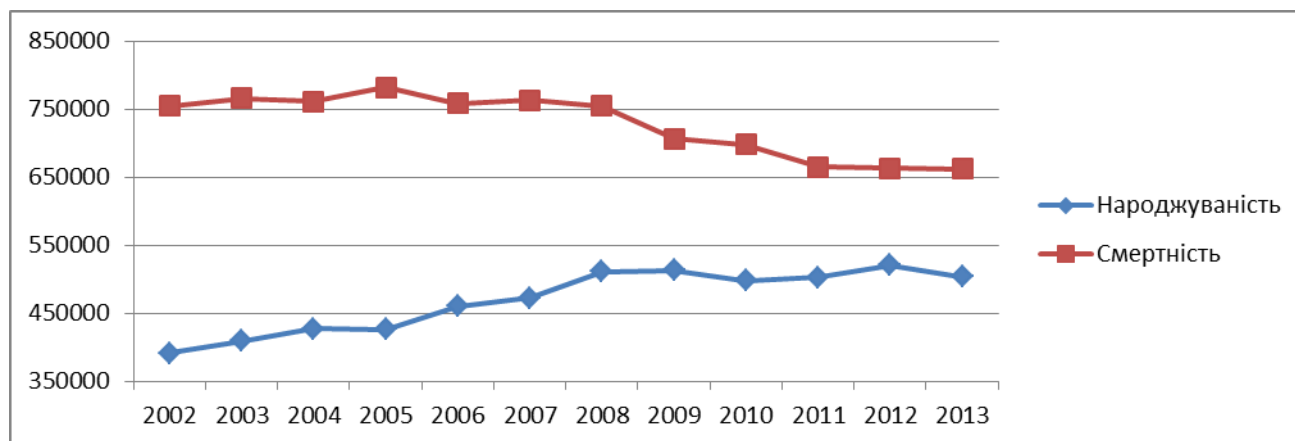
Microsoft Excel на 2014–2015 рр., використовуючи поліноми різних порядків для того, щоб отримати найбільш ймовірний прогноз.



**Рис. 2.32.** Внутрішні міграційні процеси в Україні в 2002–2013 рр., чол. [197]

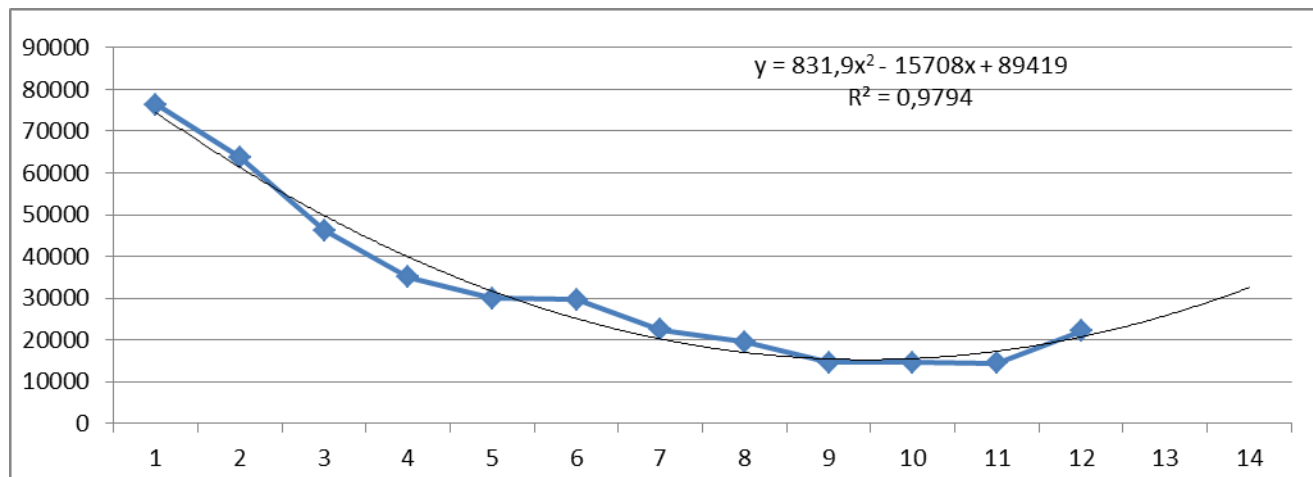


**Рис. 2.33.** Динаміка чисельності населення в Україні у 2002–2013 рр., тис. чол. [197]

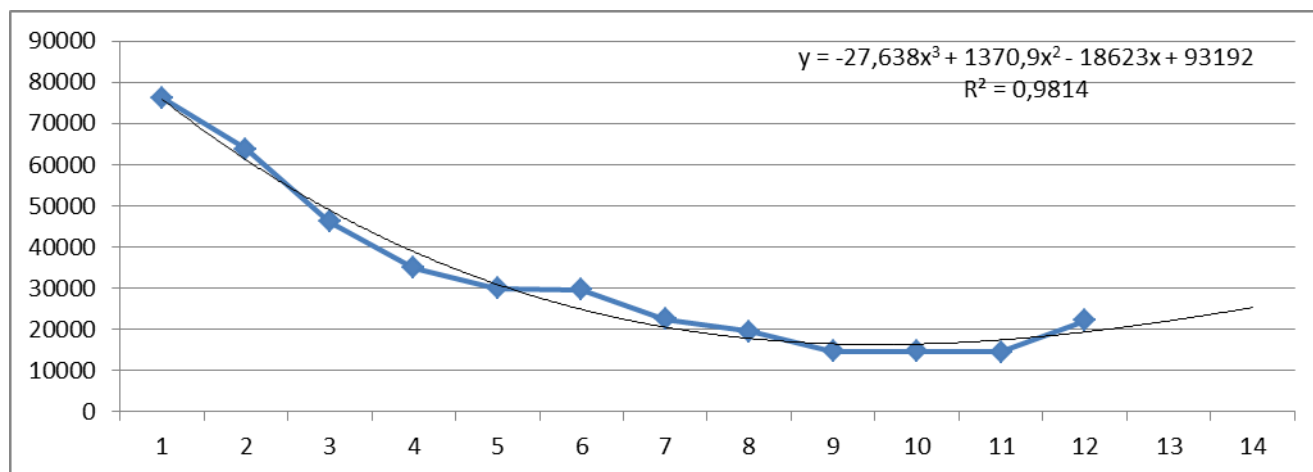


**Рис. 2.34.** Динаміка народжуваності і смертності в Україні у 2002–2013 рр., чол. [197]

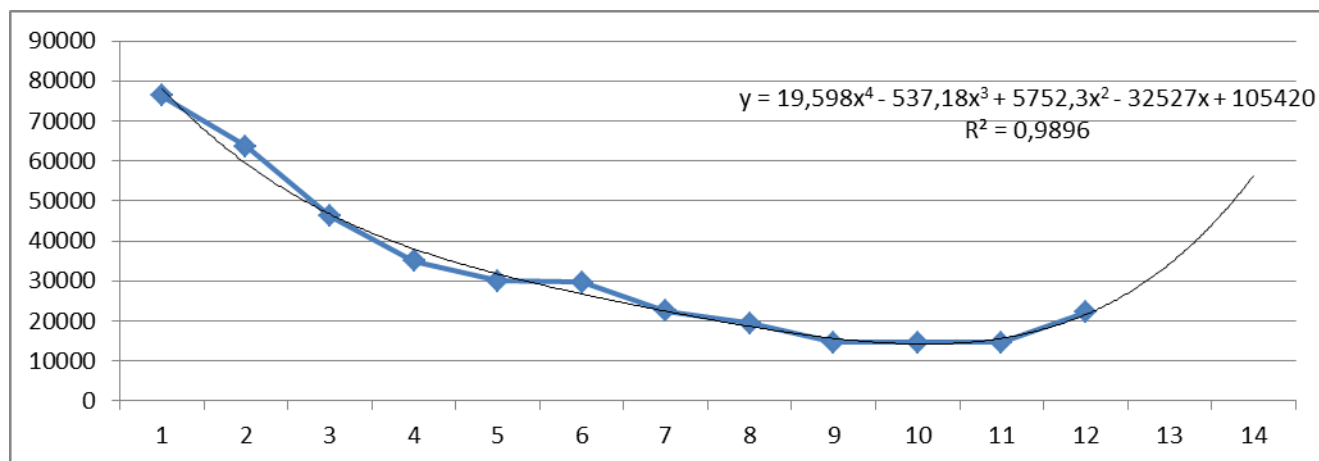
На основі даних 2002–2013 рр. виконаємо прогноз показників еміграції населення України на 2014–2015 рр., використовуючи поліноми 2–5-го порядків, оскільки їх лінії тренду є підходящими (зростають) (рис.2.35–2.38). Поліном 6-го порядку не було обрано, оскільки його лінія тренду набувала від’ємних значень.



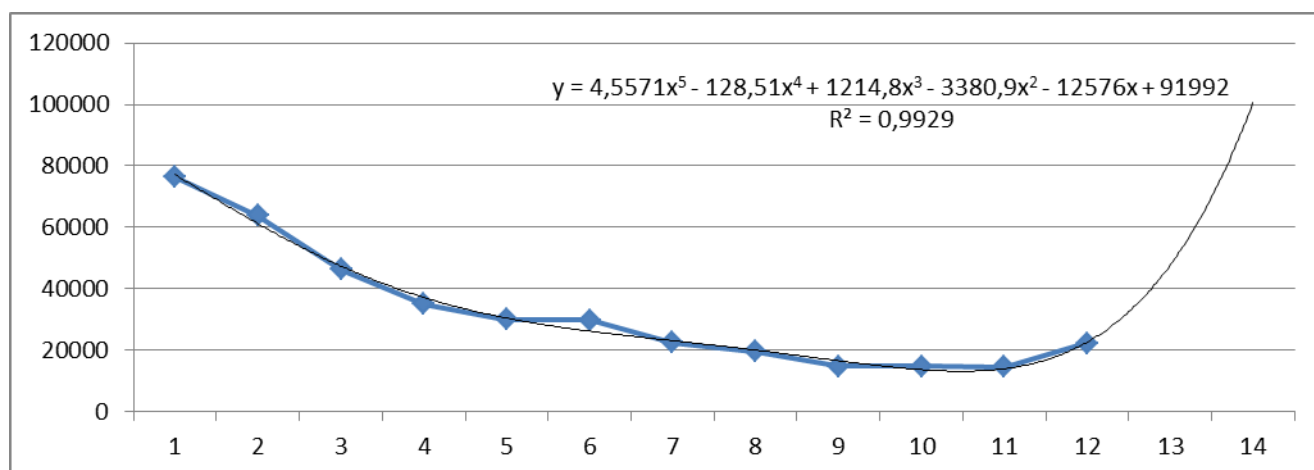
**Рис. 2.35. Поліном 2-го порядку (прогноз еміграції населення України)**



**Рис. 2.36. Поліном 3-го порядку (прогноз еміграції населення України)**



**Рис. 2.37. Поліном 4-го порядку (прогноз еміграції населення України)**



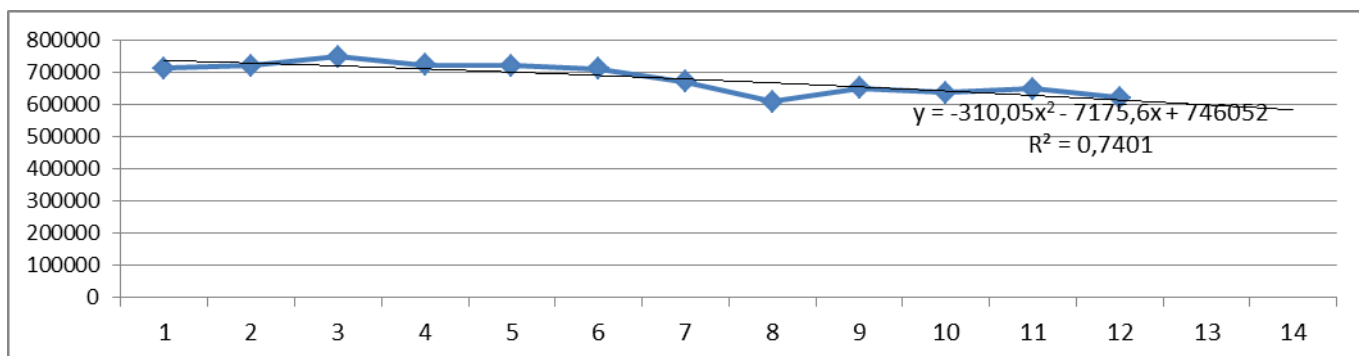
**Рис. 2.38. Поліном 5-го порядку (прогноз еміграції населення України)**

В результаті аналізу поліномів (здійснення розрахунків) було з'ясовано, що найбільш підходящим є поліном 2-го порядку ( $R^2=0,97$ ). Таким чином, можна підрахувати, що в 2014р. кількість емігрантів становитиме 32559 чол., а в 2015р. — 40977 чол., що свідчить про збільшення їх кількості, тобто люди будуть продовжувати виїжджати з України, що слід визнати достовірним прогнозом, зважаючи на стан соціально-економічної ситуації в країні. Тобто Україна залишиться однією з найбільших країн-донорів на міжнародному ринку праці, зовнішня міграція в державі стала об'єктивною реальністю. Формування потоків людей, які їдуть за кордон на заробітки, відбувається в умовах низької заробітної плати у зареєстрованому секторі економіки, підвищення рівня безробіття і вимушеної неповної зайнятості, розповсюдження бідності і високого рівня майнового розшарування населення, значного розриву у рівнях оплати праці в Україні і інших країнах.

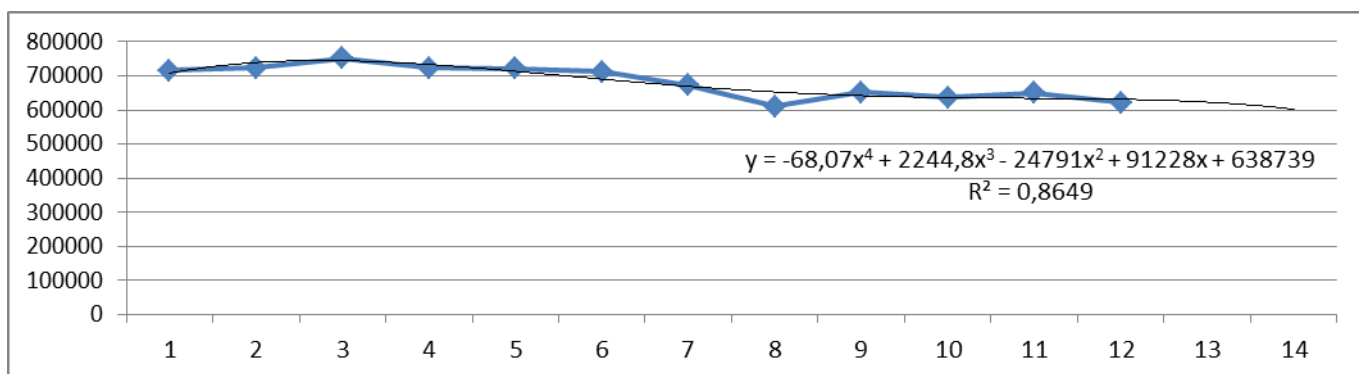
Виконаємо прогноз показників внутрішньої міграції населення України на 2014–2015 рр., використовуючи поліноми 2, 4 і 5-го порядків, оскільки їх лінії тренду є підходящими (убувають) (рис. 2.39–2.41). Поліном 3-го порядку не було обрано, оскільки лінія його тренду зростала, а в поліномі 6-го порядку набувала від'ємних значень.

В результаті аналізу поліномів (здійснення розрахунків) було з'ясовано, що найбільш підходящим є поліном 4-го порядку ( $R^2=0,86$ ). Таким чином, можна підрахувати, що в 2014 р. внутрішня міграція становитиме 601649 чол., а в 2015 р. — 559340 чол., що свідчить про її зменшення, тобто населення все менше буде

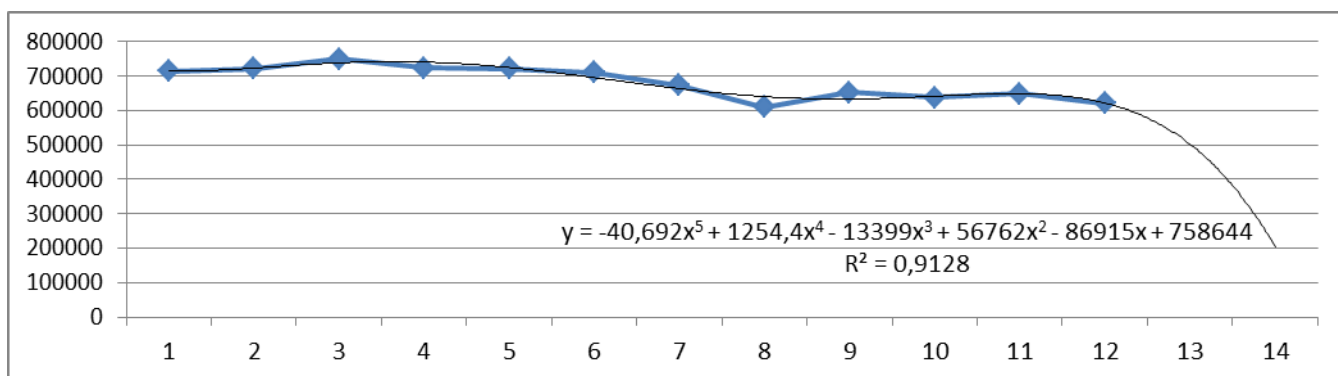
схильним до міграції всередині країни, принаймні, до стабілізації соціально-економічної ситуації в країні.



**Рис. 2.39. Поліном 2-го порядку (прогноз внутрішньої міграції населення в Україні)**



**Рис. 2.40. Поліном 4-го порядку (прогноз внутрішньої міграції населення в Україні)**



**Рис. 2.41. Поліном 5-го порядку (прогноз внутрішньої міграції населення в Україні)**

Безумовно, в умовах соціально-економічної кризи роль трудових міграцій як джерела зниження напруження на місцевих ринках праці, суттєво зростає. Трудова міграція здійснює значний вплив на розвиток ринку праці, зокрема, знижуючи рівень

безробіття. Разом з тим, міграційна політика держави залишається недостатньо розробленою, що на фоні зростання еміграції найбільш підготовлених кадрів послаблює можливості виходу України із загальної економічної кризи, загострює проблему майнової нерівності і соціальної стратифікації загалом. Відповідно, проблеми формування дієвої політики трудових міграцій, її теоретичного обґрунтування, набувають першочергового значення.

## **Висновки до розділу 2**

Глобалізація як провідна ознака сучасного етапу світогосподарського розвитку здійснює визначальний вплив на стан міжнародного ринку праці, результати аналізу якого свідчать про недосягнення станом на 2013 р. докризових показників функціонування: рівень зайнятості населення демонструє стійку тенденцію до зниження. При цьому у континентально-регіональному розрізі картина є різноспрямованою: чіткі тренди до збільшення рівня зайнятості спостерігаються в Латинській Америці, Південно-Східній Азії і Океанії, Центральній і Південно-Східній Європі та СНД; в розвинутих економіках Північної Америки і ЄС ситуація є протилежною.

На основі аналізу відмінностей у рівнях економічної активності і рівнях зайнятості на світовому ринку праці, і враховуючи, що рівень економічної активності молоді є значно нижчим у порівнянні з дорослим населенням (47,3 % проти 68,2 % у 2013 р.), а безробіття серед молодих людей є майже втричі вищим за рівень безробіття серед дорослих (13,1 % проти 4,6 %), особливо у високопрофесійному сегменті (що утворює потенційні міграційні потоки), висунуто і підтверджено припущення, що молодь становитиме основний сегмент міжнародної інтелектуальної міграції.

Аналіз динаміки безробіття як узагальнюючого показника розвитку міжнародного ринку праці свідчить про негативну тенденцію перевищення не тільки кризових, а й докризових значень як абсолютних (2000 р. – 176,7 млн. чол., 2013 р. – 201,8 млн. чол.), так і відносних показників. При цьому надзвичайно широкою є диференціація чисельності і рівня безробіття у континентально-регіональному

розрізі (від 4 % у Південній Азії до 12,5 % у Північній Африці). Основний вплив на зростання чисельності і рівня безробіття спричинила, як і у випадку із зайнятістю, світова економічна криза: за даними МОП, загальна кількість безробітних збільшилась у 2009 р. у порівнянні з 2008 р. на 23,6 % (в США – на 69 %, в Туреччині – на 55 %, в Канаді – на 44 %, в Австралії – на 42 %, у Великобританії – на 38 %, в Республіці Корея – на 26 %, в Україні – на 22 %); при цьому у 13-ти країнах рівень безробіття у 2009 р. був найбільшим за попередні 40 років.

В результаті аналізу динаміки рівня продуктивності праці у світовій економіці встановлено наявність тенденції до уповільнення зростання даного показника, що свідчить про потенційні проблеми функціонування міжнародного ринку праці вже у найближчій перспективі; при цьому розрив між розвинутими країнами і країнами, що розвиваються, продовжує зростати.

Встановлено наявність потужних деструктивних тенденцій на міжнародному ринку праці, зумовлених збереженням явища бідності працюючих людей. Дана тенденція має низхідний тренд, однак відповідні зміни відбуваються надзвичайно повільно: менш значущою вказана проблема є для розвинутих країн, в яких як абсолютні, так і відносні показники бідності працюючих є незначними (1 % працюючих в сегменті 1,25 дол. США на день і 3,6 % в сегменті 2 дол. США на день), найбільший прояв дана проблема має в Південній Азії (24,6 % і 61,5 % відповідно) і Субсахарській Африці (39,2 % і 62,8 %).

Одним з найважливіших проявів глобалізації на сучасному етапі виступають трансформаційні зрушення на міжнародному ринку праці, зумовлені особливостями світової демографічної ситуації, глобального економічного розвитку та відповідних міграційних процесів. Так, за наявними оцінками, до 2022 р. загальна очікувана кількість населення у світі становитиме 8 млрд. чол. (при цьому чисельність населення менш розвинутих країн складе 85–90 %), у тому числі приріст працездатного населення в країнах, що розвиваються – 733 млн. чол. (на сьогодні загальна чисельність працездатного населення у розвинутих країнах складає 586 млн. чол.), що зумовлює економічний характер міжнародної міграції.

Встановлено, що у сучасному світі понад 100 країн належать до країн основного притоку чи відтоку міжнародних економічних мігрантів, близько чверті з цих країн одночасно є країнами походження і призначення мігрантів. Внаслідок вищезазначеного, обсяг грошових переказів у світовій економіці впродовж 2000-2013 р. збільшився втричі – до 511 млрд. дол. США (в країнах з високим рівнем доходу – на 64 %, в країнах з середнім рівнем доходу – на 360 %, в країнах з низьким рівнем доходів – більше ніж в 6 разів), що призвело до збільшення частки грошових переказів у ВВП, перш за все, у групі країн з низьким рівнем доходів (з 3 % до 8 %) (в країнах з середнім рівнем доходу частка грошових переказів у ВВП становила менше 2 %, в країнах з високим рівнем доходу – менше 1 %).

Характерною рисою розвитку міжнародного ринку праці на етапі глобалізації є активізація процесів міжнародної інтелектуальної міграції: міжкраїнова конкуренція за інтелектуальний капітал, яка посилюється, збільшує його циркуляцію у глобальній економіці, внаслідок чого інтелектуальна робоча сила з економічно менш розвинутих країн вступила у пряму конкуренцію з працівниками розвинутих країн. Причому дана тенденція буде посилюватись, враховуючи відмінності у рівні теоретичної освіти між розвинутими країнами і країнами, що розвиваються (на користь останніх).

Основним напрямом впливу глобалізації на ринок праці України є розвиток процесів зовнішньої трудової міграції, стан якої (Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі) свідчить про відсутність в Україні цілісної моделі ринку праці, внаслідок чого політика зайнятості ґрунтується не на визначенні реальних масштабів безробіття, створенні передумов для його скорочення, а на концепції пріоритету працевлаштування.

В результаті аналізу стану ринку праці (2002–2013 рр.) і прогностичних значень (2014–2015 рр.) зовнішньої і внутрішньої міграції в Україні, зроблено висновок щодо необхідності розробки концепції державної політики зайнятості, яка повинна базуватись на реальній ціні товару «робоча сила» і узгодженні макроекономічних і регіональних інтересів, що створить передумови стабілізації внутрішнього ринку праці та відновлення динаміки його зростання, і на цій основі – рівноправного включення країни до міжнародного ринку праці.

### **Розділ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНО-ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗРУШЕНЬ**

#### **3.1. Концептуальні засади регулювання міжнародного ринку праці на етапі глобальних трансформацій світової економіки**

Питання регулювання міжнародного ринку праці набули на сучасному етапі глобального характеру і стосуються більшості держав світу. Вони займають важливе місце в питаннях вироблення регулюючих механізмів міжнародного, регіонального і національного рівнів.

В законодавчих і нормативних актах знаходять відображення дві тенденції: з одного боку - формування глобальної економіки і, відповідно, вільне переміщення робочої сили і населення; з іншого боку - протекціонізм і обмеження в області міжнародної міграції (професійні, вікові, соціально-економічні). Для подолання стихійного руху міграційних потоків здійснюється диференційований підхід до різних категорій працівників. Кожна країна встановлює перелік іммігрантів певних професій, у прийомі яких вона зацікавлена. Заохочується, перш за все, імміграція працівників високої професійної кваліфікації і молоді (чим більш молодшою є людина і чим вищим є рівень освіти, тим вищою є потенційна віддача від будь-якої інвестиції в людський капітал).

Міжнародні конвенції, у тому числі Загальна декларація прав людини, прийнята ООН у 1948 р., проголошують вільний вибір місця проживання і роботи в якості основоположних прав людини. Разом з тим, міжнародні правові акти, що регулюють процеси міграції між країнами – учасницями угод, а також із третіми країнами, як правило, встановлюють ліберальні норми переміщення населення і робочої сили всередині інтеграційних угруповань і обмежувальні – по відношенню до третіх країн. Так, в рамках ЄС підписано ряд конвенцій, що регулюють міжнародні міграційні потоки населення і робочої сили. В їх числі параграф 52 Римського договору 1957 р., який вступив в силу в 1968 р. і надає працівникам шести країн – засновницям ЄС – право пошуку роботи в країнах-



учасницях (пізніше воно було розповсюджено на всі країни-члени ЄС); Шенгенська угода 1985 р., яка вступила в силу в 1993 р. і встановлювала єдині візові правила в'їзду до країн – учасниць Угоди, а також Дублінська конвенція 1990 р., яка встановлювала правила надання притулку.

Як вище зазначалось, проблеми міграції населення знаходяться в центрі уваги різних міжнародних організацій. Разом з тим, в кожній країні виробляється власна міграційна політика як сукупність заходів щодо державного і міждержавного регулювання міграційних потоків населення на законодавчій основі. Цілями міжнародної міграційної політики є визначення масштабів міграції, механізму її регулювання, послаблення негативних соціально-економічних наслідків і посилення позитивних ефектів міграції для країн, що приймають участь у міграційному процесі. Особливе місце в міграційній політиці займає регулювання трудової міграції як елемент функціонування міжнародного ринку праці.

Здійснюється кількісне квотування, яке визначає частку іммігрантів у національній економіці і окремих галузях. Щорічно країна-імпортер розраховує і затверджує показник *імміграційної квоти*, при цьому враховується стан зайнятості трудових ресурсів, ринку житла, соціально-політична ситуація в країні-імпортері. Кількісні обмеження можуть стосуватись також прийому іммігрантів з певних країн, приплив яких бажано зменшити. Вводяться тимчасові обмеження, пов'язані з терміном перебування іммігрантів в країні-реципієнті.

Крім того, окремим напрямком міграційної політики є політика щодо вимушених переселенців. Виділяють такі *моделі політики розвинутих країн* щодо вказаної категорії мігрантів: [51, с.132–133]

1) *німецька модель*, орієнтована на прийом до Німеччини етнічних німців і їх подальшу реінтеграцію в німецьке суспільство: німці, що переселяються з інших країн, урівнюються у всіх правах, із наданням їм громадянства;

2) *французька модель*, яка відрізняється розгалуженою системою заходів із прийому, облаштування і інтеграції біженців різної національності з різних країн світу, з їх наступною інтеграцією у французьке суспільство;

3) *американська модель*, яка робить акцент на переселенні біженців в США з країн їх першого тимчасового притулку, сприянні їх інтеграції в американське суспільство. Проблеми біженців і прав людини є особливим об'єктом американської зовнішньої політики.

Щодо країн-експортерів робочої сили, основними цілями міграційної політики є регулювання її відтоку і захист інтересів громадян-мігрантів за кордоном. Визначаються масштаби еміграції, визначається кількісний склад емігрантів, регулюються надходження від експорту робочої сили. Для залучення валютних коштів до країни-експортера робочої сили іммігрантам відкриваються валютні рахунки під більш високу відсоткову ставку. В деяких країнах визначається частка заробітної плати працівників-мігрантів, яку вони мають переказувати в свою країну. Здійснюється обов'язкове державне ліцензування діяльності з найму громадян для роботи за кордоном, визначаються конкретні форми найму робочої сили за кордоном.

По мірі розширення і ускладнення функціонування міжнародного ринку праці світове співтовариство потребує нових інструментів регулювання останнього, що доповнюють міжнародні договори, укладені протягом останніх десятиліть. Як зазначалось вище, центральну роль у виробленні принципів і механізмів регулювання міжнародного ринку праці відіграє *Міжнародна організація праці (МОП)*, яка завдяки своїй тристоронній структурі (уряди, роботодавці, працівники), мандату у питаннях робочої сили, компетенції в області розробки стандартів і тривалому досвіду сприяння встановленню соціальної справедливості в області праці, а через трудові відносини – і в інших областях, відіграє визначальну роль у виробленні принципів і керівних положень, що стосуються політики і практики в області міграції робочої сили.

Так, сформована МОП *Всесвітня комісія із соціальних аспектів глобалізації* відзначає, що відсутність багатосторонньої основи для регулювання міжнародного ринку праці спричинила ряд супутніх проблем, в тому числі таких, як експлуатація працівників-мігрантів, зростання незаконної міграції, розширення торгівлі людьми, «відтік мізків» тощо.

В 2004 р. на 92-й сесії Міжнародної конференції праці відбулась загальна дискусія з проблем працівників-мігрантів і була прийнята *Резолюція щодо справедливого підходу до трудящих-мігрантів у глобальній економіці*, спрямована на розробку *Плану дій МОП стосовно міграції робочої сили*. Зокрема, в Резолюції зазначалось, що зростання мобільності людей в пошуках нових можливостей, гідної праці і безпеки спонукає до діалогу з метою багатостороннього співробітництва практично у всіх регіонах світу; при цьому МОП може відігравати центральну роль у сприянні розробці політики, спрямованої на максимізацію позитивних аспектів і мінімізацію ризиків в області трудової міграції. [176]

Головним завданням вказаного Плану дій була розробка Багатосторонніх основ з питань міграції робочої сили на базі дотримання прав людини. В 2005 р. в Женеві МОП провела Тристоронню нараду експертів, на якій обговорювались і були прийняті *«Багатосторонні основи МОП з питань міграції робочої сили. Необов'язкові у правовому відношенні норми і керівні принципи підходу до міграції робочої сили, заснованого на дотриманні прав людини»*. В березні 2006 р. на 295-й сесії керівний орган МОП прийняв рішення щодо публікації і розповсюдження вказаних Основ. Даний документ містить широкий комплекс заходів щодо регулювання міжнародного ринку праці.

*Багатосторонні основи з питань міграції робочої сили* були розроблені для задоволення широкого попиту на практичне керівництво і заходи щодо максимізації позитивних результатів міграції робочої сили. Даний документ: розглядає основні проблеми, що виникають при виробленні міграційної політики на національному, регіональному і міжнародному рівні; містить всеохоплюючий комплекс принципів, керівних положень і прикладів найкращої практики в області міграції робочої сили, що містяться у відповідних міжнародних документах і глобальному огляді політики і практики членів МОП в цій області; розглядає важливі теми, такі як гідна праця для всіх, регулювання міграції, захист працівників-мігрантів, *сприяння зв'язку міграції та економічного розвитку*, а також розширення міжнародного співробітництва; представляє собою рамковий

документ, в якому чітко визнається суверенне право всіх держав-членів визначати власну міграційну політику; визнає вирішальну роль соціального партнерства, соціального діалогу і тристоронньої структури у регулюванні процесів міграції робочої сили; відстоює міграційну політику, що враховує гендерні чинники, спрямовану на вирішення специфічних проблем, з якими стикаються жінки в процесі трудової міграції. [56, с. 6–7]

Даний документ може виступати у якості основи для розробки і укріплення, здійснення і оцінки національної, регіональної і міжнародної політики і практики в області регулювання міжнародного ринку праці. Вказані *Багатосторонні основи* направлені також на укріплення співробітництва МОП з іншими відповідними міжнародними організаціями, зокрема в контексті її співробітництва з *Женевською групою з питань міграції* і з регіональними організаціями, щодо здійснення підтримки у здійсненні плану дій з метою сприяння узгодженості міжнародної політики з питань регулювання ринку праці.

Посилення уваги до питань регулювання ринку праці зумовлено тим, що міграція з метою працевлаштування представляє собою серйозну глобальну проблему, яка стосується більшості країн світу. Як вище зазначалось, в теперішній час розширення міжнародної міграції відбувається в результаті дії двох основних чинників на ринку робочої сили: багато людей працездатного віку в своїх країнах або не можуть знайти роботу, або не можуть знайти підходящу роботу для забезпечення гідного власного існування та існування своєї сім'ї, в той час як в інших країнах наявним є дефіцит робочої сили для заповнення вакансій в різних секторах економіки. Існують і інші чинники, включаючи демографічні зміни, соціально-економічні і політичні кризи, збільшення розриву у рівні заробітної плати між розвинутими країнами і країнами, що розвиваються, а також всередині вказаних груп країн тощо. Внаслідок викладеного відбувається значне переміщення людей через кордони з метою працевлаштування.

На сучасному етапі світогосподарського розвитку визначальну роль у регулюванні міжнародного ринку праці виконують держави, прагнучи перетворити міграційну політику у постійно діючий фактор державного

регулювання. *Державна міграційна політика* у вказаному контексті представляє собою цілеспрямовану діяльність держави з регулювання процесів експорту та імпорту робочої сили в дану країну і з неї. Вона поділяється на еміграційну політику і імміграційну політику.

Контролю і регулюванню підлягають соціальний, віковий та професійний склад мігрантів, рівень в'їзду та виїзду іноземних трудящих. Опції міждержавного і внутрішньодержавного регулювання ринку праці, регулювання обсягу та структури міграційних потоків виконують міністерства праці, міністерства внутрішніх і закордонних справ, а також спеціально створені державні та міждержавні органи. Відповідно до прийнятої у міждержавних відносинах практики, країни, які обмінюються робочою силою, визнають пріоритет норм міжнародного права над національним законодавством. При цьому основним інструментом регулювання національних ринків праці в контексті включення до світового трудових ресурсного середовища виступає кількісне квотування іноземної робочої сили. [103, с. 268]

Іноземна робоча сила залучається, як правило, за допомогою створених за кордоном державних вербувальних комісій, до функцій яких входить ретельний відбір кандидатів для роботи на підприємствах своєї країни з урахуванням їх віку, здоров'я, кваліфікації. Такі вербувальні комісії створено, наприклад, урядом ФРН у Греції, Іспанії, Туреччині, Італії, Португалії. Аналогічні агенції за кордоном має Франція, а також інші країни.

Важливим елементом регулювання міжнародного ринку праці є визначення юридичного статусу мігрантів шляхом закріплення у міжнародних угодах їх соціально-економічних, трудових та інших прав. Одночасно можуть існувати покраїнові відмінності щодо особливостей зайнятості мігрантів у країні зайнятості. У Швейцарії, наприклад, іммігрантам заборонено протягом року змінювати місце роботи; протягом двох років – професію та місце проживання; заборонено приймати участь у профспілковій діяльності. Відповідні законодавчі обмеження існують також у Франції, ФРН, Бельгії, Нідерландах, Швеції та інших країнах. Одночасно важелі державного регулювання імміграції мають покраїнові

відмінності. Так, уряди Франції і Бельгії заохочують сімейну імміграцію, одночасно проводячи курс на обмеження загальної кількості іноземців в країнах; уряд ФРН здійснює ротацію іноземних працівників у цілому і встановлює обмежувальний кількісний ценз у регіонах країни, що характеризуються високою питомою вагою іноземців.

Більшість країн-реципієнтів встановлюють законодавчо закріплені максимальні терміни перебування на території держави для деяких категорій мігрантів, деякі країни – бажану географічну та національну структуру імміграції. Крім того, при наявності жорстких професійно-кваліфікаційних вимог щодо мігрантів, особливі умови прописуються щодо потенційних інвесторів. При цьому засоби й методи реалізації міграційної політики західних країн змінюються залежно від конкретної ситуації на ринку праці. Так, в умовах дефіциту робочої сили у західноєвропейських країнах, уряди даних держав вживали заходи щодо заохочення імміграції, у тому числі нелегальної. Коли ж це стало наносити шкоду інтересам корпорацій, приплив іноземної робочої сили обмежувався. Також слід відзначити імміграційні обмеження, що встановлюються державами, стосовно стану здоров'я, віку, законслухняності і т. і. [103, с. 269]

Різноманітні аспекти регулювання міжнародного ринку праці регулюються двосторонніми (наприклад, між ФРН і Туреччиною, ФРН і Італією, Нідерландами і Тунісом, Францією й Алжиром, Францією і Португалією) та багатосторонніми (наприклад, утворення між скандинавськими країнами «Скандинавського ринку праці») міждержавними угодами, відповідними національними законодавчими актами. Держави можуть також вживати спільних обмежувальних заходів на міжнародному ринку праці. Так, уряди Франції, ФРН і Великобританії вводять обмеження щодо використання праці мігрантів з країн «третього світу», які у вказаних країнах становлять абсолютну більшість іноземних працівників.

Спільним у викладеному контексті є те, що на сьогодні всі закони та підзаконні акти держав – споживачів іноземної праці не надають рівних прав іммігрантам в економічній, політичній і соціальній сферах, як цього вимагає Загальна декларація прав людини і документи Міжнародної організації праці. У

внутрішньодержавних документах національні інтереси превалюють над міжнародними нормами.

Забезпеченню національних інтересів може сприяти міжнародне співробітництво в області регулювання міжнародного ринку праці, при окресленні напрямків якого слід враховувати *Міжнародну Конвенцію Організації Об'єднаних Націй щодо захисту прав всіх трудящих мігрантів і членів їх сімей* (1990р.), а також ряд інших *конвенцій й рекомендацій МОП* (Додаток Л).

При виробленні напрямків регулювання міжнародного ринку праці в умовах глобалізації, перш за все, слід враховувати основоположні принципи Конвенції щодо працівників-мігрантів (1949 р., №97), Конвенції щодо працівників-мігрантів (додаткові положення) (1975 р., № 143), а також відповідних Рекомендацій №86 і №151: за умови ратифікації, дані конвенції накладають на державу зобов'язання втілювати їх положення в життя у повному обсязі. Зміст даних конвенцій базується на результатах масштабних досліджень, а також на даних щодо практики трудової міграції у різних регіонах світу. Вони розроблені з урахуванням принципів, викладених у відповідних міжнародних документах, керівних принципів міжнародної і регіональної політики в області регулювання міжнародного ринку праці. Дані конвенції надають практичні орієнтири урядам і організаціям роботодавців і працівників з питань розвитку, укріплення і здійснення національної і міжнародної політики в області регулювання міжнародного ринку праці, які можуть використати також і інші сторони, що цікавляться питаннями регулювання міжнародного ринку праці.

Центральним елементом такого регулювання має стати співробітництво і проведення консультацій серед тристоронніх учасників МОП і Міжнародного бюро праці, а також між ними та іншими міжнародними організаціями, надання сприяння у здійсненні більш ефективної політики в області регулювання міжнародного ринку праці, в тому числі стосовно прав, працевлаштування і захисту працівників-мігрантів.

З урахуванням вищезазначеного, регулювання міжнародного ринку праці, яке має носити комплексний характер, доцільно здійснювати за такими

*концептуальними напрямками:* гідна праця; міжнародне співробітництво в області міграції робочої сили; глобальна інформаційна база; ефективне управління міграцією робочої сили; захист трудящих-мігрантів; запобігання зловживанням в області міграції і захист від них; процес міграції; соціальна інтеграція і участь у суспільному житті; міграція і економічний розвиток.

Розглянемо приклади заходів, які можуть здійснюватись з метою покращення регулювання міжнародного ринку праці, підтримання економічної активності і сприяння розвитку в країнах походження і приймаючих країнах, а також захисту трудящих-мігрантів, систематизувавши їх за вищевикладеними концептуальними напрямками регулювання міжнародного ринку праці.

1) *Гідна праця.* По-перше, слід сприяти розширенню можливостей для всіх носіїв здатності до праці працездатного віку, в тому числі працівників-мігрантів, отримувати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки і поваги людської гідності. По-друге, забезпечення гідної праці передбачає вільний доступ до вибору роботи, визнання основних прав на робочому місці, до отримання доходу, який дозволяє людям забезпечувати і виконувати свої основні матеріальні, соціальні і сімейні потреби і зобов'язання, а також до належного рівня соціального захисту працівників і членів їх сімей.

Вдалими прикладами забезпечення гідної праці є, зокрема, досвід Франції і Японії. Так, застосований у Франції підхід спільного розвитку узгоджує міграційну політику і політику в області розвитку в країнах походження працівників-мігрантів і сприяє їх циркуляції між країнами походження і приймаючими країнами. Він спрямований на сприяння розвитку у всіх франкомовних країнах Африки з метою зниження еміграційного тиску. Аналогічні програми існують в Німеччині (щодо Туреччини), Італії (щодо Сенегалу), Іспанії (щодо Еквадору). Від реалізації цих програм виграють як приймаючі країни (допомагають задовольнити потреби в робочій силі, послабити демографічні проблеми і контролювати незаконну міграцію) і країни походження (отримують розширений доступ до віз, збільшуються обсяги грошових



надходжень, забезпечується безперервна циркуляція робочої сили), так і трудові мігранти (доступ до кредитів і інвестиційних можливостей). [129; 144]

В 1989 р. МОП і міністерство праці *Японії* розробили міжкраїновий проект стратегічних підходів до сприяння зайнятості в Азії. Одним з його завдань було скорочення імміграційного тиску з боку окремих азійських країн, який вважається основним джерелом притоку незаконних мігрантів в Східну Азію, особливо в Японію. Перший етап вказаного проекту здійснювався в Таїланді і на Філіппінах в 1989 р., другий етап розповсюджувався на Бангладеш і Пакистан в 1993 р. Третій етап почав реалізовуватись в Китаї в 1996 р. і був завершений в 2004 р. Головна мета проекту полягала в розробці і пропаганді стратегії в області зайнятості для окремих країн, яка дозволяла б вирішити проблеми макро- і мікрорівня на основі активної політики на ринку праці. Основна увага приділялась розширенню можливостей отримання гідної роботи в сільських і міських районах для бідних, безробітних і частково безробітних. В результаті реалізації проекту була розпочата діяльність на базі місцевих громад, впроваджені *маловитратні схеми отримання доходу*, і, таким чином, здійснювалось сприяння співробітництву між недержавними організаціями і державними органами, а також був підвищений потенціал міністерств праці щодо розробки і здійснення мікроінтервенцій з метою створення робочих місць. [126]

Вдалим прикладом також є приклад міжрегіонального *Європейсько-Середземноморського партнерства*. Так, на Європейсько-Середземноморській конференції 1995 р. країни Європейського Союзу і країни Південного Середземномор'я (Єгипет, Ізраїль, Йорданія, Ліван, Марокко, Сирійська Арабська Республіка, Туніс, Туреччина і Палестинська Автономія) прийняли Барселонську декларацію і Програму дій, які передбачають сприяння торгівлі, економічному зростанню і зайнятості в країнах походження, що має призвести до скорочення міграційних потоків. Країни також домовились щодо надання мігрантам, що мають законний статус, всіх прав, передбачених діючим законодавством. З метою сприяння даному процесу передбачено також поглиблення соціального діалогу між регіональними соціальними партнерами.

2) *Міжнародне співробітництво в області міграції робочої сили.* Зміст даного напрямку полягає в тому, що Урядам і організаціям роботодавців слід взаємодіяти з МОП з метою сприяння узгодженості політики в сфері міграції робочої сили на міжнародному і регіональному рівнях, у тому числі з використанням важелів консультацій з організаціями роботодавців і працівників. МОП також повинна сприяти діалогу з іншими відповідними міжнародними організаціями з метою вироблення скоординованого підходу до міграції робочої сили на основі Багатосторонніх основ МОП з питань міграції робочої сили.

Комплекс вдалих прикладів міжнародного співробітництва в області міграції робочої сили має широку географію. Так, в *Об'єднаному Королівстві Португалія* між Британським конгресом тред-юніонів і Загальною конфедерацією португальських трудящих існує угода щодо сприяння у наданні членства в британських профспілках португальським працівникам-мігрантам - членам португальської профспілки.

В 1989 р. члени *Карибського Співтовариства (КАРИКОМ)* підписали Декларацію, яка надавала свободу пересування громадянам держав-членів. Поступово були скасовані обмеження на роботу певних категорій громадян країн Співтовариства – випускників університетів, співробітників засобів масової інформації, музикантів, працівників мистецтва і спортсменів, а з 2002 р. держави-члени розповсюдили вільне переміщення на самозайнятих постачальників послуг, підприємців, менеджерів, керівний технічний персонал, подружжя і утриманців. [117, с.1–7]

*Спільний ринок країн Південної Америки (МЕРКОСУР)* спочатку обмежив свободу пересування робочої сили прикордонними областями чотирьох держав-членів (Аргентина, Бразилія, Уругвай, Парагвай). В 1997 р. *Багатостороння угода з питань соціального забезпечення* надала працівникам-мігрантам, які працювали в одній з держав-членів, однакові права і обов'язки з працюючими громадянами даної країни. Угода 2000 року визначає право проживання і роботи в державах-членах на певний термін працівникам мистецтва, викладачам, вченим, спортсменам, журналістам, особам вільних професій і технічним спеціалістам, які

є громадянами інших країн-членів. Регіональна угода 2002 р. щодо громадян держав-членів і асоційованих членів (Болівія, Чилі) дозволяє громадянам будь-якої з країн проживати на території інших країн і надає їм доступ до будь-якої економічної діяльності на рівній основі з громадянами цієї країни. [171]

Наступним прикладом є *Південноамериканська конференція з питань міграції (Лімський процес)*, в якій приймають участь Аргентина, Болівія, Бразилія, Республіка Венесуела, Колумбія, Парагвай, Перу, Уругвай, Чилі, Еквадор. В *Декларації Кіто* держави-учасники домовились щодо визначення і координації стратегій і регіональних програм з питань міграції з метою забезпечення прав мігрантів і членів їх сімей, удосконалення управління міграційними потоками всередині регіону і розробки національних і двосторонніх правил, налагодження зв'язків з громадянами за кордоном, укріплення взаємозв'язків і виявлення більш безпечних і менш вартісних способів грошових переказів, сприяння інтеграції мігрантів, особливо на робочих місцях, гармонізації і координації систем міграційної інформації, адміністративного управління і законодавства в області міграції. [172]

Найбільш досконалим є підхід *Європейського Союзу*. Пересування громадян ЄС і отримання права на роботу в інших державах-членах регулюється як положеннями угод, так і національним законодавством щодо створення Європейського економічного співтовариства (ЄЕС), внутрішнього ринку і ЄС. Свобода пересування людей, товарів, послуг і капіталу передбачалась Римським договором 1957 р. В 1968 р. *Постановою 1612/68 Ради ЄЕС* були встановлені керівні принципи стосовно мобільності робочої сили, спрямовані на узгодження політики держав-членів у питаннях воз'єднання сімей, надання рівного режиму щодо доступу до працевлаштування, умов праці, соціальних і податкових пільг, прав профспілок, професійної підготовки і освіти.

Закон щодо Єдиної Європи 1985 р. передбачав усунування внутрішніх кордонів і поклав початок законодавству, що гарантує надання Європейським співтовариством переважних прав при наймі і працевлаштуванні всім трудящим і членам їх сімей з будь-якої держави - члена.

Після підписання Маастрихтської угоди 1992 р. Європейська комісія і держави-члени прийняли ряд документів, спрямованих на спрощення міжнародних переказів і взаємне визнання дипломів щодо професійної кваліфікації. Останнім часом Європейським Союзом визнається необхідність координації підходу стосовно потоків незаконної міграції, що задовольняє попит на робочу силу, який не задовольняється громадянами держав-членів. Визнаючи майбутні наслідки демографічного спаду і старіння населення для економіки, Комісія надала Раді в січні 2005 р. *Зелену книгу*, присвячену підходу ЄС до управління економічною міграцією, в якій визначені основні проблеми і викладені варіанти законодавчої бази ЄС стосовно економічної міграції, однак поряд із цим визнається, що кожна країна має самостійно визначати потреби свого ринку праці. В даний час регулювання міграції на рівні Співтовариства обмежується питаннями короткострокового перебування і в'їзду на територію ЄС. На думку Європейської конфедерації профспілок, викладені в Зеленій книзі варіанти законодавчої бази не містять чіткої системи прав для всіх відповідних працівників, особливо з третіх країн. Пропонується включити положення щодо надання громадянам третіх країн, які мають законний статус, однакових умов праці і пільг з громадянами ЄС, а також щодо захисту прав тих, хто не має законодавчого статусу, з метою охорони прав і сприяння щодо умов праці як працівникам-мігрантам, так і громадянам приймаючої країни. [174]

Існують також суто інституційні приклади. Так, *Глобальна комісія з міжнародної міграції (GCIM)* була створена в 2003 р. Швейцарією і Швецією спільно з урядами Бразилії, Марокко і Філіппін з метою забезпечення основи для вироблення механізмів узгодженого всеохоплюючого і глобального реагування на проблеми міграції. Діяльність комісії передбачає включення питань міжнародної міграції в порядок денний ООН, аналіз прогалин в міграційній політиці, вивчення зв'язків з іншими проблемами і надання рекомендацій Генеральному Секретарю ООН, урядам та іншим зацікавленим сторонам. В рамках своєї діяльності GCIM проводить аналіз і дослідження, консультації із зацікавленими сторонами, регіональні слухання в різних частинах світу і обмін інформацією. [172]

3) *Глобальна інформаційна база.* Важливість даного напрямку регулювання міжнародного ринку праці обумовлена тим, що знання і інформація мають вирішальне значення для вироблення, здійснення і оцінки політики і практики в області міграції робочої сили, тому їх напрацюванню і застосуванню слід надавати пріоритетного значення.

Міжнародна програма з питань міграції *Міжнародної організації праці* веде он-лайнову базу даних з міжнародної трудової міграції (*ILM*), яка містить часові ряди статистичних даних 86 країн щодо міграції. Крім загальних даних ЄВРОСТАТ, база даних ILM охоплює ряд країн, що розвиваються. МОП також розробила посібники і довідники зі збору даних щодо міграції і надає країнам технічну допомогу в удосконаленні даного процесу. [179]

Дані *Міжнародного валютного фонду (МВФ)* – «Статистичний щорічник платіжного балансу» - слугують основним джерелом даних щодо грошових переказів мігрантів у глобальних масштабах.

*Міжнародна організація з міграції (МОМ)*, починаючи з 2000 р., публікує «Доповідь щодо стану міграції в світі», в якій наводиться інформація щодо останніх тенденцій в області міжнародної міграції і надаються огляди ситуації в регіонах.

Існують також приватні інституції, що займаються аналізом міжнародного ринку праці. Так, *Інститут міграційної політики* – приватна організація, що розташована у Вашингтоні, формує *Джерело інформації з питань міграції (MIS)* – Інтернет-портал, який містить інформаційні ресурси як якісного, так і кількісного характеру, аналіз дебатів з питань міграції і перспектив розвитку проблем в області міграції. [188]

*Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР)* здійснює збирання даних з питань міграції за допомогою *Системи постійного спостереження за міграцією (SOPEMI)*, що базується на мережі національних кореспондентів в державах-членах, які призначаються секретаріатом ОЕСР. Ці дані щорічно публікуються в доповіді «Тенденції міжнародної міграції SOPEMI», що стала провідним інформаційним виданням щодо міграції в країнах ОЕСР і яка

містить аналіз тенденцій по регіонах і країнах. Доповідь також містить результати глибоких аналітичних досліджень з окремих питань міграції. [142]

У 2002 р. засновано *Базу даних з міграції Науково-дослідного інституту ЮНЕСКО*, яка надає інформацію щодо майже 300 науково-дослідних і навчальних інститутів в 77 країнах. [161] Вона також містить детальні дані щодо 86 періодичних видань з питань міжнародного ринку праці, які надходять з бази даних ЮНЕСКО в галузі суспільних наук DARE.

*Статистичний відділ ООН (UNSD)* випускає рекомендації з метою надання країнам допомоги у збиранні і розповсюдженні даних щодо стану міжнародного ринку праці. Зокрема UNSD збирає офіційні національні дані щодо потоків і чисельності міжнародної міграції і публікує їх в «Демографічному щорічнику». [122] UNSD також надає сприяння і технічну допомогу країнам у збиранні і обробці даних, а також щодо підготовки статистиків відповідно до рекомендацій ООН. *Відділ народонаселення ООН (UNPD)* на регулярній основі проводить дослідження і публікує матеріали щодо міграційної політики і тенденцій розвитку міжнародного ринку праці, в тому числі глобальні оцінки чисельності міжнародних мігрантів. [198; 200] UNPD також проводить щорічні координаційні наради ООН з питань розвитку міжнародного ринку праці та питань міжнародної міграції.

*Всесвітній банк* у доповідях «Показники світового розвитку» (WDI) і «Глобальні фінанси і світовий розвиток» (GDF) розповсюджує інформацію щодо грошових переказів мігрантів. [204] Обидві доповіді містять комплекси даних, що базуються на даних МВФ щодо платіжного балансу, але охоплюють більш широке коло країн. В GDF використовується більш широке визначення грошових переказів (сума переказів трудящих, компенсація переказів працівникам і мігрантам наводиться по статті «Рух капіталу»), ніж в даних МВФ і WDI.

Інформаційна база щодо стану міжнародного ринку праці формується також на рівні країн і регіональних об'єднань. Так, на рівні Європи в якості статистичного підрозділу Європейської комісії збирання статистичних даних щодо міжнародного ринку праці здійснює *Статистичне бюро європейських*

*співтовариств ЄВРОСТАТ* шляхом щорічного анкетування, яке проводиться спільно з економічною комісією ООН для Європи, Радою Європи, МОП і Статистичним відділом ООН. Зібрані дані надаються іншим установам і країнам в публікаціях і он-лайнних базах даних. [169; 198; 201] Метою ЄВРОСТАТ є стандартизація збирання і аналізу даних щодо функціонування ринку праці.

Серед найбільш показових країнових прикладів – приклад *Австралії*. Так, *Статистичне бюро Австралії* проводить щомісячні обстеження робочої сили, які включають питання щодо міграції. Періодично проводяться додаткові опитування іммігрантів. *Міністерство імміграції, у справах різноманіття культур і корінного населення Австралії* регулярно готує звіти, які включають статистичні дані щодо кількості іноземних працівників, які в'їжджають до Австралії, щодо галузей, в яких вони працюють, а також щодо випадків недотримання правил, термінів перебування і протекціоністських тарифів на отримання візи. Міністерство також відслідковує досвід мігрантів на ринку праці з використанням ряду обстежень. Серед них Лонгитюдне обстеження іммігрантів в Австралії (LSIA), обстеження кваліфікованих працівників, що мають візу (SDAS), а також обстеження колишніх іноземних студентів, які отримали право на постійне місце проживання. [147]

4) *Ефективне управління міграцією робочої сили*. При реалізації даного напрямку слід враховувати, що, *по-перше*, всі держави володіють суверенним правом розробляти свою власну політику управління міграцією робочої сили. Міжнародні трудові норми та інші міжнародні документи повинні відігравати важливу роль у забезпеченні узгодженості, ефективності і справедливості даної політики. *По-друге*, необхідно розглядати питання щодо розширення шляхів законної трудової міграції з урахуванням потреб ринків праці і демографічних тенденцій. *По-третє*, необхідно сприяти налагодженню і проведенню соціального діалогу, що має суттєве значення для вироблення оптимальної політики в області міграції робочої сили. *По-четверте*, уряди і соціальні партнери мають проводити консультації з організаціями громадянського суспільства і об'єднаннями мігрантів з питань міграційної політики.

Так, *Іспанія* заснувала три офіційні структури для участі соціальних партнерів у розробці законодавства і політики щодо міграції робочої сили: *Форум соціальної інтеграції іммігрантів, Міжміністерська комісія у справах імміграції, Виконавчі комісії провінцій*. Крім цього, в Міністерстві праці існує *Управління з міграції робочої сили і Державний секретаріат*. Сформований в 2000р. в рамках *Глобальної програми регулювання і координації у справах іноземних громадян і імміграції в Іспанії (Plan Greco)*, вказаний секретаріат в Іспанії займається координацією діяльності з управління міграцією, в тому числі інтеграцією іммігрантських громад в контексті забезпечення їх вкладу в економічне зростання. [132]

Політика прийому мігрантів *Канади* передбачає процедури в'їзду для кваліфікованих робітників, фахівців і осіб інтелектуальної праці з присвоєнням балів на основі таких критеріїв, як вік, освіта, володіння англійською або французькою мовами з метою задоволення потреб у кваліфікованих фахівцях. [156; 158; 173]

*Нова Зеландія* заохочує імміграцію кваліфікованих фахівців, які мають пропозицію щодо працевлаштування або кваліфікацію і досвід роботи за професіями, за якими спостерігається дефіцит робочої сили. Вказаним категоріям працівників уряд прагне надати сприяння в інтеграції з метою постійного проживання, надаючи комплект інформаційних матеріалів щодо житла, охорони здоров'я, освіти, праці, бізнесу, системи державної влади, законодавства, банківської системи, транспорту, правових питань, історії країни. Відділ постійного місця проживання Імміграційної служби надає фінансування організаціям і підприємствам, які допомагають мігрантам облаштуватись в країні. [182]

*Велика Британія* реалізує програму прийому висококваліфікованих мігрантів, яка дозволяє в'їзд в країну висококваліфікованих мігрантів, навіть якщо у них немає конкретних пропозицій щодо найму, з метою працевлаштування або роботи на основі самозайнятості. Для заявників молодше і старше 28 років застосовуються різні оцінки за бальною системою. [183]



Відповідно до міграційної програми *Австралії*, бажаючі отримати постійну візу з метою працевлаштування оцінюються, перш за все, за такими критеріями, як кваліфікація, вік, володіння англійською мовою, досвід роботи, відповідність *Імміграційному переліку необхідних професій (MODL)*. Ті, хто навчався в Австралії, мають право претендувати на отримання статусу постійного мешканця. Збільшується обсяг тимчасового прийому працівників для забезпечення потреб роботодавців у кваліфікованих фахівцях, однак менш кваліфіковані працівники даною можливістю скористатись не можуть. Щорічно проводиться аналіз ринку праці з метою визначення потреб економіки країни у робочій силі, регіональних потреб, економічних, соціальних і екологічних наслідків міграції, а також очікуваної кількості мігрантів, у тому числі кількості звернень в контексті кваліфікації тощо.

У *Німеччині* у відповідності до Меморандуму щодо взаємопорозуміння між Німеччиною і країнами походження робочої сили функціонує *Програма підбору іноземних сезонних працівників*, яка реалізується Державною службою зайнятості ФРН і її контрагентами. Трудящих-мігрантів приймають на термін до 90 днів за відсутності громадян Німеччини, які бажають працювати у сільському господарстві, лісному господарстві, готелях, у громадському харчуванні, на переробці овочів і фруктів, на лісопильні. Роботодавці зобов'язані надавати до місцевих бюро зайнятості договори особистого найму, які мають включати певний рівень умов і оплати праці, в тому числі проживання, харчування, відряджень тощо. Роботодавці сплачують службі зайнятості збір за кожного працівника, який вони не мають права стягувати з останнього. [150]

В 2005 р. *Іспанія* реалізувала програму легалізації, яку було розроблено і здійснено в результаті широкомасштабних консультацій з організаціями працівників і роботодавців. Вона дозволяла трудящим-мігрантам, зареєстрованим в місцевих органах влади на термін не менше шести місяців, які не мають судимості і володіють необхідною кваліфікацією, законно оформити свій статус.

В *Ірландії* в трирічній угоді між соціальними партнерами на 2003–2005 рр. – *Програмі сприяння прогресу* – рекомендується розробка національної політики

щодо працівників-мігрантів. Сторонами в переговорах виступили уряд, роботодавці, профспілки, організації фермерів, а також місцеві громади. Уряд і соціальні партнери домовились про розробку комплексної програми щодо міграції, включаючи питання економічної міграції і ринку праці, питання інтеграції і міжкультурні відносини тощо. Партнери домовились проводити на більш системній основі консультації загальнонаціонального рівня з питань економічної міграції, консультації уряду з представниками працівників і бізнесу і розглянути питання щодо введення системи дозволів на роботу. [137]

В США створено Іллінойську коаліцію за права іммігрантів і біженців (ICIRR), яка є коаліцією мігрантських організацій, що співпрацює з профспілками, федеральним урядом, урядами штатів і місцевими органами влади, а також з іншими національними і міжнародними неурядовими організаціями в сфері забезпечення прав трудящих-мігрантів. Крім того, ICIRR проводить багатомовні семінари з трудових прав, антидискримінаційної політики і процедур імміграції, а також семінари для працівників-мігрантів. [175]

5) *Захист працівників-мігрантів.* По-перше, необхідність реалізації даного напрямку регулювання міжнародного ринку праці обумовлено тим, що права трудящих-мігрантів, незалежно від їх статусу, мають захищатись. Зокрема, на всіх працівників-мігрантів мають розповсюджуватись принципи і права, передбачені в Декларації МОП щодо визначальних принципів і прав в області праці 1998р. і протоколів до неї, які знайшли відображення в ряді основних конвенцій МОП (Конвенція щодо свободи асоціації і захисту права на організації (1948 р., №87), Конвенція щодо права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р., №98), Конвенція щодо примусової праці (1930 р., №29), Конвенція щодо рівної винагороди (1951 р., №100), Конвенція щодо дискримінації в області праці і занять (1958 р., №111), Конвенція щодо мінімального віку для прийому на роботу (1973 р., №138), Конвенція щодо найгірших форм дитячої праці (1999 р., №182); і відповідних конвенціях Організації Об'єднаних Націй щодо прав людини. По-друге, всі міжнародні трудові норми мають розповсюджуватись на працівників-мігрантів, якщо не зазначено інше. Національні законодавчі і нормативні акти, що

стосуються міграції робочої сили і захисту працівників-мігрантів, мають керуватись відповідними міжнародними трудовими нормами і іншими відповідними міжнародними документами. *По-третє*, захист працівників-мігрантів потребує правової основи, яка базується на міжнародному праві. При розробці національного законодавства і політики, що стосується захисту працівників-мігрантів, уряди повинні керуватись основними принципами Конвенції щодо працівників-мігрантів (переглянутої) (1949 р., №97), Конвенції щодо працівників-мігрантів (додаткові положення) (1975 р., №143) і Рекомендацій до них (№86, №151), зокрема щодо надання законним працівникам-мігрантам рівного режиму з громадянами приймаючої країни, а також мінімальних стандартів захисту всіх працівників-мігрантів. Мають братись до уваги також принципи, що містяться в Міжнародній конвенції щодо захисту прав всіх працівників-мігрантів і членів їх сімей (1990 р.). *По-четверте*, національне законодавство і політика регулювання ринку праці мають також керуватись іншими відповідними стандартами МОП в сфері зайнятості, перевірки умов праці, соціального забезпечення, охорони материнства, заробітної плати, безпеки і гігієни праці. *По-п'яте*, права трудящих-мігрантів мають захищатись шляхом ефективного застосування і забезпечення виконання національних законодавчих і нормативних актів у відповідності до міжнародних трудових норм і регіональних документів.

В Європі існує *Платформа для міжнародного співробітництва щодо мігрантів, які знаходяться на території країни без необхідних для цього документів (PICUM)*, яка представляє собою мережу організацій, які надають допомогу мігрантам, що знаходяться на незаконних засадах в Європі, сприяють поважанню прав мігрантів, що знаходяться в Європі без необхідних для цього документів. PICUM займається аналізом інформації щодо законодавства і практики стосовно соціальних прав незаконних мігрантів, накопичує досвід і знання в цій області, укріплює контакти між організаціями, що займаються проблемами вказаної категорії мігрантів, і виробляє рекомендації щодо покращення правового і соціального стану мігрантів, що не мають законного

статусу. Так, доповідь PICUM «Десять способів захисту працівників-мігрантів, які знаходяться на території країни без необхідних для цього документів», містить детальну інформацію, отриману від неурядових організацій, профспілок та інших організацій, які працюють з працівниками, що незаконно знаходяться в Європі і США, і відстоюють їх права. Представлені згруповані за десятьма напрямками методи, що сприяють поважанню гідності незаконних мігрантів як особистостей і як працівників. [191]

Щодо законних працівників-мігрантів, в *Італії* втрата роботи або звільнення за власним бажанням мігрантів не з країн ЄС не призводить автоматично до скасування дозволу на проживання, вони мають право на реєстрацію в списках на працевлаштування до закінчення терміну дії вказаного дозволу.

В *Канаді*, відповідно до законодавства, всі законні працівники-мігранти мають право на таке ж страхове покриття, що й громадяни даної країни. Канада також уклала двосторонні угоди щодо соціального страхування з іншими країнами. Працівникам дозволяється змінювати роботодавця, при цьому тимчасові працівники, що втратили роботу не зі своєї вини, можуть залишатись в країні для пошуку іншої роботи. [156; 158; 173]

В *США* законодавство щодо праці і зайнятості (законодавство щодо оплати праці і робочого часу, щодо дитячої праці, безпеки і гігієни праці, профспілкової діяльності і дискримінації в області зайнятості тощо) розповсюджується на всіх працівників-мігрантів, включаючи незаконних. Законні працівники-мігранти мають право на всі засоби судового захисту, що надаються громадянам США, а працівники-мігранти, що не мають законного статусу, мають право на однакові з громадянами США засоби судового захисту щодо роботи, яку ними було виконано. [165; 167]

У *Франції* трудовий кодекс констатує, що всі трудящі-мігранти, зокрема ті, що не мають законного статусу, мають право на оплату праці відповідно до законів, що застосовуються до громадян країни, і відповідно до положень їх трудових договорів.

Заслуговує на увагу угода між *Чилі і США* щодо можливості переведення допомоги із соціального забезпечення: час роботи в Чилі і США взаємно зараховується з метою максимізації допомоги і мінімізації подвійного оподаткування. У певних випадках члени сім'ї – утриманці можуть отримувати допомогу в Сполучених Штатах на основі права члена сім'ї працівника-мігранта на соціальне страхування. [177]

Показовим є приклад *Боснії і Герцеговини та Буркіна-Фасо*: у світі тільки ці дві держави ратифікували всі три міжнародні конвенції щодо працівників-мігрантів – Конвенцію МОП щодо працівників-мігрантів (переглянуто) (1949 р., №97), Конвенцію щодо працівників-мігрантів (додаткові угоди) (1975 р., №143), Міжнародну конвенцію щодо захисту прав всіх працівників-мігрантів і членів їх сімей (1990 р.).

Управління міграцією робочої сили здійснюють також міжнародні організації. Так, угода країн *КАРИКОМ* щодо соціального захисту спрямована на уніфікацію діючого в державах-членах законодавства щодо соціального забезпечення. Вона прямо посилається на конвенції і рекомендації МОП (перш за все, на Рекомендацію МОП №167) і базується на трьох основоположних принципах – рівності прав, збереженні набутих прав, збереженні набутих прав після міграції до інших країн. Угоду підписали і ратифікували 13 держав-членів, а 12 прийняли національне законодавство для надання йому законної сили. [157]

Правова база *Європейського Союзу* забезпечує громадянам як країн ЄС, так і третіх країн широкі можливості збереження прав на соціальне забезпечення. [67] Подібні угоди діють в рамках європейсько-середземноморського партнерства - між ЄС, з одного боку, і Алжиром, Марокко і Тунісом, з іншого, які передбачають право переказу і збереження допомоги із соціального забезпечення для працівників-мігрантів з країн Магрибу, які живуть і працюють в ЄС. [170]

Слід зазначити також діяльність *наглядових органів МОП* в області свободи асоціації: *Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій* і *Комітет зі свободи асоціацій* неодноразово підтверджували права працівників-мігрантів на створення професійних союзів або вступ до їх лав і на захист проти будь-яких

проявів дискримінації щодо членів профспілок. Що стосується прав працівників-мігрантів, які не мають законного статусу, то *Комітет зі свободи асоціації* розглядає їх в рамках дії статті 2 *Конвенції щодо свободи асоціацій і захисту права на організацію* (1948 р., №87), в якій визнається право працівників створювати організації без попереднього дозволу і вступати в такі організації. [121]

б) *Запобігання зловживанням в області міграції і захист від них*. Уряди країн мають розробляти і здійснювати, при консультаціях із соціальними партнерами, заходи щодо запобігання зловживанням, незаконній відправці мігрантів і торгівлі людьми. Вони повинні також вживати заходів щодо запобігання незаконній міграції робочої сили.

Так, в США прийнято *Закон щодо захисту жертв торгівлі людьми і жертв насильства* (2000 р.), який передбачає кримінальну відповідальність за утримання документів посвідчення особи. [195]

Слід відзначити також *Балійський процес* (Конференція в Балі на рівні міністрів з проблем незаконного провозу людей і торгівлі ними і пов'язаної з цим транснаціональної злочинності), який представляє собою регіональний консультаційний процес за участю урядів близько 40 країн, головним чином з Азійсько-Тихоокеанського регіону, а також спостерігачів і партнерів з інших регіонів світу. Конференція закликала міжнародне співтовариство надати сприяння країнам походження в усуненні базових причин незаконного переміщення людей шляхом надання їм допомоги, сприяння в сфері розвитку, реалізації програм прямої підтримки переміщених осіб і покращення стану біженців. Вона також закликала до розширення законних каналів міграції, в тому числі доступу до міжнародного ринку праці. [152]

7) *Процес міграції*. Щодо власне процесу міграції, *по-перше*, необхідно сприяти організованому і заснованому на принципах рівності процесу міграції робочої сили як в країнах походження, так і в приймаючих країнах, допомагаючи працівникам-мігрантам орієнтуватись на всіх етапах міграції, зокрема, на етапі планування і підготовки до міграції з метою працевлаштування, транзиту, прибуття і прийому, повернення і реінтеграції. *По-друге*, у відповідності до

Конвенції щодо приватних агенцій зайнятості (1997 р., №181) і Рекомендацій до неї (1997 р., №188), уряди країн походження робочої сили і приймаючих країн мають приділяти належну увагу ліцензуванню діяльності служб з найму і зайнятості трудящих-мігрантів і нагляду за ними.

Вдалим прикладом двостороннього співробітництва є досвід Німеччини, Фінляндії, Франції.

Так, профспілка *Німеччини IG Bau* має представництва в Берліні і Варшаві для надання допомоги польським працівникам-мігрантам. У Варшавському представництві співробітник профспілки Німеччини працює з польськими профспілками щодо організованого переміщення працівників, які прагнуть працювати в Німеччині. Зокрема, профспілка Німеччини уклала угоду з польськими профспілками будівельних працівників щодо працівників-мігрантів. [187]

*Фінляндія* характеризується вдалим прикладом співробітництва з *Естонією*. Так, *Асоціація профспілок Естонії, Центральна організація профспілок Фінляндії (SAK) і Спілка службовців Фінляндії (TU)* організували в Фінляндії інформаційні центри для працівників-мігрантів з метою запобігання формуванню подвійного ринку праці, де до працівників-мігрантів застосовуються занижені стандарти у порівнянні з громадянами країни. Надається інформація щодо житла, видачі дозволів на роботу, оподаткування, порядку подання заяв на працевлаштування, а також щодо послуг, які надаються профспілками. Профспілки Фінляндії також створили в Естонії інформаційний центр для естонців, які мають дозвіл на роботу і прагнуть емігрувати до Фінляндії або розглядають можливість імміграції. Відвідувачам центру надається інформація щодо трудового і податкового законодавства і соціального забезпечення. [189] *Конфедерація профспілок Франції* – Французька демократична конфедерація праці і Профспілковий центр «Форс Увриер» – поряд з роботодавцями і представниками місцевих органів влади, спільно підтримують центр сезонної роботи для працівників-мігрантів, який охоплює 19 сільських громад. Працівникам надається інформація щодо їх

прав, трудового законодавства, можливостей навчання, умов проживання і з питань легалізації їх статусу.

8) *Соціальна інтеграція і участь у суспільному житті.* Уряди країн і соціальні партнери при консультаціях повинні сприяти соціальній інтеграції і залученню у суспільне життя, дотримуючись при цьому поваги до культурного різноманіття, попереджаючи дискримінацію стосовно працівників-мігрантів і вживаючи відповідних заходів.

Так, в *Німеччині компанія «Фольксваген»* випустила декларацію щодо соціальних прав і трудових відносин на підприємствах компанії і розповсюдила серед персоналу друковані матеріали з метою попередження дискримінації щодо працівників-мігрантів. Вона розробила матеріали для різних цільових груп, таких як персонал по роботі з людськими ресурсами, персонал вищої ланки, спілка робітників. До заходів з підвищення кваліфікації, семінарів і професійного навчання було включено заняття на тему рівних можливостей. [60]

*Конфедерації профспілок Іспанії* мають центри інформації і сприяння для працівників-мігрантів по всій країні. Профспілкова конфедерація робочих комісій має центри під назвою *CITE*, які надають інформацію і здійснюють допомогу працівникам з питань законодавства про працю і адміністративних процедур, таких як дозволи на роботу, житло, візи, соціальне забезпечення, проводять інформаційні кампанії на мовах працівників-мігрантів, організують мовні та інші курси, а також просвітницькі кампанії для організацій, які контактують з працівниками-мігрантами (державні службовці, поліція тощо). Регіональні центри *CITE* ведуть обмін інформацією за допомогою бази даних, що допомагає їм більш оперативно реагувати на потреби працівників. *Єдина спілка працівників (Unión General de Trabajadores, UGT)* має центри в регіонах, де проживає велика кількість працівників-мігрантів, а там, де центр відсутній - здійснює допомогу через місцеві профспілки. [187]

Всі емігранти в *Нідерландах* проходять оцінку з точки зору їх потреби в інтеграційній програмі. Якщо така програма рекомендується, для них проводяться заняття з голландської мови і інформаційні семінари щодо голландського



суспільства, можливостей зайнятості і районів ймовірного працевлаштування. [185] Крім того, Організація роботодавців сектору вирощування овочів LTO Neherlands і *Голландське міністерство соціальних справ і з питань зайнятості* розробили у співробітництві з профспілками антидискримінаційний проект, направлений на вдосконалення трудових відносин, який вони спільно фінансують. Для роботодавців введено кодекс поведінки, орієнтований на забезпечення рівних можливостей, включаючи процедуру розгляду скарг і формування незалежних комітетів з розгляду скарг щодо дискримінації стосовно прийому на роботу і умов праці. Система моніторингу перевіряє ступінь участі працівників-мігрантів у прийнятті рішень у порівнянні з громадянами країни. [60]

У *Великобританії* хімічний концерн «*Роберт Макбрайд Лтд.*» відреагував на скарги працівників-мігрантів щодо дискримінації введенням політики расової рівності, централізацією людських ресурсів і організацією підготовки персоналу. В компанії переробили раніше діючу форму заяви щодо прийому на роботу з метою усунення потенційно дискримінаційних питань. Кандидати набираються з регіонів, де проживає велика кількість мігрантів, при цьому вимоги щодо найму на низькокваліфіковану роботу модифікуються у відповідності до потреб виробництва, наприклад, шляхом усунення деяких надмірних вимог щодо знання мови. Прийнята компанією політика забезпечила у підсумку більш пропорційне представництво меншин і працівників-мігрантів у складі робочої сили.

*Шведське бюро інтеграції* реалізує різні напрямки діяльності з покращення стану працівників-мігрантів на ринку праці і їх інтеграції у шведське суспільство. В рамках програми роботи з працівниками-мігрантами уряд субсидує їх працевлаштування на обмежений термін з тим, щоб вони мали можливість набуття досвіду і знань щодо трудових вимог і норм, які діють у Швеції. Працівникам-мігрантам, які мають документи про освіту, забезпечується додаткова підготовка. Працівники-мігранти, які мають законний статус, мають також рівні з громадянами країни соціальні, економічні права і права в області освіти, а також деякі політичні права. [184]

9) *Міграція і економічний розвиток.* В даному контексті необхідним є визнання і максимальне збільшення вкладу, який трудова міграція вносить у вирішення проблем зайнятості, економічного зростання і розвитку, зниження рівня бідності як в країнах походження робочої сили, так і в приймаючих країнах. Досягається це двома шляхами – по-перше, через «втечу мізків», по-друге – через важелі грошових переказів.

Інтенсивні заходи щодо припинення «втечі мізків» почав вживати Китай, стимулюючи своїх громадян, які пройшли підготовку за кордоном, до повернення на роботу в Китай на різних рівнях (центральному, провінцій, муніципальному, рівні підприємств). В той час як уряд визначає загальний суспільно-економічний і політичний клімат, багато організацій проводять роботу зі стимулювання повернення мігрантів. Політика уряду Китаю щодо підвищення рівня науки і техніки в Китаї покликана надати можливість громадянам країни вільно виїжджати за кордон і одночасно створювати таку ситуацію в країні, яка б залучала їх назад. Ринкові сили при реалізації реформ уряду стали найважливішим чинником повернення громадян для роботи у приватному секторі. [146]

Двостороння угода між *Сенегалом і Францією* передбачає збільшення кількості французьких віз для сенегальців і оплату проїзду та проживання для висококваліфікованих працівників-мігрантів, які виконують тимчасові завдання в області розвитку в Сенегалі, а також для працівників, які повертаються в Сенегал для участі у невеликих проектах в області розвитку, в обмін на надання допомоги з боку Сенегалу у поверненні на батьківщину незаконних працівників-мігрантів. [127]

У *Великобританії* Міністерством охорони здоров'я розроблено правила міжнародного набору фахівців з охорони здоров'я для роботодавців. В правилах викладено критерії найкращої практики для сторін, які приймають участь у міжнародному наборі кадрів, наводиться перелік приблизно 150 країн, що розвиваються, де існує ризик дефіциту працівників охорони здоров'я, і в яких не можна здійснювати набір таких працівників, передбачено розповсюдження норм і

правил на тимчасово і постійно працюючих фахівців охорони здоров'я в державному і приватному секторі, а також заборонено стягувати з працівників комісійні за призначення на посаду. Великобританія уклала також двосторонні угоди з Індією, Іспанією, Китаєм, Філіппінами щодо набору працівників у сфері охорони здоров'я. [162]

Меморандум щодо взаєморозуміння 2003р. стосовно взаємного освітнього обміну між *Великобританією і Південною Африкою* передбачає взаємний обмін навичками і знаннями. Даний меморандум також сприяє визнанню дипломів щодо освіти Південноафриканських фахівців в області охорони здоров'я і дозволяє їм працювати впродовж певного терміну в установах Державної служби охорони здоров'я у Великобританії. Згодом, оволодівши новими навичками і досвідом, вони повертаються в Південну Африку. [163; 164]

Те ж саме стосується викладачів. У вересні 2004 р. на нараді Міністрів у Великобританії було прийнято *Протокол Співдружності щодо набору викладачів*. Він покликаний збалансувати право викладачів на міжнародну міграцію на тимчасовій або постійній основі, з необхідністю збереження цілісності національних систем освіти і запобігання експлуатації дефіцитних людських ресурсів у країнах, що розвиваються. [151]

Щодо системи грошових переказів, найбільш розвинуто дану систему в країнах з низьким рівнем економічного розвитку.

Так, Народний банк *Марокко* є одним з найбільших державних банків, що має відділення і представників в ряді європейських країн. Мароканські працівники-мігранти в Європі можуть відкрити спільні поточні рахунки у місцевому відділенні банку, доступні родичам в Марокко без сплати комісії за операції по рахунку. Банк також надає недорогі послуги переказу грошових коштів в Марокко по телеграфу і пропонує різні варіанти страхування спеціально для мігрантів, що покривають вартість авіаквитків на випадок надзвичайних сімейних обставин.

В *Мексичі* програму пріоритетного інвестування коштів грошових переказів «Ініціатива громадян 3x1» було розпочато об'єднаннями мігрантів і місцевими

органами влади в штаті Сакатекас і в теперішній час здійснюється Федеральним міністерством соціального розвитку при координації дій з урядами багатьох штатів і місцевими органами влади, а також об'єднаннями мігрантів. Працівники-мігранти, які надсилають грошові перекази на батьківщину, подають до місцевих органів влади або мексиканських консульств пропозиції щодо розвитку інфраструктури, надання послуг державою або створення робочих місць. У випадку затвердження такої пропозиції урядом на кожний долар, забезпечений об'єднанням мігрантів, виділяється по одному долару місцевими органами влади, урядом штату і федеральним урядом. [155]

На *Філіппінах* працівникам-мігрантам, які зареєстрували свої контракти у *Філіппінській адміністрації з працевлаштування за кордоном*, в рамках співробітництва з філіппінськими банками видаються ідентифікаційні картки, які дозволяють їм здійснювати по низькій ціні грошові перекази з приймаючої країни своїм родинам на Філіппінах. [192]

В *Еквадорі* банк *Banco Solidario (BSol)* формує союзи з банками в основних країнах, які приймають еквадорських працівників-мігрантів, з метою сприяння здійсненню грошових переказів. Він прагне забезпечити доступ до всіх банківських послуг в Іспанії, Італії та Еквадорі з метою забезпечення низької вартості відправлення переказів. [155]

Наступним прикладом є діяльність *Всесвітнього Поштового Союзу*, який об'єднав свої зусилля з системою грошових переказів *Eurogiro* для передачі електронних грошових доручень, що надає значне сприяння працівникам-мігрантам у відправленні грошових переказів і скороченні пов'язаних із цим витрат. На першому етапі реалізації цієї програми приблизно 30 поштових адміністрацій як в розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються, почали використовувати електронний обмін даними для відправлення даних грошових доручень, а приблизно 50 поштових відділень і банків – використовувати *Eurogiro* для готівкових і безготівкових переказів. Електронні грошові доручення дозволяють поштовим відділенням і банкам використовувати систему для переказу грошових коштів електронним способом. Розширюючись, вона надає

можливість розповсюджувати цю послугу по усьому світу і буде мати особливе значення для працівників-мігрантів і країн їх походження. [203]

На основі вищевикладеного можна зробити висновок, що в основу політики регулювання міжнародного ринку праці має бути покладене дотримання міжнародних норм захисту прав працівників. Дана політика має носити інноваційний, творчий характер, сприяти вирішенню проблем і удосконаленню процесів міграції робочої сили, збільшуючи вигоди і скорочуючи витрати, пов'язані з міграцією. В даному контексті зростає важливість розповсюдження вдалих прикладів реалізації даної політики. При цьому слід враховувати такі приклади даної практики, які є вдалими на протязі тривалого часу, оскільки спираються на необхідний адміністративний потенціал, який забезпечує вказаній практиці безперервність, у тому числі в контексті міжкраїнового співробітництва.

З урахуванням викладеного можна запропонувати *Концептуальну схему регулювання міжнародного ринку праці* (рис. 3.1), яка деталізує вищенаведені напрямки регулювання міжнародного ринку праці.

Таким чином, можна зробити висновок, що забезпечення комплексного характеру регулювання міжнародного ринку праці має здійснюватись за такими *концептуальними напрямками*: гідна праця; міжнародне співробітництво в сфері міграції робочої сили; глобальна інформаційна база; управління міграцією робочої сили; захист працівників-мігрантів; запобігання зловживанням у сфері міграції; соціальна інтеграція і участь у суспільному житті, які мають бути доповнені такими напрямками: міграція і економічний розвиток; сприяння організованій міграції робочої сили; ліцензування діяльності служб із найму і зайнятості працівників-мігрантів.

### **3.2. Системно-динамічне моделювання розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційно-трансформаційних зрушень**

Основним компонентом і інструментальним важелем розвитку міжнародного ринку праці є розвиток міграційних процесів, як наголошувалось в теоретичному

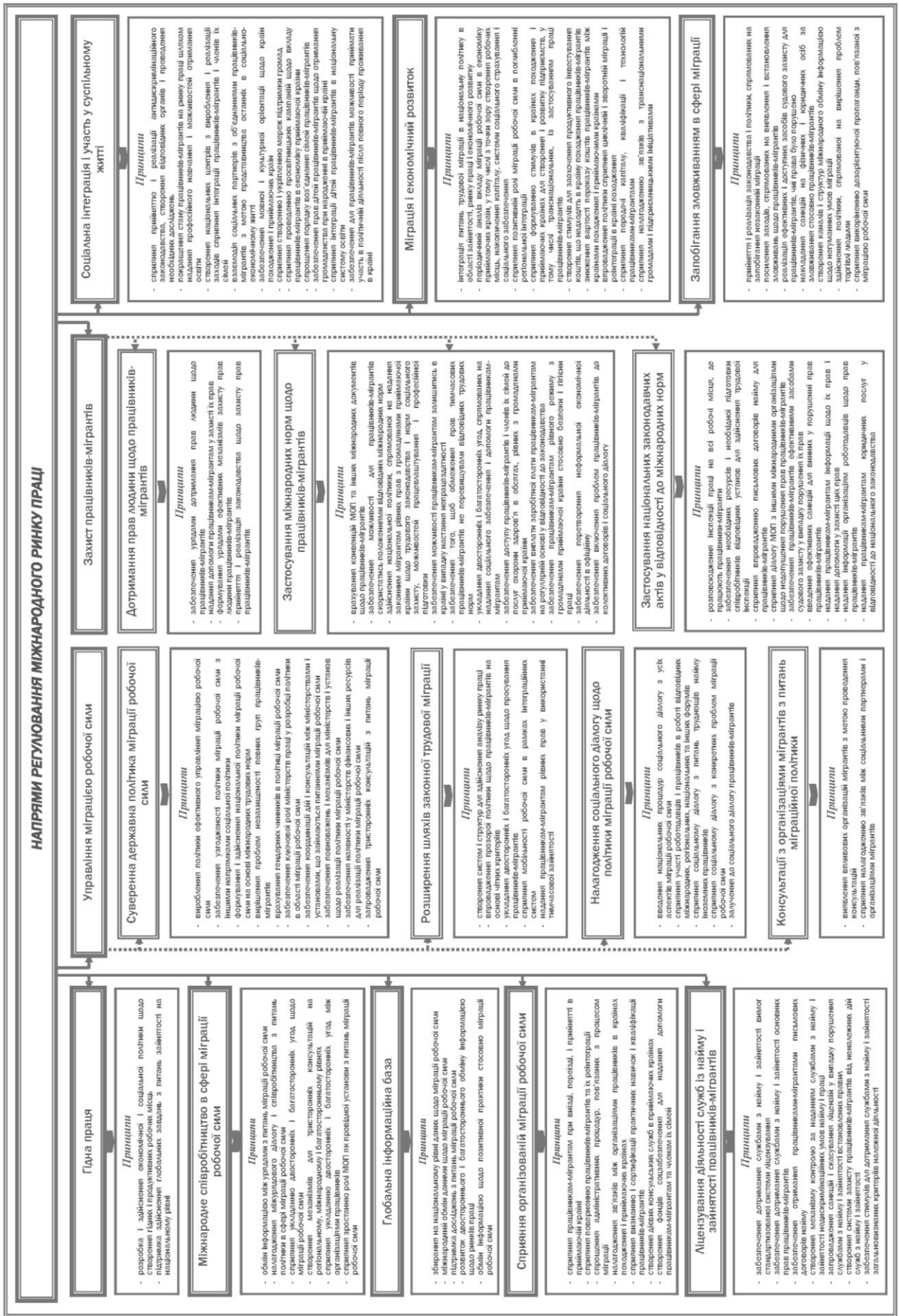


Рис.3.1. Концептуальна схема регулювання міжнародного ринку праці

розділі роботи, що зумовлює спрямованість кількісного аналізу міжнародного ринку праці саме у даному розрізі.

Для створення імітаційної моделі розвитку міжнародного ринку праці через аналіз розвитку міграційних процесів доцільно обрати програму «Powersim Constructor» як найбільш підходяще середовище (оболонку) для розробки динамічної імітаційної моделі. Основне призначення моделі – проаналізувати ступінь впливу діяльності працівників-мігрантів на ринок праці приймаючої країни.

В програмі використовуються такі компоненти:

- рівень – кількість певного показника, наявна на даний момент часу і яка вимірюється в грошових або фізичних (натуральних) одиницях;
- потік – процес, що протікає безперервно у часі, оцінити який можна у фізичних або грошових одиницях, співвіднесених з певним часовим інтервалом;
- змінні у Powersim Constructor – перетворювачі модельних одиниць, які можна використовувати для деталізації і уточнення поведження потокових схем.;
- коннектори у Powersim Constructor – слугують для логічного зв'язку всіх інших елементів потокових діаграм між собою. Коннектор може поєднувати в логічні зв'язки всі інші елементи потокових діаграм між собою. Коннектор може поєднувати в логічні пари: коннектор з потоком; рівень з потоком; рівень зі змінною; потік з потоком; потік зі змінною.

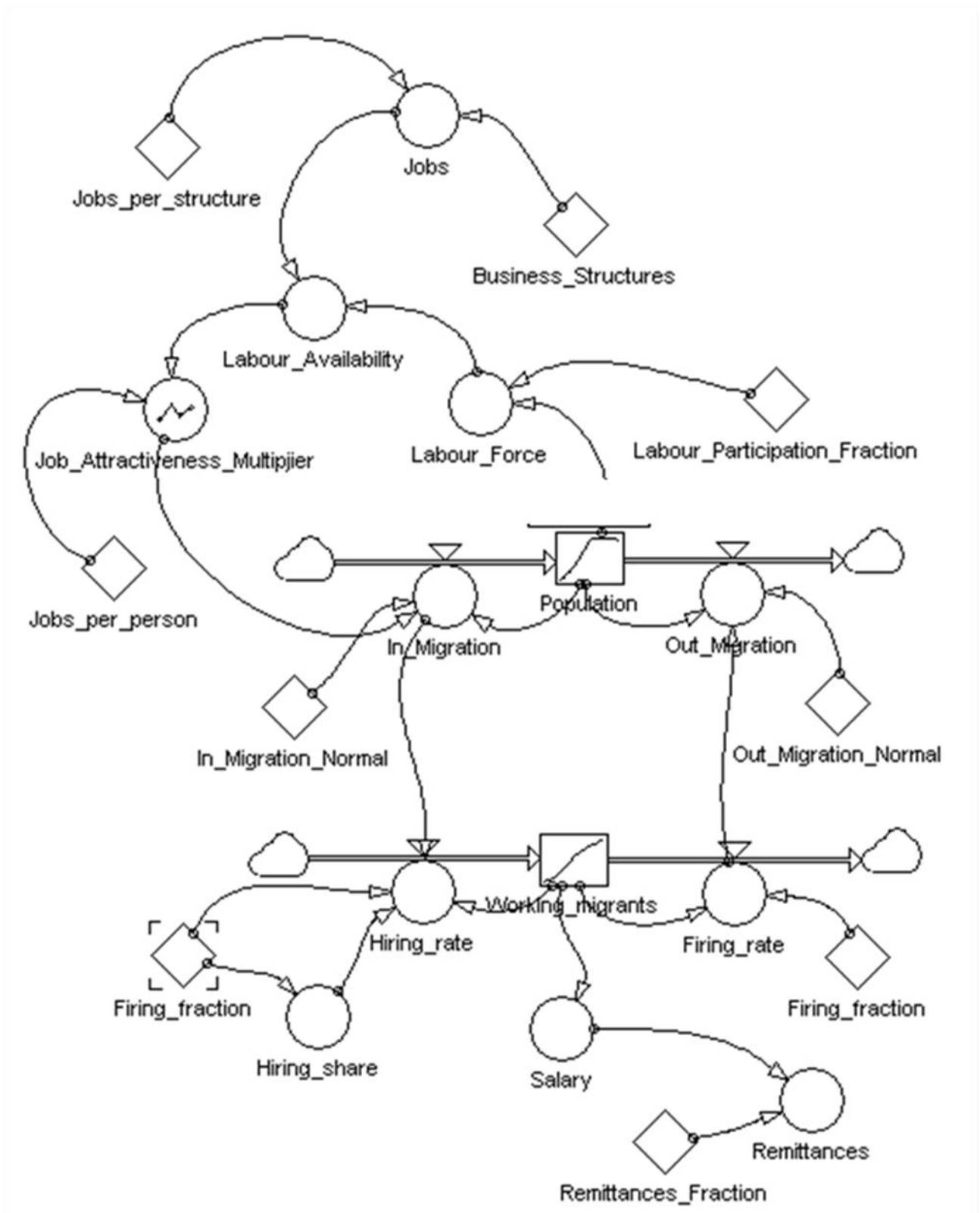
В розробленій *системно-динамічній моделі розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці* (рис.3.2) представлені такі змінні:

- *рівні*:

- 1) Population – населення;
- 2) Working migrants – трудові мігранти.

- *змінні*:

- 1) Hiring\_share – чисельність зайнятих;
- 2) Job\_Attractiveness\_Multipjier – мультиплікатор привабливості роботи;
- 3) Jobs – чисельність робочих місць;
- 4) Labour\_Availability – доступність робочої сили;



**Рис. 3.2. Системно-динамічна модель розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці.**

5) Labour\_Force – чисельність робочої сили;

6) Remittances – обсяг грошових переказів;



7) Salary – величина заробітної плати;

- константи:

1) Business\_Structures – кількість підприємств;

2) Firing\_fraction – частка зайнятих;

3) In\_Migration\_Normal – частка тих, хто іммігрує за нормальних умов;

4) Jobs\_per\_person – кількість робочих місць у розрахунку на одного працівника;

5) Jobs\_per\_structure – кількість робочих місць у розрахунку на одне підприємство;

6) Labour\_Participation\_Fraction – частка населення, яке виступає в якості робочої сили;

7) Out\_Migration\_Normal – частка тих, хто емігрує за нормальних умов;

8) Remittances\_Fraction – частка грошових переказів;

- потоки:

1) Firing\_rate – темп найму працівників;

2) Hiring\_rate – темп скорочення працівників;

3) In\_Migration – потоки імміграції;

4) Out\_Migration – потоки еміграції.

*Верифікацію моделі* здійснимо з використанням вхідних параметрів, у якості яких слугували результати досліджень міжнародного ринку праці, здійснені МОП, Міжнародним бюро праці, відповідні статистичні дані за 2000-2013рр. (період 0-13), тобто якісні і кількісні показники, яким надавались відповідні чисельні значення на основі аналізу світових тенденцій, пов'язаних з міграційними процесами. Всі показники задано за допомогою різних функцій запропонованою програмою:

init Population = 50000

flow Population = +dt\*In\_Migration

- dt\*Out\_Migration

init Working\_migrants = 1000

flow Working\_migrants = +dt\*Hiring\_rate

```

-dt*Firing_rate
aux   Firing_rate = Working_migrants*Firing_fraction
aux   Hiring_rate = In_Migration+IF(Firing_fraction>0, 0,
Working_migrants*Hiring_share)
aux   In_Migration =
Population*Job_Attractiveness_Multipjier*In_Migration_Normal
aux   Out_Migration = (Population*Out_Migration_Normal)+Firing_rate
aux   Hiring_share = IF(Firing_fraction>0, 0, 0.5)
aux   Job_Attractiveness_Multipjier =
GRAPH(Labour_Availability*Jobs_per_person,0,0.2,[4,3.95,3.82,3.56,2.86,1.24,0.64,0
.32,0.18,0.105,0.075"Min:0;Max:4"])
aux   Jobs = Business_Structures*Jobs_per_structure
aux   Labour_Availability = Labour_Force/Jobs
aux   Labour_Force = Population*Labour_Participation_Fraction
aux   Remittances = Salary*Remittances_Fraction
aux   Salary = 1000*Working_migrants
const Business_Structures = 1000
const Firing_fraction = 0.05
const In_Migration_Normal = 0.08
const Jobs_per_person = 1
const Jobs_per_structure = 100
const Labour_Participation_Fraction = 0.35
const Out_Migration_Normal = 0.08
const Remittances_Fraction = 0.35

```

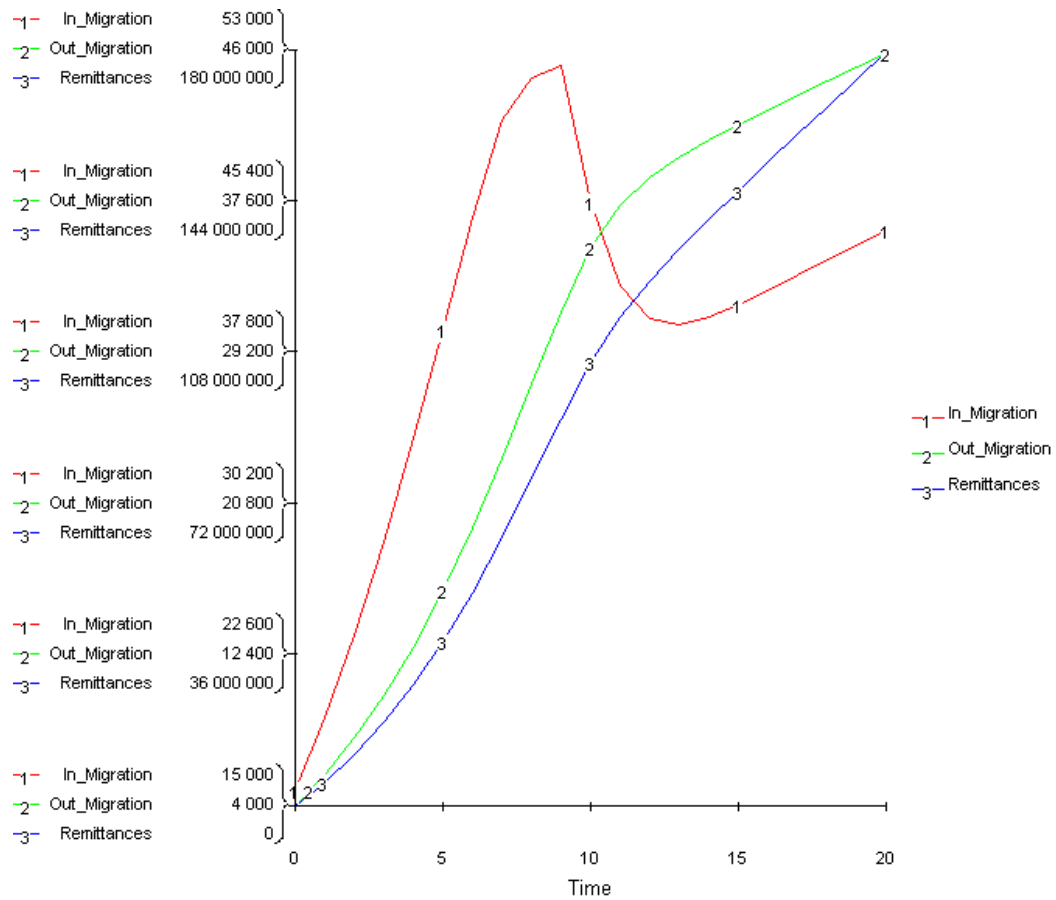
На початковому етапі поведінка моделі має такий вигляд (періоди 0-13 – 2000-2013рр. відповідно, періоди 14-20 – 2014-2020рр. відповідно) (рис.3.3):

На графік було винесено такі параметри моделі:

- імміграція;
- еміграція;
- грошові перекази.

За віссю абсцис – час (роки), за віссю ординат – абсолютне вираження

показників.



**Рис. 3.3. Стандартна поведінка моделі розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці**

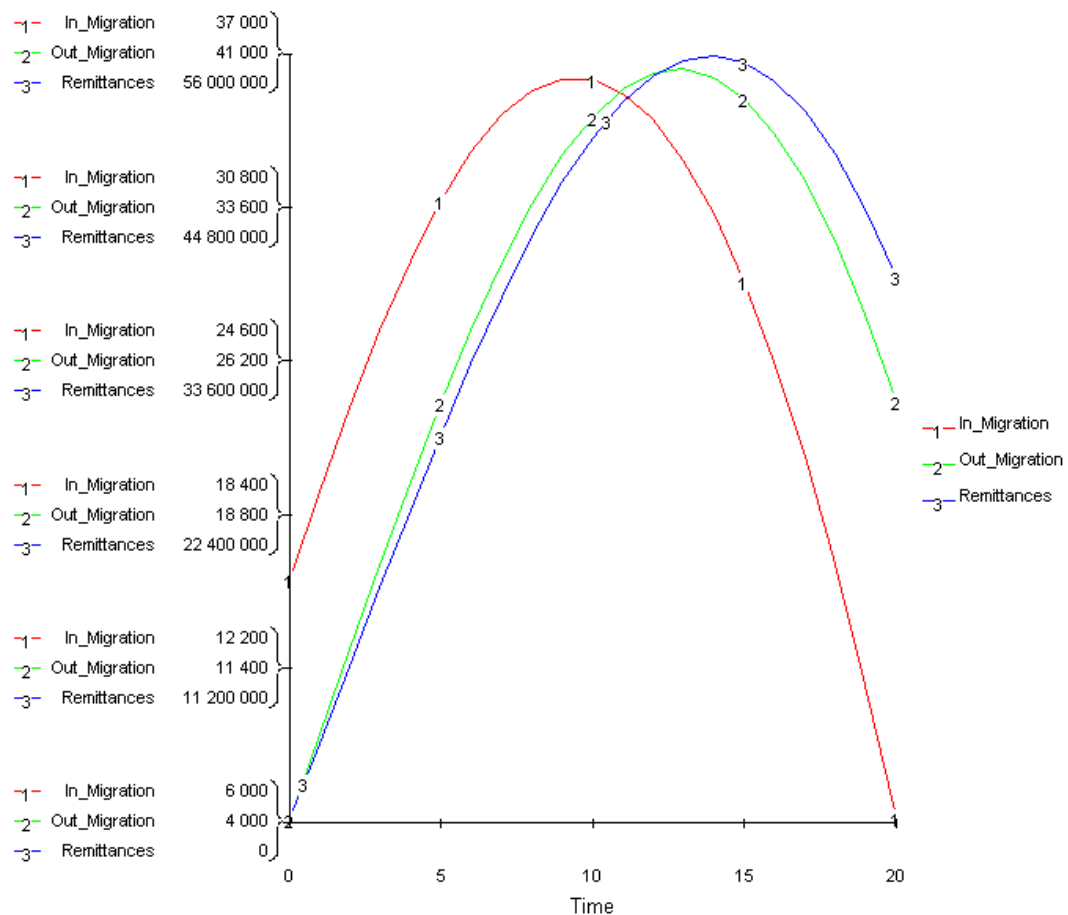
Слід відзначити, що всі показники відображають зростаючу тенденцію. Ситуація дещо змінюється через 8 років (з початком світової економічної кризи), коли *імміграція* різко знижується внаслідок зниження попиту на робочу силу на міжнародному ринку праці, а решта змінних демонструє більш повільне зростання.

Для *аналізу чутливості* розробленої динамічної моделі розглянемо ряд ситуаційних завдань.

- 1) *Темп скорочення працівників (потокова змінна) було збільшено з 5% до 20%*, тоді поведінка моделі матиме наступний вигляд (рис.3.4).

На графіку (див. рис.3.4) можна помітити параболічні криві всіх змінних. Впродовж 10 років всі показники стрімко збільшуються, що викликано високою

активністю руху кадрів на міжнародному ринку праці. При цьому через 10 років *імміграція* різко збільшується, що пов'язано з високим відсотком скорочень, а отже тим фактом, що трудові мігранти не зможуть на тривалий час закріпити за собою постійне робоче місце. Внаслідок цього ще через 2 роки знизяться показники *грошових переказів і еміграції*. При цьому зниження еміграції пов'язано зі зменшенням навантаження на внутрішній ринок праці з боку трудових мігрантів.

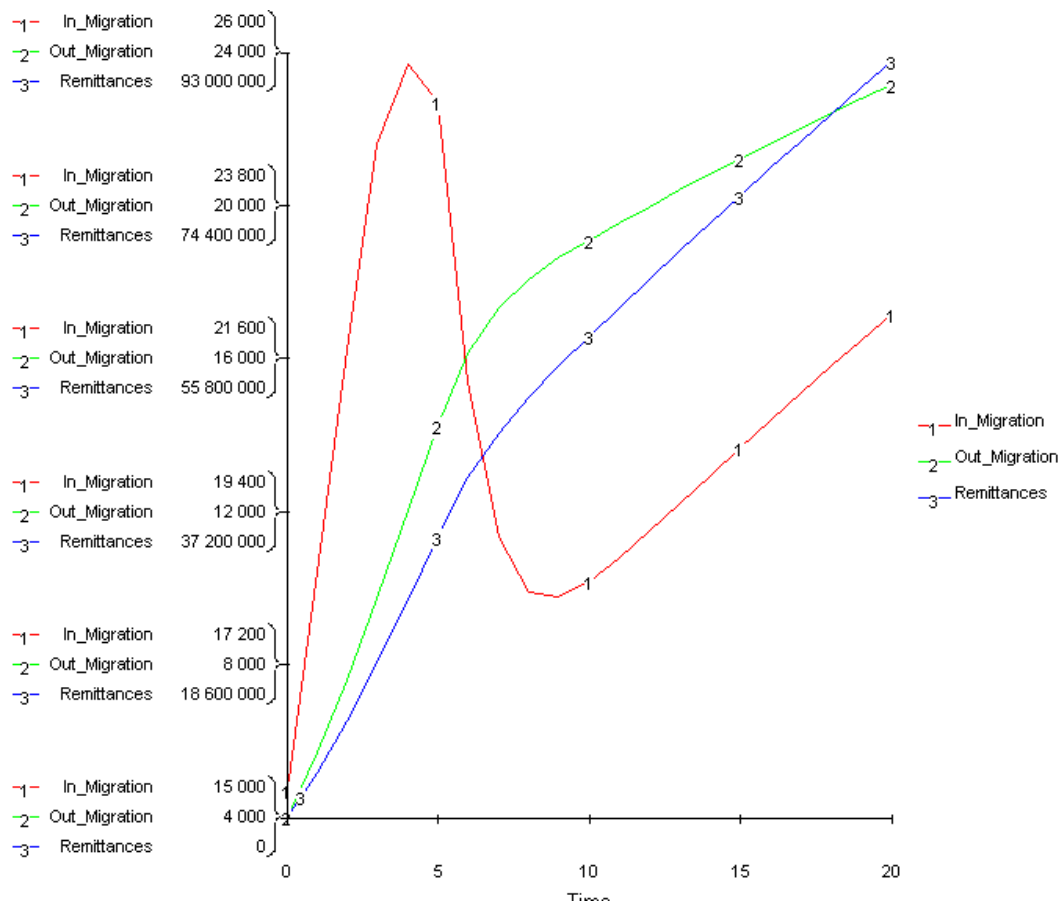


**Рис. 3.4. Поведінка моделі розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці внаслідок ситуаційного завдання 1**

2) *Кількість робочих місць* на підприємствах було знижено в 2 рази, тоді поведінка моделі матиме наступний вигляд (рис.3.5).

На графіку (див. рис.3.5) можна помітити схожість з базовою моделлю (рис.3.2) конфігурації кривих. Однак відповідні процеси відбуваються дещо швидше, і числові показники мають менші значення. Це пояснюється тим, що

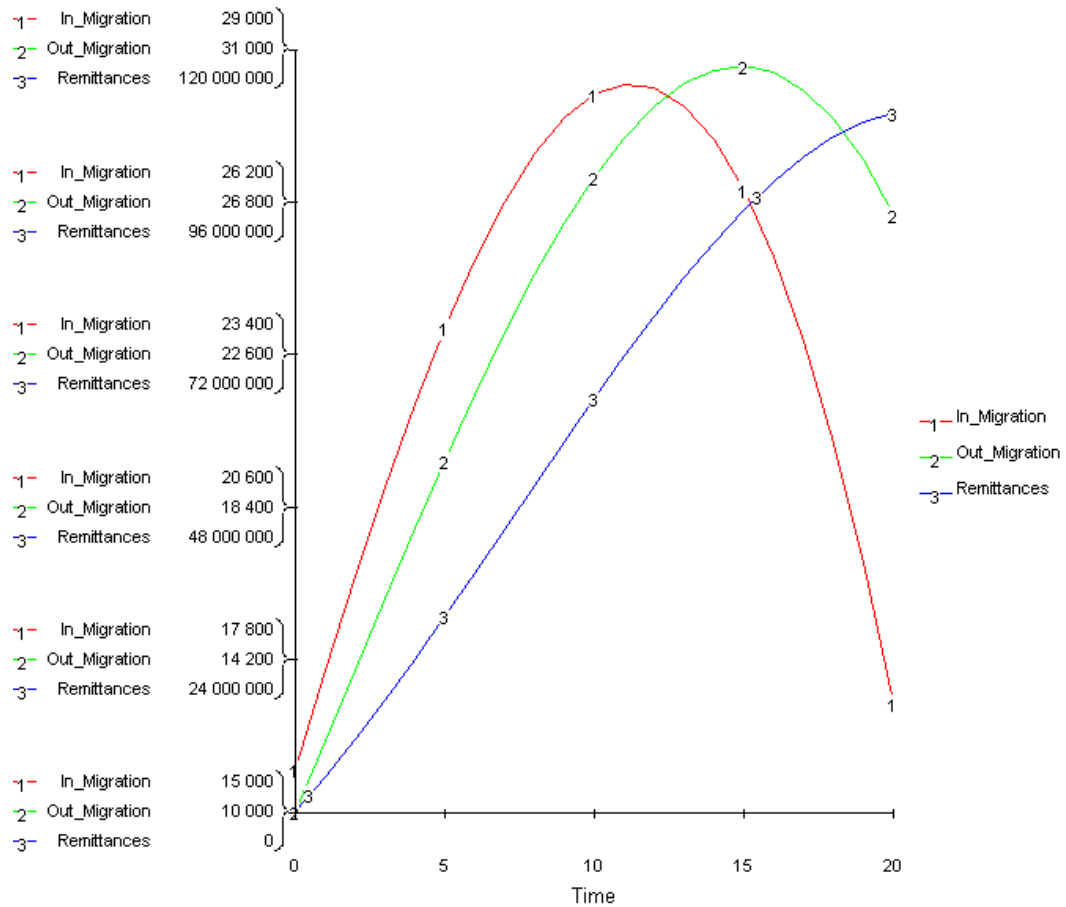
трудові мігранти не будуть зацікавлені в еміграції до тієї країни, де їм не буде вистачати робочих місць, оскільки останні будуть зайняті місцевим населенням. Мешканці даної країни будуть емігрувати до інших країн у пошуках роботи через нестачу робочих місць в їх рідній країні.



**Рис. 3.5. Поведінка моделі розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці внаслідок ситуаційного завдання 2**

3) Частка тих, хто емігрує за нормальних умов більше частки тих, хто іммігрує за нормальних умов, в 2 рази. Тоді поведінка моделі матиме наступний вигляд (рис.3.6).

На графіку (див. рис.3.6) можна помітити те явище, що всі показники мають зростаючу тенденцію впродовж 10 років. Однак приріст мігрантів не буде покривати дефіциту місцевого населення, яке буде емігрувати. Водночас грошові перекази будуть знижуватись тільки через 20 років, що пов'язано з часовою лаговістю віддачі від даного показника.



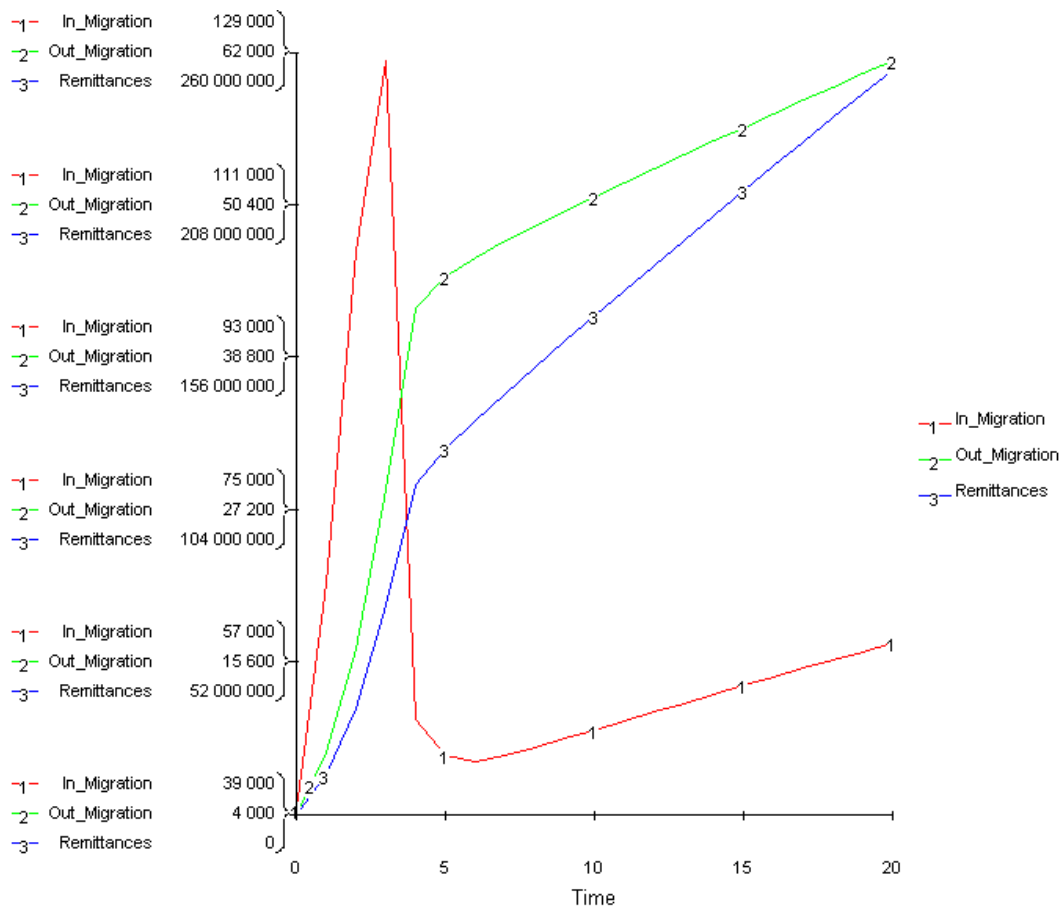
**Рис. 3.6. Поведінка моделі розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці внаслідок ситуаційного завдання 3**

Тим не менш, через певний проміжок часу і *еміграція*, і *імміграція* почнуть знижуватись, що пов'язано з природними демографічними процесами.

4) Частка тих, хто іммігрує за нормальних умов, більше частки тих, хто емігрує за нормальних умов, в 2 рази. Тоді поведінка моделі матиме наступний вигляд (рис.3.7).

На графіку (див. рис.3.7) можна відзначити стрімке зростання *імміграції* в короткостроковій перспективі (впродовж перших 3 років). Однак впродовж наступних 2 років *імміграція* різко знижується. Це може бути викликано реакцією державного управління на дисбаланс трудових мігрантів і чисельності власної робочої сили. Через 5 років ситуація на ринку праці країни стабілізується.

Що стосується решти показників, то через 5 років їх динаміка також стабілізується. Тим не менш, траєкторія кривих зберігає тенденцію до зростання.



**Рис. 3.7. Поведінка моделі розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці внаслідок ситуаційного завдання 4**

Таким чином, найбільші відмінності від стандартної поведінки моделі спостерігаються у випадку зростання темпів скорочення працівників (*ситуаційне завдання 1*), крім того, лише у даному випадку змінюється спрямованість тренду змінної «обсяг грошових переказів», поряд з іншими показниками.

Важливість аналізу розвитку міжнародного ринку праці посилюється у зв'язку з тим, що він представляє собою складне, неоднозначне явище, що вимагає ретельного дослідження в контексті сучасних тенденцій розвитку світової економіки, у взаємозв'язку з іншими процесами і явищами економічного життя сучасного світового суспільства.

### **3.3. Напрямки регулювання національних ринків праці на етапі глобальних трансформацій: орієнтири для України**

На етапі посткризового відновлення глобальна економіка значно відрізняється від тієї, що призвела до кризи. Невід’ємною складовою відновлення світової економіки стає її глобальна трансформація, коли обмеження можливостей щодо використання пропозиції праці необхідно зняти за допомогою відповідних інвестицій тією мірою, наскільки це дозволяє реструктуризація економіки. Необхідність відповідних змін зумовлюється тим, що криза представляє собою значну загрозу загальносвітовому соціальному і економічному розвитку і в тому числі – досягненню цілей в області розвитку, сформульованих в Декларації тисячоліття, та інших міжнародно узгоджених цілей в області розвитку. [198]

Економічна криза призвела до різкого скорочення обсягів експорту, притоку капіталів, і грошових переказів, що є особливо актуальним для країн, що розвиваються, і країн з перехідною економікою. Дія вказаних чинників, у сукупності і окремо, позначається на умовах праці і життя людей: скорочення експорту означає втрату робочих місць; скорочення припливу капіталів позначається на темпах розширення зайнятості в майбутньому. Обидві ці тенденції будуть мати наслідком зростання безробіття, і при цьому також вплинуть на зростання неформальної економіки, для якої характерні неповна зайнятість і низька продуктивність праці (останні звіти і аналітичні огляди МОП свідчать про суттєве зростання низькоякісної неформальної зайнятості). Скорочення обсягів грошових переказів спричинить зниження споживання переказів домашніх господарств.

За таких умов необхідно виробити дієві напрямки регулювання національного ринку праці, який би спирався на найкращі зразки світового досвіду. На етапі глобальних трансформацій, зумовлених посткризовими реаліями світової економіки, регулювання національних ринків праці здійснюється за такими напрямками, ухваленими на Лондонській конференції щодо робочих місць, Римському соціальному саміті Групи восьми у розширеному складі, а



також Генеральним пактом щодо робочих місць, прийнятим Міжнародною конференцією праці: стимулювання попиту на робочу силу; збереження робочих місць, захист осіб, що шукають роботу, і безробітних; розширення систем соціального захисту і соціальної безпеки; здійснення соціального діалогу і захист прав працівників в сфері праці.

В рамках стимулювання попиту на робочу силу, перш за все, на увагу заслуговує так званий *дискретний підхід щодо стимулювання створення робочих місць* за рахунок: інвестування державних коштів у розширення інфраструктури всіх типів; надання додаткової підтримки шляхом кредитування, зниження податків і консультаційних послуг технічного характеру в інтересах, головним чином підприємств сфери малого і середнього бізнесу, враховуючи їх роль у створенні ВВП у розвинутих країнах; надання субсидій для підприємств з метою зниження їх втрат зі збереження робочих місць і стимулювання найму нових кадрів; стримування відтоку працівників за рахунок скорочення робочого часу, витрат на оплату праці, що збільшує кількісні можливості зайнятості (з виплатою так званої часткової допомоги по безробіттю і організації професійної підготовки).

З метою *захисту осіб, що шукають роботу, і безробітних* здійснюється: розширення допомоги по безробіттю; розширення охоплення і корегування розмірів соціальної допомоги; розширення програм невідшкодовуваних грошових соціальних виплат і програм соціальної допомоги.

*Розширення систем соціального захисту і соціальної безпеки* здійснюється за рахунок: укріплення державних служб зайнятості; розширення навчальних програм і центрів підготовки робочої сили.

*Стимулювання соціального діалогу і консультацій з підприємцями і працівниками* здійснюється за рахунок: проведення національних і галузевих консультацій між підприємцями, працівниками і урядами; укладання національних і галузевих угод між підприємцями, працівниками і урядами; проведення консультацій і укладання угод на рівні підприємств. Періодичність вживання заходів в 54-х обстежених країнах і відмінності у форматі представлених заходів наведено у табл. 3.1, табл. 3.2.

Таблиця 3.1

## Періодичність заходів, що вживаються в країнах вибірки

<i>Заходи</i>	<i>% країн</i>
<i>1. Стимулювання попиту на робочу силу</i>	
Додаткові бюджетні витрати на інфраструктуру	87,0
- за критеріями зайнятості	33,3
- за критеріями екологічної безпеки	29,6
Зайнятість в держсекторі	24,1
Нові або розширені цільові програми в сфері зайнятості	51,9
Доступ малих і середніх підприємств до кредитів	74,1
Доступ малих і середніх підприємств до відкритих торгів	9,3
Субсидії і податкові пільги для малих і середніх підприємств	77,8
<i>2. Підтримка осіб, що шукають роботу, робочих місць і безробітних</i>	
Додаткові заходи у сфері підготовки	63,0
Посилення потенціалу державних служб зайнятості	46,3
Заходи щодо трудових мігрантів	27,8
Скорочення тривалості робочого часу	27,8
Часткове безробіття у поєднанні з підготовкою і робота неповний робочий день	27,8
Зниження заробітної плати	14,8
Розширення охоплення допомогою по безробіттю	31,5
Додаткові заходи соціальної допомоги і захисту	33,3
<i>3. Розширення систем соціального забезпечення і продовольчої безпеки</i>	
Зниження податків щодо соціального забезпечення	29,6
Додаткові перекази грошових коштів	53,7
Розширення доступу до допомоги із хвороби	37,0
Зміни у пенсіях за віком	44,4
Зміни у розмірах мінімальної заробітної плати	33,3
Нові заходи захисту для трудових мігрантів	14,8
Введення продовольчих субсидій	16,7
Нові заходи підтримки сільського господарства	22,2
<i>4. Соціальний діалог і права у сфері праці</i>	
Консультації з антикризових заходів	59,3
Угоди на національному рівні	35,2
Угоди на галузевому рівні	11,1
Додаткові заходи боротьби з торгівлею робочою силою	3,7
Додаткові заходи боротьби з дитячою працею	3,7
Зміни у трудовому законодавстві	22,2
Укріплення потенціалу органів регулювання з питань праці	13,0

Зокрема, простежується чітка структуризація в форматі заходів, що вживаються країнами, в залежності від рівня їх доходів. Так, країни з низькими

доходами, в середньому, вдавались до дещо меншої кількості заходів, а країни з більш високими доходами втілили в життя дещо більшу кількість заходів. Всі країни надавали високий пріоритет новим або додатковим інвестиціям в інфраструктуру з метою розширення зайнятості. Однак країни з середніми доходами і країни з доходами нижче середнього рівня також виділяли значні інвестиції з метою розширення систем соціального захисту, тоді як розвинуті країни більше коштів виділяли для реалізації заходів політики в сфері ринку праці.

Таблиця 3.2

**Середня кількість заходів щодо регулювання ринку праці за категоріями і групами країн за рівнем доходу**

<i>Вибірка країн за рівнем доходу</i>	<i>Стимулювання попиту на робочу силу</i>	<i>Підтримка робочих місць, осіб, що шукають роботу, і безробітних</i>	<i>Розширення систем соціального захисту і продовольчої безпеки</i>	<i>Соціальний діалог і права у сфері праці</i>	<i>Всього</i>
З низькими доходами (10)	2,9	1,2	2,3	0,8	7,2
З доходами нижче середнього (17)	3,8	2,3	3,2	1,4	10,7
З доходами вище середнього (17)	3,9	2,9	2,5	1,6	10,9
З високими доходами (17)	4,4	3,7	2,3	1,8	12,2
В середньому	3,8	2,5	2,6	1,4	10,3

Безумовно, кількість вжитих заходів сама по собі не є показником ефективності. Більш часте втручання не завжди призводить до більш високих результатів (більш обмежений, але більш цілісний пакет заходів може бути більш дієвим за широкий комплекс дрібних, недостатньо профінансованих або недостатньо продуманих заходів втручання).

За даними МВФ, середній обсяг дискреційних бюджетно-фінансових заходів склав 1,9% від ВВП в розвинутих країнах Групи двадцяти, при цьому приблизно 30% було витрачено на інфраструктуру і 2,2% від ВВП в країнах з перехідною

економікою і країнах, що розвиваються Групи двадцяти, в яких біля 50% коштів було направлено на цілі розвитку інфраструктури. [120]

Що стосується країн з низькими доходами, то за розрахунками МОП, вони в середньому інвестують біля 1% від свого ВВП на розширення інфраструктури, а країни з середніми доходами – 0,7% від ВВП.

Країни у всіх групах (за рівнем доходів) прагнули до того, щоб виділяти більше коштів для найбільш вразливих соціальних груп. В рамках групи країн, що обстежено МОП, основну увагу було приділено заходам, викладеним у Додатку М. [28]

Крім дискреційних заходів, більшість розвинутих країн застосовують в своїх системах оподаткування і системах виплати допомоги так звані «автоматичні стабілізатори», які дозволяють автоматично підтримувати сукупний попит в умовах погіршення економічного стану. Такі автоматичні стабілізатори включають допомогу по безробіттю та інші заходи соціального захисту, які дозволяють вирівнювати доходи домашніх господарств шляхом компенсації втрачених заробітків завдяки виплаті допомоги по безробіттю або скороченню тривалості робочого часу. Відносні розміри автоматичних стабілізаторів відрізняються між країнами. Як правило, автоматичні стабілізатори найбільший розвиток отримали в північноєвропейських та інших країнах, в яких державні соціальні витрати, зокрема, на допомогу по безробіттю та інші види допомоги в сфері соціального захисту, є відносно високими, а податкові надходження носять більш циклічний характер. Так, в більшості країн ОЕСР стимули, що передбачаються автоматичними стабілізаторами, в умовах економічного спаду є більш сильними, ніж ті, які забезпечуються завдяки дискреційним фінансовим заходам (Австралія і США є єдиними країнами ОЕСР, в яких дискреційні заходи фінансового характеру є ширшими за ті, які передбачені автоматичними стабілізаторами). Країни, які запровадили найбільш розгорнуті пакети податково-бюджетних заходів (Республіка Корея, США та ін.), як правило, також характеризуються порівняно слабкими автоматичними стабілізаторами, що дозволяє стверджувати, що ці дві форми фінансових стимулів є значною мірою взаємозамінними.

Безумовно, надзвичайно складно оцінити ефективність бюджетно-податкової політики в процесі стимулювання економічної активності і зайнятості. В цьому сенсі не спрацьовують традиційні оцінки, що базуються на мультиплікаторах зайнятості та демонструють розширення впливу фінансових стимулів на зайнятість: хоча багато країн достатньо оперативно приступили до реалізації значних пакетів фінансових стимулів, ці пакети в цілому не здійснили суттєвого впливу на уповільнення початкового спаду в сфері зайнятості в умовах кризи (виключенням є Австралія). При цьому прогнозований ефект дискреційних фіскальних заходів стимулювання буде накопичуватись, і, ймовірно, вони дозволять суттєво підвищити попит на робочу силу на пізніх етапах економічного спаду і в початковий період економічного відновлення.

Активні програми в сфері ринку праці в різних країнах були різними. У більшості випадків обсяг додаткових коштів, що виділяються на цілі активної політики на ринку праці, є обмеженим. Виключенням є Греція. Японія, Польща, Португалія, Іспанія, Швеція, де дискреційні заходи зі збільшення витрат відповідають щорічному зростанню витрат на активну політику в розмірі від 0,15% до 0,45% від ВВП. В табл.3.3 показано види активної політики на ринку праці, що здійснюються в країнах ОЕСР у відповідь на кризу (ініціативи федерального або національного уряду орієнтовані на безробітних, економічно неактивних або незахищених працівників; в Данії і Швейцарії витрати на активні програми в сфері ринку праці збільшуються автоматично по мірі зростання рівня безробіття).

Майже всі країни розширили доступність програм професійного навчання для безробітних або працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу, а також збільшили ресурси, що виділяються для надання допомоги особам, що шукають роботу. У багатьох випадках це пов'язано з розширенням штатів державних служб зайнятості, однак в деяких країнах велика роль у справі надання допомоги особам у пошуках працевлаштування стала відводитись приватним агенціям зайнятості, що дозволило швидко підвищити потенціал структур, які надають сприяння особам, що шукають роботу.

Таблиця 3.3

**Дискреційні зміни активної політики на ринку праці у відповідь на  
глобальну кризу**

<i>Країна</i>	<i>Субсидії на створення робочих місць і стимулювання найму</i>	<i>Скорочення витрат на робочу силу, не пов'язаних із заробітною платою, з метою найму безробітних</i>	<i>Сприяння у пошуках роботи і забезпечення відповідності працівника робочому місцю</i>	<i>Стимулювання процесу працевлаштування і початок власного бізнесу</i>	<i>Програми «робота – навчання»</i>	<i>Навчальні програми</i>
Австралія	X		X			X
Австрія			X			X
Бельгія			X			
Канада	X		X		X	X
Чеська Республіка						X
Данія						X
Фінляндія			X	X		X
Франція	X	X	X		X	X
Німеччина			X			X
Греція	X		X			X
Угорщина	X					X
Ірландія			X		X	X
Італія			X			X
Японія	X		X	X	X	X
Республіка Корея	X		X	X	X	X
Мексика	X	X	X	X		X
Нідерланди						
Нова Зеландія			X			X
Норвегія			X		X	X
Польща	X	X	X			X
Португалія	X	X		X	X	X
Словакія	X	X		X		X
Іспанія	X	X	X	X		X
Швеція	X		X		X	X
Швейцарія						X
Туреччина		X				X
Велика Британія	X		X	X	X	X
США	X		X		X	

Важливу роль у стабілізації ринку праці вказаної групи країн відіграють заходи в області бюджетно-податкової політики і політики в сфері ринку праці.

При цьому відносна важливість дискреційних заходів і автоматичних стабілізаторів суттєво відрізняється в різних країнах. Враховуючи прагнення України щодо включення до міжнародного ринку праці на рівноправних засадах, доцільно розглянути досвід країн ОЕСР/Європейського співтовариства в частині наслідків вжитих в період кризи заходів щодо стимулювання зайнятості.

Сукупність заходів суттєво відрізняється в різних країнах. Зокрема, спостерігаються суттєві відмінності за обсягами пакетів антикризових фінансових заходів, за статтями витрат і термінами впровадження відповідних заходів. Відмінності в обсягах дискреційних фінансових стимулів відображають ряд чинників, включаючи серйозність економічного спаду, дієвість автоматичних стабілізаторів і складнощі, пов'язані з випуском боргових зобов'язань. Так, серед країн ОЕСР, які запровадили пакети стимулюючих заходів, спостерігаються значні відмінності у відносній важливості заходів, спрямованих на формування внутрішніх доходів (наприклад, податкові пільги) у порівнянні зі збільшенням витрат. Досить розповсюдженою є також практика скорочення внесків роботодавців до систем соціального забезпечення, хоча у більшості випадків це скорочення є незначним. Значна частина коштів витрачається на інфраструктуру та інші державні інвестиційні програми.

Багато країн також активізували зусилля з активізації допомоги особам в сфері працевлаштування, зокрема, через надання їм своєчасної індивідуальної допомоги або надання таким особам консультативних послуг з питань працевлаштування. Деякі навчальні програми орієнтовані на вразливі категорії осіб, що шукають роботу (наприклад, молодь, літніх працівників, низькокваліфікованих працівників і трудових мігрантів), однак більшість з них надають можливість стати учасниками даних програм усім безробітним.

Менша кількість країн запровадила розширення комплексних програм «робота – навчання». І в тих країнах, де ці програми були розширені, вони, як правило, орієнтовані на незахищені групи населення, перш за все, на молодь. Найбільша кількість додаткових програм була розроблена з метою заохочення осіб, що шукають роботу, до того, щоб вони працевлаштовувались або

розпочинали власний бізнес за рахунок або прямих заохочувальних виплат працівникам, субсидій роботодавцям, кредитів під низькі відсотки, скорочення внесків до фондів соціального забезпечення тощо.

Розглянемо діапазон заходів, які застосовуються в окремих країнах для стимулювання попиту на робочу силу, захисту робочих місць і безробітних, розширення охоплення системою соціального захисту і сприяння соціальному діалогу.

Метою заходів зі *створення і збереження робочих місць* є утримання людей на ринку праці і стимулювання сукупного попиту. Зокрема, максимальний мультиплікативний ефект матимуть витрати на утримання інфраструктури, зокрема в частині розширення зайнятості та підвищення або стабілізації сукупного попиту, а також позитивного впливу на інші сектори економіки – навіть якщо вони призначені для окремого проблемного сектору. [112] Додатковий опосередкований вплив інфраструктурних витрат полягає у тому, що мультиплікативний ефект через певний час проявляється як основа для забезпечення майбутнього зростання і досягнення довгострокових цілей розвитку.

За наявними оцінками, кожен мільярд доларів США, вкладений у великі інфраструктурні проекти, прямо або опосередковано створює приблизно 28 тис. робочих місць в країнах з розвинутою економікою. [125; 141] Інфраструктурні витрати в країнах, що розвиваються, здійснюють на зайнятість ще більш значний вплив: кожен мільярд доларів США, витрачений в Латинській Америці, може безпосередньо призвести до створення більше 200 тис. робочих місць, а інвестиції в тих же обсягах у працевіткі сільські проекти можуть безпосередньо створювати до 500 тис. робочих місць. [143] Таким чином, інфраструктурні асигнування з їх прямим і опосередкованим впливом на зайнятість, особливо в довгостроковому плані, є оптимальним вибором для країн, що розвиваються. При цьому довгостроковий мультиплікативний ефект буде ще вищим.

Максимальний вплив на зайнятість інфраструктурні асигнування здійснюють на менш масштабні місцеві інфраструктурні проекти. Тому такі проекти виступають одним з інструментів місцевого розвитку. [130] В третині з 54 країн, де проводилось оцінювання, складова зайнятості була закладена в бюджетних



асигнуваннях на інфраструктуру, зазвичай навіть з більш конкретними цілями щодо вразливих груп населення (Додаток Н).

В деяких країнах ключову роль у збереженні і збільшенні обсягів кредитування відіграли державні банки (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Кредитні інструменти, спрямовані на збереження і створення робочих місць у деяких країнах світу [115]**

<i>Країна</i>	<i>Кредитні інструменти</i>
Аргентина	Нові кредитні механізми забезпечують надання малим і середнім підприємствам позик у розмірі до 300 тис. дол. США для інвестицій.
Бразилія	В 2009р. кредитні ресурси національного банку розвитку (BNDES) збільшились на 85%.
Китай	На цілі кредитування мікропідприємств виділено 9 млрд. юанів, вимоги до малих і середніх підприємств щодо залогового забезпечення пом'якшено, і субсидується зниження відсоткових ставок за кредитами.
Єврокомісія	Впроваджено новий механізм мікрофінансування з початковим бюджетом у розмірі 100 млн. євро з метою підтримки малого бізнесу і дрібних підприємців.
Франція	Схеми державних гарантій розширено для покриття до 90% ризиків, пов'язаних з кредитами, у порівнянні з 50-60% станом на 2009р.
Індія	Розширення кредитування експортоорієнтованих компаній, які використовують значну кількість трудових ресурсів, і підвищення гарантій для малих підприємств.
Італія	Посилення гарантій і виділення 8 млн. євро для розширення кредитування малих і середніх підприємств. Додаткові кредити можуть отримати компанії, які експортують продукцію за межі ЄС.
Японія	Асоціації кредитних гарантій виділено 10 трлн. ієн для зняття кредитних обмежень щодо малих і середніх підприємств і додатково 4 трлн. ієн для кредитування системи соціального захисту.
Сербія	З метою створення бізнесу підприємцям та малим і середнім підприємствам виділено кошти у розмірі 3,1 млрд. динарів.
Об'єднана Республіка Танзанія	Додаткові асигнування і розмірі 29 млрд. шилінгів для надання кредитних гарантій компаніям, орієнтованим на експорт, та малим і середнім підприємствам.

Важливу роль у стимулюванні розвитку ринку праці відіграє також зниження податків. Так, в країнах ОЕСР на податкові заходи припадає 56% сукупного впливу стимулюючих заходів. Одночасно вказані заходи мають менший мультиплікативний ефект і є менш дієвими з точки зору стимулювання сукупного попиту і створення робочих місць, ніж державні витрати. [115] Звільнення від сплати податків виступає тимчасом заходом в період циклічного спаду. Зменшення оподаткування підприємств є вигідним, оскільки вони скорочують виробничі витрати, не торкаючись заробітної плати працівників, і відповідно –

сукупного попиту. Податкова політика використовується також для підтримки секторів, що переживають великі складнощі (табл.3.5).

З настанням кризи компанії стикнулись не лише з падінням обсягів господарської діяльності, а й з обмеженням доступу до кредитів і високою вартістю запозичень. За даних умов стратегія збереження малих і середніх підприємств виступає у якості стратегії збереження і створення робочих місць.

**Таблиця 3.5**

**Заходи податкової політики, спрямовані на збереження робочих місць, в деяких країнах світу [116]**

<i>Країна</i>	<i>Заходи податкової політики</i>
Аргентина	Скорочення внесків підприємств, які стикнулись з економічними труднощами, до системи соціального забезпечення за умови збереження робочих місць.
Єгипет	В рамках пакету стимулюючих заходів уряд запропонував податкові пільги для малих підприємств, що мають збитки.
Франція	Скорочення податків на нові інвестиції (зі втратою доходів у розмірі 1 млрд. євро); також звільнення низькооплачуваних працівників малих і середніх підприємств від сплати внесків до системи соціального забезпечення на термін до одного року.
Індія	Зниження ставок оподаткування експортерів і зменшення експортних мит.
Республіка Корея	Ставка оподаткування малих підприємств знижена на 2% до 11% в 2009р. і в подальшому знижена ще на 1%; ставка оподаткування великих підприємств знижена на 3% до 22% і потім – до 20%.
США	Скорочення податку на прибуток малих підприємств.

В умовах кризи застосовувався також такий механізм, як працевлаштування декількох працівників на одному робочому місці і скорочення тривалості робочого часу для більш рівномірного розподілу трудового навантаження серед працівників. В найбільш розвинутих системах дієві переговори на рівні окремих компаній підкріплюються державними дотаціями і розширенням доступу до професійно-технічної підготовки (табл.3.6). [138] Зарахування декількох працівників на одне робоче місце довело свою результативність як спосіб збереження робочих місць, головна мета якого – втримати працівників на ринку праці. (Безумовно, на мікроекономічному рівні звільнення працівника є найменш витратним заходом. Однак якщо головним є вирішення соціального завдання втримання працівників на ринку праці, тоді слід рекомендувати заходи щодо

працевлаштування декількох працівників на одному робочому місці, особливо в умовах кризи і пов'язаній з нею затримки у відновленні ринку праці).

Таблиця 3.6

## Заходи щодо стабілізації ринку праці в деяких країнах світу [138]

<i>Країна</i>	<i>Заходи щодо стабілізації ринку праці</i>
Німеччина	В рамках програми Kurzarbeit впродовж 2009-2010рр. було витрачено 5 млрд. євро, максимальний термін виплати допомоги для компаній збільшено з 6 до 24 місяців. Федеральне агентство з працевлаштування компенсує до 67% заробітної плати, яку працівники втрачають внаслідок скорочення тривалості робочого часу і повертають роботодавцям 50% від суми внесків до системи соціального забезпечення (100%, якщо скорочений робочий час використовується для цілей професійного навчання).
Японія	Субсидія на нове працевлаштування сплачується безпосередньо роботодавцям, і її розмір було збільшено з 1/3 від суми витрат на нове працевлаштування працівників до 2/3 для великих підприємств, і з 2/3 до 9/10 для малих і середніх підприємств; при цьому максимальна сума становить 80 дол. США на день (якщо проводиться професійно-технічне навчання, ця сума може бути збільшена ще на 63 дол. США на день, при цьому максимальний термін виплат становить 3 роки). Дотація фінансується із внесків роботодавців до системи страхування на випадок безробіття.
Польща	В 2009р. за підтримки роботодавців розпочалась реалізація програми із зарахування декількох працівників на одне робоче місце, яка фінансується з коштів Фонду гарантованої допомоги для працівників. В рамках даної програми сприяння надається також в організації професійно-технічної допомоги – до 90% витрат покривається за рахунок коштів Фонду виплати допомоги з безробіття (решта фінансується роботодавцями з коштів, призначених для цілей професійно-технічної підготовки).
Туреччина	Уряд подовжив термін виплати допомоги працівникам з Фонду компенсації втрат доходів внаслідок скорочення робочого часу з 3 до 6 місяців і збільшив розмір допомоги на 50%.

Одним із наслідків нинішньої кризи стало укріплення взаємодії між державними і приватними службами зайнятості (що особливо проявилось у Нідерландах, Бельгії і Франції). Основною функцією державних служб зайнятості є надання інформації щодо ринку праці. Наприклад, під час останньої кризи кількість осіб, зареєстрованих в державних службах зайнятості Республіки Корея, збільшилась в 10 разів, не дивлячись на те, що лише 5,8% із зареєстрованих осіб знайшли собі роботу за допомогою державних служб зайнятості. Підтримка діяльності державних служб зайнятості надавалась по всьому світу, оскільки посередницькі і інформаційні функції державних служб зайнятості мають велике значення для функціонування ринку праці (табл. 3.7). [118]

Таблиця 3.7

**Заходи щодо підтримки діяльності державних служб зайнятості в деяких країнах світу [118]**

<i>Країна</i>	<i>Заходи щодо підтримки державних служб зайнятості</i>
Австралія	В служби зайнятості вкладено 42 млн. австрійських доларів. Кошти було призначено, перш за все, для реструктуризації державних служб зайнятості і їх орієнтування на різні групи населення.
Канада	Розширення штату і збільшення часу роботи державної служби зайнятості.
Домініканська Республіка	В країні відкрито сім нових регіональних бюро державної служби зайнятості.
Німеччина	2 млрд. євро інвестовано для збільшення штату федеральних агентств зайнятості на 5 тис. чоловік.
Мексика	Національній службі допомоги безробітним виділено 138 млн. дол. США для подовження часу роботи і підвищення якості послуг.
Камбоджа	Укріплення державних служб зайнятості шляхом відкриття дев'яти нових регіональних центрів з працевлаштування.
Іспанія	В державні служби зайнятості прийнято на роботу 1415 чол. в бюро з працевлаштування і 1500 штатних працівників для надання допомоги безробітним у пошуках роботи.

При цьому слід враховувати, що незадоволений попит при збереженні робочих місць створює можливості для розвитку професійних навичок. Професійно-технічна допомога є більш ефективною, якщо її адресовано вразливим верствам і звільненим працівникам при врахуванні потреб місцевого ринку праці (розробці стратегій в області професійно-технічної підготовки має передувати аналіз потреб на місцевому ринку праці) (табл. 3.8).

Важливим стимулом для розвитку зайнятості можуть бути дотації на цілі найму працівників, у тому числі вивільнених. В умовах кризи, яка негативно впливає на попит на робочу силу, подібні дотації можна розглядати як важливий контрциклічний інструментарій політики зайнятості, оскільки дотації на цілі найму можуть дієво стимулювати працевлаштування вразливих груп працівників і розширювати їх участь на ринку праці. В цілому дотації на цілі найму є більш ефективними, якщо адресуються конкретним категоріям працівників. Підвищити дану ефективність можна також шляхом чіткого визначення термінів програм, а також включенням їх до комплексних пакетів послуг, спрямованих на сприяння у працевлаштуванні. [119]

Системи страхування на випадок безробіття відіграють найважливішу роль у підтриманні доходів населення в періоди економічних спадів й у підвищенні

ефективності пошуків роботи. Страхування на випадок безробіття – це частина системи соціального забезпечення, яка бере на себе основну відповідальність за компенсацію доходів працівників, які втратили роботу. Зростаючи в період економічного спаду, страхування на випадок безробіття довело свою роль як автоматичного стабілізатора. Охоплення і розмір допомоги по безробіттю мають надзвичайну країнову диференціацію. Багато країн в період кризи подовжили терміни виплати допомоги по безробіттю або розширили коло осіб, що охоплені даною допомогою. Так, в Німеччині, Нідерландах і Франції часткові виплати допомоги по безробіттю дозволяють працівникам зберігати трудові відносини при скороченні робочого часу (декілька осіб зараховуються на одне робоче місце). Вони спрямовані на запобігання втраті професійних навичок, що може відбуватись у випадку повної втрати роботи.

Таблиця 3.8

### Заходи щодо розвитку професійних навичок в деяких країнах світу [128]

<i>Країна</i>	<i>Заходи щодо розвитку професійних навичок в деяких країнах світу</i>
Ірландія	В результаті перерозподілу бюджетних коштів було виділено 128 млн. євро для організації додаткових курсів професійно-технічної підготовки для приблизно 25 тис. учасників; додатково були впроваджені навчальні програми, присвячені технологіям із забезпечення сталого розвитку енергетики і збереження оточуючого середовища.
Угорщина	10 млрд. форинтів було виділено на програму професійно-технічної підготовки і додатково 20 млрд. форинтів для професійної підготовки осіб, що втратили роботу під час кризи.
Індонезія	На цілі професійно-технічної підготовки безробітних виділено 300 млрд. рупій, поставлено завдання збільшити кількість працівників, що навчаються, на 5 тис. чол.
Малайзія	У взаємодії з представниками промисловості чисельність тих, хто навчається на курсах професійно-технічної підготовки, була збільшена на 10 тис. чоловік, одночасно 1 тис. безробітних пройшли навчання на робочому місці.
Саудівська Аравія	Обсяг фінансування на цілі організації загальноосвітніх програм і програм професійно-технічної підготовки для безробітних збільшено майже на 17%.

Загалом в різних країнах наявними є достатньо серйозні відмінності в обсягах асигнувань на цілі соціального захисту (табл.3.9).

Криза підкреслила важливість автоматичних стабілізаторів в розвинутих країнах; в країнах з ринками, що формуються, існує значно менша кількість стабілізуючих чинників, що компенсується значною кількістю податково-бюджетних стимулів. Загальною метою в багатьох країнах є поступове

розширення сфери охоплення системи соціального захисту, оскільки системи соціального захисту відіграють ключову роль у скороченні глобальних дисбалансів. В рамках співробітництва ООН і МОП спільно розробляють Концепцію нижнього порогу соціального захисту, яка може бути рекомендована для впровадження в Україні, оскільки включає основні права, виплати і послуги, які слід послідовно створювати у всіх країнах, відповідно до наявних засобів і зовнішньої допомоги, якими вони володіють. Це має стати центральним завданням політики національного розвитку, як це підкреслюється в Глобальному пакті щодо робочих місць.

Таблиця 3.9

**Державні витрати на систему соціального захисту, % від ВВП [176]**

<i>Країна</i>	<i>% від ВВП</i>
Індонезія	1,4
Індія	1,5
Китай	2,9
Республіка Корея	6,9
Мексика	7,0
Південна Африка	8,8
Аргентина	10,8
Російська Федерація	12,3
Туреччина	13,7
Сполучені Штати Америки	15,9
Канада	16,5
Австралія	17,1
Бразилія	18,6
Японія	18,6
Велика Британія	21,3
Італія	25,0
Німеччина	26,7
Франція	29,2

В періоди підвищення соціальної напруженості життєво важливого значення набуває більш суворе дотримання і застосування механізмів соціального діалогу, включаючи колективні переговори на всіх рівнях. [135] Країни, де соціальний діалог використовується більш широко - це країни з усталеними інститутами і досвідом проведення консультацій і переговорів – перш за все, країни Європи (Бельгія, Чеська Республіка, Ірландія, Нідерланди). У більшості країн організовано діалог із соціальними партнерами і укладено національні угоди з конкретних питань на ринку праці (термін виплат допомоги по безробіттю,

виплата частини допомоги по безробіттю працівникам, які погодились на скорочення робочого часу і т.п.).

При цьому, *по-перше*, найбільшу ефективність у розробці заходів щодо подолання кризи мають тристоронні переговори; *по-друге*, переговори на центральному рівні дають максимальні результати, коли їх програма залишає можливість компромісів; *по-третє*, переговори на центральному рівні часто включають заходи, спрямовані на захист найбільш вразливих категорій працівників, а також трудових мігрантів. Особливого значення при цьому набувають попереджувальні стратегії, націлені на зниження питомих витрат на оплату праці шляхом підвищення продуктивності праці, удосконалення організації праці, створення інноваційних продуктів праці тощо (що, в свою чергу, передбачає необхідність відповідної професійно-технічної підготовки, переведення працівників у більш продуктивні підрозділи, освоєння суміжних навичок, інвестиції в нові продукти або технології і фінансову гнучкість).

Таким чином, викладені напрямки регулювання національних ринків праці на етапі глобальних трансформацій формують орієнтири комплексу відповідних заходів для України, з метою уніфікації параметрів регулювання національного і міжнародного ринку праці, і як наслідку – формування передумов рівноправного входження до глобального трудоворесурсного простору.

### **Висновки до розділу 3**

На сучасному етапі світогосподарського розвитку питання регулювання міжнародного ринку праці набули глобального характеру, займаючи важливе місце в процесах вироблення регулюючих механізмів міжнародного, регіонального і національного рівнів. Встановлено, що в законодавчих і нормативних актах знаходять відображення такі тенденції: з одного боку – формування глобальної економіки і відповідно – вільне переміщення робочої сили і населення; з іншого боку – протекціонізм і обмеження в сфері міжнародної міграції (професійні, вікові, соціально-економічні).

На основі аналізу наявних моделей регулювання міжнародного ринку праці, багатосторонніх основ з питань міграції робочої сили, зроблено висновок, що забезпечення комплексного характеру регулювання міжнародного ринку праці має здійснюватись за такими *концептуальними напрямками*: гідна праця; міжнародне співробітництво в сфері міграції робочої сили; глобальна інформаційна база; управління міграцією робочої сили; захист працівників-мігрантів; запобігання зловживанням у сфері міграції; соціальна інтеграція і участь у суспільному житті; – які було доповнено такими напрямками: міграція і економічний розвиток; сприяння організованій міграції робочої сили; ліцензування діяльності служб із найму і зайнятості працівників-мігрантів. Розроблено *концептуальну схему регулювання міжнародного ринку праці*.

З метою моделювання процесів на міжнародному ринку праці, з використанням ППП «Powersim Consrtactor», розроблено *системно-динамічну модель розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці*.

В результаті верифікації наведеної моделі (за чотирма сценаріями) зроблено висновок, що найбільші відмінності від стандартної поведінки моделі спостерігаються у випадку зростання темпів скорочення працівників (ситуаційне завдання 1); крім того, лише у даному випадку змінюється спрямованість тренду змінної «обсяг грошових переказів», поряд з іншими.

Підкреслено, що на етапі глобальних трансформацій, що мають об'єктивний характер, зумовлений посткризовими реаліями світової економіки, необхідно виробити дієві напрямки регулювання національного ринку праці, які б спирались на найкращі зразки світового досвіду. Визначено, що хоча важливу роль у стабілізації ринку праці відіграють *державні заходи в сфері бюджетно-податкової політики* і заходи безпосереднього регулюючого впливу на ринок праці, відносна важливість дискреційних заходів і автоматичних стабілізаторів суттєво відрізняється між країнами. Максимальний мультиплікативний ефект в частині розширення зайнятості та підвищення сукупного попиту на працю (з урахуванням позитивного впливу на інші сектори економіки) мають витрати на розвиток інфраструктури (за наявними оцінками, 1 мільярд доларів США,



вкладений у великі інфраструктурні проекти, прямо або опосередковано в країнах з розвинутою економікою створює приблизно 28 тис. робочих місць; в країнах, що розвиваються – більше 200 тис. робочих місць; при реалізації працевістких проектів у сільській місцевості – до 500 тис. робочих місць). Значний мультиплікативний ефект (з точки зору стимулювання сукупного попиту і створення робочих місць) має також *зменшення розміру оподаткування підприємств* (як тимчасовий захід в період циклічного спаду, який, скорочуючи виробничі витрати, не пливає на заробітну плату працівників, і відповідно – на сукупний попит). Важливим стимулом для розвитку зайнятості виступають також *дотації на цілі найму працівників* (вказані дотації виступають важливим контрциклічним інструментом політики зайнятості, оскільки можуть дієво стимулювати працевлаштування вразливих груп працівників, зокрема вивільнених). Обґрунтовано, що в умовах обмеження доступу до кредитів і високої вартості запозичень, *збереження малих і середніх підприємств* має виступати у якості основної макростратегії збереження і створення робочих місць.

На основі аналізу досвіду регулювання ринків праці країн світової економіки, з урахуванням орієнтирів, ухвалених на Лондонській конференції щодо робочих місць, на Римському соціальному саміті Групи восьми у розширеному складі, а також відповідно до Генерального пакту щодо робочих місць, прийнятого Міжнародною конференцією праці, визначено відповідні *цільові орієнтири для України*: стимулювання попиту на робочу силу; збереження робочих місць та захист осіб, що шукають роботу, і безробітних; розширення систем соціального захисту і соціальної безпеки; здійснення соціального діалогу і захист прав працівників у сфері праці. Зроблено висновок, що при визначенні напрямків регулюючого впливу на ринок праці України має бути врахована *Концепція нижнього порогу соціального захисту*, розроблена ООН спільно з МОП відповідно до Глобального пакту щодо робочих місць, реалізація якої має стати центральним завданням політики соціально-економічного розвитку держави.

## ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження вирішено важливе наукове завдання розвитку теоретико-методологічного та науково-практичного інструментарію трансформації міжнародного ринку праці з урахуванням впливу глобалізаційних зрушень.

В результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки.

1. Встановлено, що глобалізація є результатом *глобалізаційного переходу* – якісного переходу, який характеризується посиленням взаємозалежності і взаємовпливу різних сфер економічної діяльності в області міжнародних відносин, що стосується всіх сфер суспільного життя; зроблено висновок, що розвиток глобальної економіки може бути пояснений на основі *синергетичної парадигми*.

2. В результаті розмежування і аналізу змісту політичної, економічної, структурної глобалізації, доведено необхідність виокремлення *соціальної глобалізації*, яка на сучасному етапі, внаслідок інтернаціоналізації трудоворесурсної складової світової економіки, формування певних векторів залежності останньої від інтелектуального рівня територій (зумовлюючи формування точок зростання), уніфікації критеріїв гідного рівня життя і праці (через формування загальносвітових стандартів у вказаних сферах, вимог щодо освітньо-професійної складової у глобальній економіці тощо), фактично виступає провідною формою глобалізації.

3. На основі аналізу функцій міграції (функція перерозподілу населення; селективна функція; економічна функція; соціальна функція) обґрунтовано, що на етапі глобалізації міжнародна міграція, особливо у високоінтелектуальному сегменті, виконує також *функції* трудоворесурсного забезпечення науково-технічного прогресу світової економіки та стабілізаційну функцію. В результаті висунуто та підтверджено *гіпотезу*, що міграційна складова розвитку міжнародного ринку праці, зміст якої проявляється через функції міграції, уповільнює швидкість і масштаби прояву глобальних проблем економічного розвитку.

4. Враховуючи, що міжнародна трудова міграція має суттєві неоднозначні економічні і соціальні наслідки як для країни-донора, так і для країни-реципієнта (валютна ефективність експорту робочої сили в декілька разів перевищує валютну ефективність товарного експорту), обґрунтовано, що віднесення тих чи інших наслідків трудової міграції до позитивних або негативних не може бути остаточним, а залежатиме від конкретної соціально-економічної ситуації в країні.

5. Надано визначення *міжнародного ринку праці* як системи відносин, що виникають між державами з приводу попиту-пропозиції на робочу силу у світовому економічному просторі, центральним елементом яких є трудова міграція як наслідок відмінностей у територіальному розподілі та відтворенні робочої сили, в результаті чого міжкраїнові потоки робочої сили набувають глобального характеру.

6. Обґрунтовано, що виходячи з того, що особливості інституційного регулювання визначаються формальними та неформальними нормами соціальної взаємодії, напрями та важелі впливу на параметри функціонування міжнародного ринку праці, зумовлені впливом новітніх проявів розвитку світогосподарських відносин, глобалізації зокрема, мають визначатись залежно від механізму вирішення певного завдання, проблеми.

7. Результати аналізу динаміки та тенденцій розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації свідчать про недосягнення останнім докризових показників функціонування, а також про різноспрямованість тенденцій розвитку міжнародного ринку праці у континентально-регіональному розрізі. Встановлено наявність потенційних проблем функціонування міжнародного ринку праці, зумовлених уповільненням зростання рівня продуктивності праці у світовій економіці і збереженням явища бідності працюючих.

8. Найважливішими проявами глобалізації на сучасному етапі виступають трансформаційні зрушення на міжнародному ринку праці, зумовлені особливостями світової демографічної ситуації, глобального економічного розвитку та відповідних міграційних процесів. Встановлено, що характерною рисою розвитку міжнародного ринку праці на етапі глобалізації є активізація

процесів міжнародної інтелектуальної міграції, причому дана тенденція буде посилюватись.

9. В результаті аналізу прогнозних значень зовнішньої і внутрішньої міграції в Україні з метою оцінки впливу глобалізації на ринок праці країни, зроблено висновок щодо необхідності розробки концепції державної політики зайнятості, яка повинна базуватись на реальній ціні робочої сили і узгодженні макроекономічних і регіональних інтересів, що створить передумови стабілізації внутрішнього ринку праці, відновлення динаміки його зростання.

10. Обґрунтовано, що забезпечення комплексного характеру регулювання міжнародного ринку праці має здійснюватись за такими *концептуальними напрямками*: гідна праця; міжнародне співробітництво в сфері міграції робочої сили; глобальна інформаційна база; управління міграцією робочої сили; захист працівників-мігрантів; запобігання зловживанням у сфері міграції; соціальна інтеграція і участь у суспільному житті; міграція і економічний розвиток; сприяння організованій міграції робочої сили; ліцензування діяльності служб із найму і зайнятості працівників-мігрантів. Розроблено *концептуальну схему регулювання міжнародного ринку праці*.

11. З метою моделювання процесів на міжнародному ринку праці з використанням ППП «Powersim Consrtactor» розроблено *системно-динамічну модель розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці*, в результаті верифікації якої зроблено висновок, що найбільші відмінності від стандартної поведінки моделі спостерігаються у випадку зростання темпів скорочення працівників, причому лише у даному випадку змінюється на низхідний тренд змінної «обсяг грошових переказів».

12. З урахуванням світового досвіду (державні заходи в сфері бюджетно-податкової політики; зменшення розміру оподаткування підприємств; дотації на цілі найму працівників; збереження малих і середніх підприємств) визначено цільові орієнтири регулювання ринку праці для України: стимулювання попиту на робочу силу; збереження робочих місць та захист осіб, що шукають роботу, і безробітних; розширення систем соціального захисту і соціальної безпеки; здійснення соціального діалогу і захист прав працівників у сфері праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України «Про зайнятість населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
5. Указ президента «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
6. Постанова Кабінету міністрів «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>
7. Резолюція про роль МОП у галузі технічного співробітництва. Міжнародна організація праці; Резолюція, Міжнародний документ від 15.06.2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org>
8. Рекомендація № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання. Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 17.06.2004 № 195 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org>
9. Положення про Державну міграційну службу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/360-2014-%D0%BF>
10. Положення про Державну службу зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>

11. Законопроект «Про зовнішню трудову міграцію» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=156583&cat\\_id=34946](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=156583&cat_id=34946)
12. Азбука профсоюзу, руководство для профсоюзных деятелей в борьбе против расизма и ксенофобии. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.icftu.org/pdf/racismee2004.pdf>
13. Большая Ленинградская библиотека / Украина в процессах международного движения рабочей силы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.n-md.ru/mezhdunarodnye\\_otnosheniya\\_i\\_mirovaya/ukraina\\_v\\_processakh\\_mezhdunarodnogo.php](http://www.n-md.ru/mezhdunarodnye_otnosheniya_i_mirovaya/ukraina_v_processakh_mezhdunarodnogo.php)
14. Бочан І.О. Глобальна економіка / І.О.Бочан, І.Р.Михасюк. – К.: Знання, 2007. – 403с.
15. Бражко О.В. Розвиток державної політики щодо регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами / О.В. Бражко // Економіка та держава. – 2010. - № 2. – С. 1-3.
16. Время экономического господства США прошло: П.Дракер о перспективах американской и глобальной экономики // Большой бизнес. – 2004. - № 5. – С. 53-58.
17. Гетьманенко Ю.О. Аналіз стану українського ринку праці як складової європейського ринку праці / Ю.О.Гетьманенко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Том 3. – Київ. - 2010. – С. 61-70.
18. Гетьманенко Ю.О. Вплив глобалізації на трансформацію ринку праці України / Ю.О.Гетьманенко // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки. – Том 2 (210). – Хмельницький. – 2014. - №2 – С. 202-205.
19. Гетьманенко Ю.О. Економіко-математичне моделювання стану ринку праці в країнах ЄС та Україні / Ю.О.Гетьманенко // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной

- Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ: Сборник научных трудов. - Донецк. 2010. – С. 429-433.
20. Гетьманенко Ю.О. Тенденції розвитку світового ринку праці на сучасному етапі глобалізації економіки / Ю.О.Гетьманенко // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: Сборник научных трудов. – Донецк. 2014. – С. 140-144.
21. Гражевська Н.І. Економічні системи епохи глобальних змін. – К.: Знання, 2008. – 431с.
22. Давидюк Л.П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці / Л.П. Давидюк // Економіка: реалії часу. – № 3(19). – 2015. – С. 172–176 (0,6 д.а.).
23. Давидюк Л.П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці / Л.П. Давидюк // Економічний аналіз. – № 20. – 2015. – С. 30–34 (0,6 д.а.).
24. Давидюк Л.П. Становлення світового ринку праці в умовах глобалізації: просторово-методологічний аспект / Л.П. Давидюк // Вісник Приазовського державного технічного університету. – № 29. – 2015. – С. 203–210 (0,6 д.а.).
25. Дахно І.І. Міжнародна економіка. – 2-ге вид., випр. і доповн. – К.: МАУП, 2006. – 731с.
26. Демография и социально-экономические проблемы народонаселения / Под ред. к.э.н. В.В.Елизарова, к.э.н. И.В.Дзарасовой, к.э.н. Р.С.Ротовой, к.э.н. И.А.Троицкой. – вып. 8. – Москва: МАКС Пресс, 2007. – 133с.
27. Дергачев В. Геоэкономический словарь-справочник. – Одесса. – ИПРЭЭИ НАНУ, 2004. – 177с.
28. Доповідь Організації Об'єднаних Націй “Global Impact and Vulnerability Alert System (GIVAS) [Електронний ресурс]. – <http://www.unicef.org/eapro/GIVAS.pdf>

29. Дулюк І.В. Моделювання процесів розвитку трудових ресурсів України / І.В.Дулюк, Ю.П. Матусов // Економіка та держава.- 2010.- № 10. – С. 65-68.
30. Защитим людей, стимулируя создание рабочих мест. Обзор страновых мер по проведению политики в сфере занятости и социальной защиты в ответ на глобальный экономический кризис. Доклад МОТ, представленный саммиту Группы двадцати. – Международное бюро труда, Женева, 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ilo.org>
31. Игнатов Г. Проблемы внешней трудовой миграции в Россию // Экономист. – 2004. - №2. – С. 65-68.
32. Ионцев В.А. Международная миграция населения: Россия и современный мир / В.А.Ионцев // Социс: социол. исслед. – 1998. - №6. – С. 38-48.
33. Калашнікова В.О. Дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці України / В.О. Калашнікова, Г.І. Марьяненко // Менеджер.- 2010.- № 4.- С. 143-147.
34. Калинина С.П. Регулирование рынка труда региона: монография / Н.Д.Лукьянченко, С.П.Калинина, В.М.Моложавий. - Донецк: ДонНУ. - 1999. – 192с.
35. Калініна С.П. Аналіз демографічної складової формування робочої сили України в контексті інтеграції до міжнародного ринку праці / С.П.Ланська, С.П.Калініна // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. - Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2009. – С. 1054-1059.
36. Калініна С.П. Регулювання ринку праці України в контексті європейського вектору економічної інтеграції / С.П.Калініна, Г.В.Серета // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. - Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2010. – С. 741-745.



37. Калініна С.П. Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект: монографія / С.П.Калініна. - Донецьк, 2005. – 227с.
38. Калініна С.П. Система механізмів державного регулювання зайнятості на державному, галузевому і регіональному рівнях / С.П.Калініна // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2004. – № 1 (71). Ч. 2. – С. 78-84.
39. Калініна С.П. Тенденції розвитку безробіття в Німеччині / С.П.Калініна, К.А.Тахтарова // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. Спецвипуск, том 1, 2009. – С. 236-244.
40. Калініна С.П. Формування якості робочої сили в системі управління людськими ресурсами: монографія / С.П. Калініна, В.В. Ковалевська, С.П. Ланська. - Донецьк. – 2010. – 354с.
41. Козак Ю.Г. Міжнародні стратегії економічного розвитку / Ю.Г.Козак, В.В.Ковалевський, О.В.Захарченко та ін. Міжнародні стратегії економічного розвитку. – Київ: Освіта України, 2011. – 256с.
42. Курсон К. Безробіття в Україні: проблеми, сучасний стан та шляхи його подолання / К. Курсон // Економіка та держава. – 2013. - № 2. – С. 131-134.
43. Липов В.В. Міжнародна економіка: світова економіка та міжнародні економічні відносини. Модуль 1. Світова система господарювання / В.В. Липов. – К.: «Видавничий дія «Професіонал», 2008. – 368с.
44. Ломакин В.К. / Мирова економіка: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТА-ДАНА, 2003. – 735с.
45. Лукашевич В.М. Глобалістика. 2-ге видання, доповнене та виправлене / В.М.Лукашевич. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2010. – 440с.
46. Лукьяненко Д.Г. Международные стратегии экономического развития / Д.Г.Лукьяненко, Ю.В.Макогон, Ю.Н.Пахомов,

- А.С.Филипенко, М.Ю.Пивоносов / Под общей ред. Ю.В.Макогона. – Донецк. – 2009. – 457с.
47. Мазурок П. Умови та чинники розвитку сучасного ринку праці / П. Мазурок, А. Шахно // Економіка та держава. – 2013. - № 3. – С. 16-21.
48. Международные экономические отношения / И.П.Фаминский и др.; под. ред. И.П.Фаминского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2004. – 878с.
49. Мельничук А.П. Внешнеэкономическая деятельность. Международный обмен технологиями. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2003. – 462с.
50. Миграция и пограничный режим: Беларусь, Молдова, Россия и Украина: сб. науч. тр. / сост. А.У. Хомра; общ. ред. С. И. Пирожков; Центр изучения проблем вынужденной миграции в СНГ, Независимый исследовательский Совет по миграции стран СНГ и Балтии, Национальный ин-т проблем международной безопасности. – К.: НИПМБ, 2002. – 175с.
51. Мировая экономика и международные экономические отношения / Под ред. Л.С.Шаховской. – М.: КНОРУС, 2013. – 256с.
52. Мировая экономика: введение во внешнеэкономическую деятельность / М.В.Елова, Е.К.Муравьева, С.М.Панферова и др.; Под ред. А.К.Шуркалина, Н.С.Цыпиной. – М.: Логос, 2002. – 634с.
53. Миценко І.М. Міжнародна економіка / І.М.Миценко, Н.В.Стежко. – Кіровоград: КНТУ, Поліграф-Сервіс, 2013. – 640с.
54. Міграція і толерантність в Україні: зб. ст. / заг. ред. Я. Пилинський. – К.: Стилос, 2007. – 191с.
55. Міжнародні стратегії економічного розвитку / М.В.Жук, Т.В.Бауліна. – К.: Вид. ПАЛИВОДА А.В., 2006. – 348с.
56. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы. Необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанного на

- соблюдении прав человека. – Международное бюро труда: Женева 2008. – 84с.
57. Мочерний С., Фомішин С. Інтернаціоналізація виробництва і сучасні тенденції розвитку сільського господарства // Економіка України. – 2006. – №5. – С. 50.
58. Национальная энциклопедическая служба / Функции миграции населения. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://voluntary.ru/dictionary/949/word/funkci-migraci-naselenija>
59. Новый мировой порядок: вероятный образ мира в XXI веке. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.my.apcto.ru>
60. Описание мероприятий по предотвращению дискриминации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>
61. Патика Н.І. Міжнародні економічні відносини / Н.І.Патика, О.В.Мартинюк, Д.Г.Кучеренко. – К.: Цент учбової літератури, 2013. – 560с.
62. Петрова І.Л. Актуальні проблеми зайнятості в новоінтегрованих країнах ЄС. (у співаві з Близнюк В.В.) - Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук.доп. / [В.М.Геєць, А.А.Гриценко, В.В.Близнюк та ін.]; за ред. В.М.Гейця, А.А.Гриценка; НАНУ, Ін-т екон. та прогнозув. – К.,2013. – р.3.1, с.79-91.
63. Петрова І.Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. - Україна: аспекти праці, 2013, №5, С. 3-7.
64. Петрова І.Л. Ринок праці: соціальні наслідки Євроінтеграції України. – Київ: Фонд Фрідріха Еберта, 2012 – 16с.
65. Прибыткова И.М. / Демографическая ситуация в Украине в зеркале Всеукраинской переписи населения 2001 года // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2002, № 3. – С. 133-142.

66. Пуригіна О.Г., Сардак С.Е. Міжнародна міграція. – К.: ВЦ «Академія», 2007. – 312с.
67. Регламент ЕС 1408.71, 859.2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.europa.eu.int>
68. Римаренко Ю.І. Міжнародне міграційне право (Серія: Міграційні процеси у сучасному світі) / Ю.І.Римаренко – К.: КНТ, 2007. – 640с.
69. Рынок труда. Битва за профессионализм. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/bitva-za-professionalizm-165294>
70. Рязанцев С.В. Мировой рынок труда и международная миграция / С.В.Рязанцев, М.Ф.Ткаченко. – С.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 303с.
71. Савченко А.Г. Макроекономіка / А.Г.Савченко, Г.О.Пухтаєвич, О.М.Тітьонко – К.: Либідь, 1999. – С. 288.
72. Світове економічне становище і перспективи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/archive.shtml>
73. Сисюк Л.П. Формування трудового потенціалу України в умовах світової економічної кризи / Л.П. Сисюк // Соціально-економічний розвиток національної економіки в контексті європейської інтеграції та глобальної фінансової кризи: Збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції науковців, викладачів, спеціалістів. – Харків: КНТЕУ, ХТЕІ КНТЕУ, 2009. – С. 56–58 (0,2 д.а.).
74. Сисюк Л.П. Європейський Союз: особливості співробітництва та перспективи інтеграції / Л.П. Сисюк // Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України». – Вінниця: Центр підготовки наукових та навчально-методичних видань ВТЕІ КТЕУ, 2013. – Ч. 1. – С. 285–289 (0,4 д.а.).

75. Сисюк Л.П. Міжнародна трудова міграція в сучасних умовах / Л.П. Сисюк, О.А. Передерєєва // Сучасні тенденції в економіці та управлінні: новий погляд: збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 12–13 грудня 2014 року) / Східноукраїнський інститут економіки та управління. У 2-х частинах. – Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2014. – Ч. 2. – С. 15–17 (0,2 / 0,1 д.а.).
76. Сисюк Л.П. Міжнародна трудова міграція в умовах глобалізації / Л.П. Сисюк // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи: Зб. наук. праць. – НАН України: Ін-т регіональних досліджень. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – С. 336–342 (0,5 д.а.).
77. Сисюк Л.П. Міжнародна трудова міграція і здоров'я населення: особливості взаємодії / Л.П. Сисюк // Матеріали I наукової конференції молодих вчених з міжнародною участю: Збірник наукових статей. – Вінниця, 2010. – С. 121–122 (0,3 д.а.).
78. Сисюк Л.П. Наслідки трудової міграції для України / Л.П. Сисюк, Т.В. Бойчук // Materiały X Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Wykształcenie i nauka bez granic-2014». – Volume 1. Ekonomiczne nauki. – Przemysł: Nauka i studia. – 2014. – Str.78–81 (0,2/0,1 д.а.).
79. Сисюк Л.П. Особливості міграції робочої сили з України до країн Європейського Союзу / Л.П. Сисюк // Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України». – Вінниця: Центр підготовки наукових та навчально-методичних видань ВТЕІ КТЕУ, 2014. – Ч. 1. – С. 152–158 (0,4 д.а.).
80. Сисюк Л.П. Причини міжнародної трудової міграції / Л.П. Сисюк, Д.Є. Фоміна // Молодий вчений. – 2015. – № 4. – С. 69–73 (0,5/0,3 д.а.).
81. Сисюк Л.П. Пріоритетні напрямки інтеграції України у світове господарство / Л.П. Сисюк // Євроатлантична інтеграція України:

- можливості та перспективи: Збірник статей міжнародної науково-практичної конференції. – Вінниця: ВТЕІ КНТЕУ, 2008.– С. 257–261 (0,4 д.а.).
82. Сисюк Л.П. Про наслідки жіночої трудової міграції // Л.П. Сисюк, О.О. Комар // *Materialy VIII mezinarodni vedesko-prakticka conference «Vedesky pokrok na prelomu tysyachalety – 2012»*. – Dil. 3. – *Ekonomiske vedy: Praha Publishing house «Education and Science» s.r.o.*, 2012. – 30–33 stran (0,2 / 0,1 д.а.).
83. Сисюк Л.П. Проблеми державного регулювання міграційних процесів в Україні / Л.П. Сисюк, Ю.В. Федун // *Матеріали восьмої Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасна наука в мережі інтернет» (Київ, 24-26 лютого 2012 р.)*. – Київ, 2012. – С.83–85 (0,2/0,1д.а.).
84. Сисюк Л.П. Проблеми нелегальної міграції в Україні та в світі / Л.П. Сисюк, Л.О. Гилюк // *X Miedzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Strategiczne pytania swiatowej nauki-2014»*. – *Przmysl*, 07–15 lutego 2014 roku. – С. 78–82 (0,2 / 0,1 д.а.).
85. Сисюк Л.П. Проблеми формування механізмів конкурентноздатності трудових ресурсів України / Л.П. Сисюк // *Розвиток України в ХХІ столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми: Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції*. – Вінниця: Центр підготовки наукових навчально-методичних видань ВТЕІ КНТЕУ, 2010. – Ч. 1. – С. 208–214 (0,4 д.а.).
86. Сисюк Л.П. Провідні тенденції та особливості міграції українців в контексті євроінтеграційних процесів / Л.П. Сисюк // *Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: Збірник наукових праць III Міжнародної науково-практичної конференції*. – Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2015. – Ч. 1. – С. 125–134 (0,4 д.а.).

87. Сисюк Л.П. Трудова міграція українців до країн Європейського Союзу / Л.П. Сисюк, А.О. Антоненць // Міжнародне економічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (5–6 грудня 2014 р.). – Київ: Громадська організація «Київський економічний науковий центр», 2014. – Ч. II. – С. 116–118 (0,2/0,1 д.а.).
88. Сисюк Л.П. Участь України у світових міграційних процесах / Л.П. Сисюк, С.В. Сковородько // Наука и образование без граница-2007: Материали за III международна научна практична конференция. – Том 1. Икономики. – София: «БялГРАД-БГ» ООД, 2007. – С. 100–103 (0,2 / 0,1 д.а.).
89. Старостин Б.С. Политические реалии Востока и сравнительный анализ политических систем / Б.С.Старостин, П.Б.Старостин // Политические системы и политические культуры Востока. – М.: АСТ: Восток-Запад, 2007. – С.61–62.
90. Суэтин А.А. Мировая экономика. Международные экономические отношения. Глобалистика / А.А.Суэтин. – М.: КНОРУС, 2013. – 316 с.
91. Сысюк Л.П. Особенности международной трудовой миграции в условиях глобализации / Л.П. Сысюк // Scientific Letters International of Academic Society of Michal Baludansky. – № 1. – 2012. – P. 76–79 (0,4 д.а.).
92. Сысюк Л.П. Украинская трудовая миграция в страны Европейского Союза / Л.П. Сысюк, А.А. Саврасова // Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. – № 2. – 2014. – P. 126–129 (0,4 / 0,3 д.а.).
93. Томилов В.В. Маркетинг рабочей силы / В.В.Томилов, Л.Н.Семеркова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://udik.com.ua/books/book-796/>
94. Томилов В.В. Маркетинг рабочей силы / В.В.Томилов, Л.Н.Семеркова. - СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1997. – 84 с.

95. Топилин А.В., Малаха И.А. Сдвиги в занятости и миграции высококвалифицированных научных кадров в России // Социологические исследования. – 2004. – № 11. – С. 7.
96. Транченко Л.В. Безробіття як соціальна проблема ринкового суспільства / Л.В. Транченко // Економіка та держава. – 2012. - № 4. – С. 12–16.
97. Трудові мігранти - головний закордонний інвестор економіки України. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.radiosvoboda.org/content/article/24989576.html>
98. Тэор Т.Р. Мировая экономика. – СПб.: Питер, 2001. – 429с.
99. Утечка мозгов // Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь / Под общей ред. В.Н.Бобкова, А.П.Починка. – М., 2001. – С. 206.
100. Ушкалов И.Г. «Утечка умов» - масштабы, причины, последствия / И.Г.Ушкалов, И.А.Малаха. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 176с.
101. Федоренко В.Г. Удосконалення системи економічних механізмів державного регулювання ринку праці як чинник забезпечення продуктивної зайнятості населення / В.Г. Федоренко, О.М. Віденко, Ю.Б.Пінчук // Економіка та держава. - 2012.- № 1. – С. 13–16.
102. Фигурнова Н.П. Международная экономика / Н.П.Фигурнова. – М.: Омега-Л, 2005. – 509 с.
103. Фомішин С.В. 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. – 446 с.
104. Чикуркова А.Д. Теоретичні аспекти аналізу ринку робочої сили / А.Д. Чикуркова // Економіка АПК. – 2010. - № 6. – С. 50–55.
105. Швиданенко О.А. Глобальна конкурентоспроможність: теоретичні та прикладні аспекти: Монографія / О.А.Швиданенко. – К.: КНЕУ, 2007. – 312 с.



106. Экономика США / Под ред. В.Б.Супяна. – СПб.: Питер, 2003. – 552 с.
107. Экспорт рабочей силы // Коммерсант. - №1. – 2009. – С. 28.
108. Ядранський Д.М. Аналіз трудових ресурсів: соціально-психологічний аспект / Д.М. Ядранський // Економіка та держава. – 2012. - № 4. – С. 54–58.
109. An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers // Recruitment and the Journey for Employment Abroad. Booklet 3. – Geneva, ILO.
110. Anderson W.T. All Connected Now. Life in the first Global Civilization. – Westview Press. – 2001.
111. Asian Migrant Yearbook 2002-2003: Migration Facts, Analysis and Issues. –Vol.42, No.5. – Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2004.
112. Bivens J., Irons J., Pollack E. Tools for Assessing the Labour Market Impacts of Infrastructure Investment. – EPI Working Paper, 2009, April,7.
113. Chase-Dunn C., Kawano Y., Brewer B. Trade Globalisation since 1795: Waves of Integration in the World-System // American Sociological Review. Vol.65, No.1.
114. Daviduk L.P. Formation of Global Job Market Under Globalization / L.P.Daviduk // Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. – №2. – 2015. – № 3. – P. 36–38 (0,5 д.а.).
115. Economic Stimulus: Evaluating Proposed Changes in Tax Policy. – Washington DC: CBO, January, 2011.
116. Elmendorf D., Furman G. If, When, How: A Primer ob Fiscal Stimulus. – The Hamilton Project, Brooking Institution. - Washington DC: CBO, January, 2011.
117. Fuchs D. Economic Integration in the Caribbean: the Development Towards Common Labour Market / D.Fuchs, T.Straubhaar // International Migration Papers, No.61. – Geneva, ILO, 2003. [Електронний ресурс]. –

- Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp6ie.pdf>
118. G. Betcherman and R. Islam, eds.: East Asian labor markets and the economic crisis: Impacts, responses and lessons (Washington, DC, World Bank, 2001). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2001/03/30/000094946\\_01032006582817/Rendered/PDF/multi0page.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2001/03/30/000094946_01032006582817/Rendered/PDF/multi0page.pdf)
119. Gupta N., Larsen M. Evaluating Employment Effects of Wage Subsidies for the Disabled, the Danish Flexjobs Scheme. – IAB Discussion Paper, No.16, 2008.
120. Horton M., Manmohan K., Paolo M. The State of Public Finance: A Cross-Country Fiscal Monitor // IMF Staff Position Note, SPN/09/21. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/spn/2009/spn0921.pdf>
121. ILO: 327th Report of the Committee on Freedom of Association, Official Bulletin, Vol. LXXXV, 2002, Series B, No.1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org>
122. International Migration Statistics: Current Activities of the United Nations Statistics Division – UNECE / Eurostat Seminar on Migration Statistics – Geneva 21-23 March 2005. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unstats.un.org>
123. International Politic. – № 7. – 2001.
124. Irina Petrova. Actual problems of market innovation in Ukraine.- Zeszyty naukowe. Uczelni Warszawskiej im. Marii Sklodowskiej-Curie, 2013, 2/(40), p. 51-60
125. Levine L. Job Loss and Infrastructure Job Creation During the Recession. Congressional Research Service. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fpc.state.gov/documents/organization/122480.pdf>
126. Lonroth K.J. Active Labour Market Policies in Labour-Sending Countries: What Role in Reduction the need for Emigration? // International

- Migration Papers, No. 5, Geneva, ILO. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp/imp05.pdf>
127. Magoni R. International Migration and Relations with Third Countries: France, Migration Policy Group. – Brussels, 2004. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
<http://www.migpolgroup.com/uploadstore/France/foreign/relations/fullreportr.pdf>
128. Martin J.P. What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences. – OECD Economic Studies. No.30, 2000/1. – P.79-113.
129. Martin S. Fostering Cooperation between Source and Destination Countries / Martin S., Martin P., Weil P. // Migration Information Source, 2002. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=60>
130. Murphy L. Rapid Assessment of Poverty Impact (RAPI): Elaboration of a Rapid Survey Method of Assessing the Poverty Reduction Impacts of Pilot Employment-Intensive Projects. – Geneva, ILO. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/download/setp/setp02.pdf>
131. Orozco M. International Financial Flows and Worker Remittances: Issues and Lessons (Inter-American Dialogue, Washington, DC). [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
<http://www.bp.co.ma>
132. Ortega Peres N. Spain: Foreign and Immigration Policy / N. Ortega Peres // Migration Information Source, 2003. – Geneva ILO, 2004. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unstats.un.org>
133. Petrova I.L., Mosiychuk T.K. Strategic directing of innovative development for national economic security. – Problems of social and

- economic development of business: Collection of scientific articles.Vol.1 – Publishing house “Breeze”, Monreal, Canada, 2014.- P.106-111.
134. Rebelo S. Long Run Analysis and Run Growth / S. Rebelo // Journal of Political Economy. – 1999. – Vol. 99, N. 3. – P. 500–521.
135. Richly L. Social Dialogue in Times of Crisis: Finding Better Solutions. – ILO, Working Paper, 2009, May.
136. Rosas G., Rossignotti G. Standin the New Millenium Right: Decent Employment for young People. – International Labour Review, Vol.144 (2005), No.2, Geneva.
137. Sustaining Progress: Social Partnership Agreement 2003-2005. – Dublin, 2005. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iboa.ie/files/Sustaining Progress2003-2005.doc>
138. Tackling the Recession: Employment-Related Public Initiatives in the EU Member States and Norway. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/labour-market-business/tackling-the-recession-employment-related-public-initiatives-in-the-eu-member-states-and-norway>
139. The Immigrants’ contribution // The Economist. – April 2005.
140. THE IMPACT OF INTERNATIONAL MIGRATION ON DESTINATION COUNTRIES. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.un.org/esa/population/meetings/HLD2013/documents/presentations/Dumont\\_OECD%20UN%2025\\_June\\_2013.pdf](http://www.un.org/esa/population/meetings/HLD2013/documents/presentations/Dumont_OECD%20UN%2025_June_2013.pdf)
141. The Labour-Based Technology Source Book. Sixth edition, 2002. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/assist/publ/sourcebook.pdf>
142. Trends in International Migration – SOPEMI, 2004 edition. – Paris, OECD, 2005. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org>

143. Tuck L., Schwartz J., Andrea L. 2009. Crisis in LAC: Infrastructure Investment and Potential for Employment Generation. World Bank LCR Crisis Briefs. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2009/05/11955066/crisis-lac-infrastructure-investment-potential-employment-generation>
144. Well P. Towards a Coherent Policy of Co-Development / P.Well // International Migration, Vol. 40 (3). Special Issue 1/2002. – P.41-55.
145. World Migration in Figures. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>
146. Zweig D. Learning to Complete: China's Strategies to create a "Reverse Brain Drain". – Hong Kong Centre on China's Transnational Relations, The Hong Kong University of Science and Technology, Working Paper No.2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cctr.ust.hk/articles/pdf/triggering.pdf>
147. <http://www.abs.gov.ua>
148. <http://www.aei.dest.gov.au>
149. <http://www.africa-union.org/summit/july/202005/PRC/20draft/20rapporteur/20report.pdf>
150. <http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamcontroller/cmccconversation/anzeigicontent>
151. <http://www.atpac.org>
152. <http://www.baliprocess.net>
153. <http://www.bls.gov/>
154. <http://www.dcz.gov.ua/>
155. <http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936>
156. <http://www.canlii.org>
157. <http://www.caricom.org>
158. <http://www.cic.gc.ca>
159. <http://www.comunidadandina.org/ingles/treaties/dec/D545e.htm>

160. <http://www.cu.int>
161. <http://www.databases.unesco.org/migration/migwebintro.html>
162. <http://www.dh.gov.uk/assetroot/04/09/77/34/04097734.pdf>
163. <http://www.dh.gov.uk/Publications and statistics/Letters and circulars>
164. <http://www.doh.gov.za>
165. <http://www.dol.gov>
166. <http://www.eclac.cl>
167. <http://www.eeoc.gov>
168. <http://www.emigration.gov.eg>
169. <http://www.epp.eurostat.cec.en.int>
170. [http://www.europa.eu.int/comm/external\\_relations/euromed/bd.htm](http://www.europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm)
171. [http://www.europa.eu.int/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/index_en.htm)
172. <http://www.gsim.org>
173. <http://www.hrhc-drhc.gc.ca>
174. <http://www.iabd.org/intal/tratados/mercosur.htm>
175. <http://www.icirr.org>
176. <http://www.ilo.org>
177. [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home)
178. <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
179. <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant#ilmdb/index.htm>
180. <http://www.imf.org/external/index.htm>
181. <http://www.immi.gov.au>
182. <http://www.immigrayiom.govt.nz>
183. <http://www.ind.homeoffice.gov.uk>
184. <http://www.integrationsverket.se>
185. <http://www.justitie.nl/English>
186. <http://www.mfasia.org>
187. <http://www.migrant-workers-union.org>
188. <http://www.migrationinformation.org>
189. <http://www.netti.sak.fi/workinginfinland/en/index.html>

190. <http://www.oecd.org>
191. <http://www.picum.org>
192. <http://www.poea.gov.ph>
193. <http://www.portal.sre.gob.mx/ime>
194. <http://www.rcmbs.org/paises/sawp.htm>
195. <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005>
196. <http://www.thecommonwealth.org/templates/colour.asp?nodeId-34044>
197. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
198. <http://www.un.org>
199. <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>
200. <http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.17.e.pdf>
201. <http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.23.e.pdf>
202. <http://www.union-network.org>
203. <http://www.upu.int>
204. <http://www.worldbank.org>
205. <https://www.whitehouse.gov/administration/eop/nsc>

## **ДОДАТКИ**



## Додаток А

## Характеристика моделей ринку праці

<i>Ознаки</i>	<i>Ліберальна</i>	<i>Соціал-демократична</i>	<i>Консервативна (патерналістська)</i>	<i>Перехідна</i>
Територіальна мобільність	Висока	Висока	Низька	Середня
Рівень безробіття	Високий	Низький	Низький	Високий
Гарантована зайнятість	Незначна	Значна	Значна, пожиттєвий найм	Незначна
Різниця в оплаті праці	Висока	Низька	Низька	Висока
Наявність профспілок	Галузеві, малочисельні	Галузеві, малочисельні	Корпоративні, розвинуті	Галузеві малочисельні
Характер трудових відносин	Конкуренція	Консенсус	Патерналізм	Конфліктний
Державна підтримка	Підтримка малозабезпечених, але невтручання у процеси на мікроекономічному рівні. Децентралізація	Активне державно-ринкове попередження безробіття, регулювання доходів	Пасивна політика зайнятості	Недостатній взаємозв'язок адміністративних і ринкових методів регулювання зайнятості
Підвищення кваліфікації	Найм уже підготовлених в учбових закладах кадрів і мінімум витрат підприємства на виробниче навчання. Внутрішньофірмова підготовка тільки специфічних спеціальностей	Виділення значних фінансових ресурсів підприємствам на перепідготовку і підвищення конкурентоспроможності працівників	Підготовка і перепідготовка в компанії, переміщення відбувається чітко за планом	Учбові заклади готують фахівців для всіх секторів економіки. На підприємствах відсутня база підготовки.
Вирішення проблеми скорочення потреб у робочій силі	Шляхом повідомлення безпосередньо перед звільненням	За рахунок надання субсидій на утримання неконкурентоспроможних працівників чи надання їм робочого місця у державному секторі	За рахунок скорочення робочого часу (переведення на умови неповної зайнятості) або переведення за взаємною згодою на дочірні підприємства	За рахунок звільнень або за рахунок скорочення робочого часу

Додаток Б

Кількість зайнятих у світовій економіці за секторами та регіонами у 2000-2013рр., млн. чол.

	Сільське господарство			Промисловість			Сфера послуг					
	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.
<i>Світ</i>	1056,5	1038,1	990,9	1001,4	536,3	652,2	714,7	724,4	1020,6	1249,2	1396,9	1419
Розвинуті економіки і ЄС	24,6	18,7	17,2	17,2	122,1	119,4	106,5	106,8	301,5	339,3	349,5	351
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	36,8	29,6	33,1	30,2	36,5	41,3	39,5	44,8	72,3	87,1	92,1	90
Східна Азія	355,2	309,6	254,8	258,2	177,4	219,5	254,4	250,1	216,7	271,5	313,4	319,8
Південно-Східна Азія і Океанія	120,6	120,4	118,5	124	39,6	50,4	59,9	59	82,1	103,2	124,3	124,5
Південна Азія	302,3	313,7	300,2	297,5	79,3	116,1	137,2	144,3	126,9	163,6	181,3	188,6
Латинська Америка і Карибські Острови	44,7	44	42,9	43,2	44,2	54,8	57,7	58,3	119,1	148,4	172,6	176,9
Середній Схід	9,5	10,5	9,9	10,1	9,9	14,8	18	18,7	22	31,2	38,3	39,3
Північна Африка	15	18	18,3	18,6	8,9	11,9	13,1	13	20,5	25,3	29,3	30,3
Субсахарська Африка	147,9	173,6	195,9	202,4	18,4	24,1	28,4	29,3	59,5	79,7	96,2	98,6

Структура зайнятості за сферами світової економіки у 2000-2013рр., %%

	Сільське господарство			Промисловість			Сфера послуг					
	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.
Всього	40,4	35,3	31,9	31,8	20,5	22,2	23	23	39,1	42,5	45	45,1
Розвинуті економіки і ЄС	5,5	3,9	3,6	3,6	27,2	25	22,5	22,5	67,3	71,1	73,9	73,9
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	25,3	18,8	20,1	18,3	25,1	26,1	24	27,1	49,6	55,1	55,9	54,6
Східна Азія	47,4	38,7	31	31,2	23,7	27,4	30,9	30,2	28,9	33,9	38,1	38,6
Південно-Східна Азія і Океанія	49,8	44	39,2	40,3	16,4	18,4	19,8	19,2	33,9	37,6	41,1	40,5
Південна Азія	59,5	52,9	48,5	47,2	15,6	19,6	22,2	22,9	25	27,6	29,3	29,9
Латинська Америка і Карибські Острови	21,5	17,8	15,7	15,5	21,2	22,2	21,1	20,9	57,3	60	63,2	63,5
Середній Схід	22,9	18,6	14,9	14,8	23,9	26,2	27,2	27,4	53,2	55,2	57,9	57,7
Північна Африка	33,8	32,6	30,1	30	20,1	21,6	21,5	21,1	46,1	45,9	48,3	48,9
Субсахарська Африка	65,5	62,6	61,1	61,3	8,1	8,7	8,9	8,9	26,3	28,7	30	29,9

## Додаток Д

## Структура зайнятості за сферами світової економіки і гендерною ознакою у 2000-2013рр., %%

	Сільське господарство			Промисловість			Сфера послуг					
	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.
<i>Жінки</i>												
Світ	38,3	33,5	30,8	31	24	26,1	26,9	26,7	37,7	40,4	42,3	42,3
Розвинуті економіки і ЄС	6,1	4,5	4,3	4,4	36,4	34,8	32	31,9	57,6	60,7	63,6	63,7
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	25,3	19,1	20,9	17,5	30,9	33,3	28,4	33,7	43,8	47,7	50,7	48,8
Східна Азія	41,6	34,6	28,6	29,8	26,5	30,2	33,8	32,1	31,8	35,2	37,6	38,1
Південно-Східна Азія і Океанія	48,7	43,4	38,4	40,8	18,4	21	22,5	21,4	33	35,6	39,1	37,8
Південна Азія	53,3	46	42,2	40,9	17,4	21,7	24,1	24,8	29,3	32,3	33,7	34,3
Латинська Америка і Карибські Острови	26,1	22,2	20,2	20	25,9	27,8	27,4	27,4	48	50	52,4	52,7
Середній Схід	20,8	16,2	12,8	12,7	26	28,4	30,1	30,4	53,2	55,4	57,1	56,8
Північна Африка	31	29,2	27,4	27,3	22,3	24,4	24,5	24	46,7	46,4	48,1	48,7
Субсахарська Африка	64,6	61,8	60,2	60,7	9,9	10,8	10,9	10,9	25,5	27,4	28,9	28,4
<i>Чоловіки</i>												
Світ	43,7	38	33,7	33,2	15,2	16,2	17,2	17,4	41,1	45,7	49,2	49,4
Розвинуті економіки і ЄС	4,7	3,2	2,8	2,7	15,5	12,9	11,1	11,2	79,7	83,9	86,1	86,1
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	25,3	18,4	19,1	19,2	17,9	17,4	18,6	19,2	56,8	64,2	62,2	61,6
Східна Азія	54,5	43,8	34	32,9	20,1	23,9	27,3	27,7	25,4	32,3	38,7	39,3
Південно-Східна Азія і Океанія	51,3	44,7	40,2	39,7	13,6	14,9	16,1	16,2	35,1	40,4	43,7	44,1
Південна Азія	75,2	70,1	66,4	64,8	11	14,2	16,7	17,5	13,8	15,7	17	17,7
Латинська Америка і Карибські Острови	13,8	11,2	9,2	9,1	13,5	13,8	12,1	11,7	72,7	75,1	78,7	79,2
Середній Схід	35,3	30,8	26	25,9	11,7	15,1	11,8	11,5	53	54,1	62,2	62,6
Північна Африка	44,5	44,5	40	39,7	11,5	11,5	11	10,8	44	44	49	49,5
Субсахарська Африка	66,7	63,5	62,2	61,9	6	6,2	6,5	6,5	27,4	30,3	31,4	31,6

Кількість зайнятих у світовій економіці за секторами, гендерною ознакою та регіонами у 2000-2013рр., млн. чол.

	Сільське господарство			Промисловість			Сфера послуг					
	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.	2000р.	2007р.	2012р.	2013р.
<b>Жінки</b>												
<i>Світ</i>	602,5	591,9	578	589	378,2	461,7	504,4	508,7	594	713	794,1	804,9
Розвинуті економіки і ЄС	15,2	11,9	11,2	11,4	91,6	91,9	82,6	82,7	145	160,2	164,3	165,1
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	20,3	16,5	18,9	15,9	24,8	28,8	25,7	30,6	35,3	41,3	45,9	44,3
Східна Азія	171,8	154,3	131,8	138,3	109,6	134,5	155,4	149,1	131,4	156,8	173,2	176,5
Південно-Східна Азія і Океанія	68,1	68,5	66,7	72	25,7	33,1	39,1	37,8	46,1	56,2	67,8	66,6
Південна Азія	194,9	195	192,3	189,8	63,6	92,1	110,1	115,2	107,2	137	153,7	159,2
Латинська Америка і Карібські Острови	33,9	33	32,7	32,8	33,6	41,3	44,2	44,9	62,2	74,4	84,6	86,5
Середній Схід	7,3	7,7	7,2	7,3	9,2	13,4	16,8	17,4	18,7	26,2	31,8	32,5
Північна Африка	11	12,5	13	13,2	7,9	10,5	11,6	11,6	16,5	19,9	22,8	23,5
Субсахарська Африка												
<b>Чоловіки</b>												
<i>Світ</i>	454,1	446,2	412,9	412,4	158,1	190,5	210,3	215,7	426,6	536,2	602,9	614,1
Розвинуті економіки і ЄС	9,3	6,8	5,9	5,8	30,5	27,4	23,9	24,1	156,5	179,1	185,2	185,9
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	16,5	13,1	14,2	14,3	11,7	12,4	13,8	14,2	37,1	45,8	46,2	45,8
Східна Азія	183,2	155,3	123	119,9	67,8	84,9	99	101,1	85,3	114,6	140,1	143,3
Південно-Східна Азія і Океанія	52,5	51,9	51,8	52	14	17,3	20,8	21,2	36	46,9	56,5	57,9
Південна Азія	107,4	118,6	107,9	107,7	15,7	24	27,1	29,2	19,7	26,6	27,6	29,4
Латинська Америка і Карібські Острови	10,8	11	10,3	10,4	10,6	13,6	13,5	13,4	56,9	74	88	90,3
Середній Схід	2,2	2,8	2,7	2,8	0,7	1,4	1,2	1,2	3,3	5	6,5	6,8
Північна Африка	4	5,5	5,3	5,4	1	1,4	1,5	1,5	4	5,4	6,6	6,8
Субсахарська Африка	67,9	81	91,7	94,1	6,1	8	9,5	9,8	27,9	38,7	46,3	48,1

Рівень економічно активного населення в світі у 2000-2013рр., %%

	2000р.	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
Світ	65,3	65,1	65	64,8	64,8	64,8	64,5	64,2	64	63,7	64,3	63,4	63,4	63,5
Розвинуті економіки і СС	60,7	60,4	60,2	60,2	60,1	60,2	60,4	60,5	60,6	60,4	60,2	59,9	60	59,9
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	58,5	57,8	58	58	58	58,2	58,3	58,6	58,9	59	59,1	59,5	59,7	59,8
Східна Азія	76,1	75,4	74,7	73,9	73,2	72,6	72	71,5	71,1	70,7	70,2	70,4	70,6	70,8
Південно-Східна Азія і Океанія	70,4	70,7	70,4	70,6	70,6	70,4	70,2	70,2	70,2	70,3	70,3	70,4	70,4	70,4
Південна Азія	59,7	59,9	60,1	60,4	60,7	61	60,3	59,4	58,6	57,8	57,1	56,6	56,1	56,1
Латинська Америка і Карибські Острови	63,9	64,1	64,5	64,4	65	65,3	65,4	65,4	65,6	65,7	66	65,9	66,2	66,2
Середній Схід	46,5	46,6	46,9	47,3	47,7	48,2	47,9	47,8	47,2	47,5	48	48,4	48,7	49
Північна Африка	48,1	47,5	47,1	47,7	48,1	48,4	47,9	48,3	48,4	48,4	48,5	48,7	48,9	49,1
Субсахарська Африка	70,1	70,2	70,3	70,1	69,9	70,1	70,2	70,2	70,4	70,4	70,4	70,5	70,6	70,8

Додагок 3

Рівень економічно активної молоді у світі у 2000-2013 рр., %%

	2000р.	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
Світ	53,2	52,6	52,1	51,6	51,4	51,2	50,5	49,8	49,2	48,5	47,7	47,6	47,3	47,4
Розвинуті економіки і ЄС	52,6	51,7	50,8	49,8	49,8	49,9	50,3	49,9	49,8	48,6	47,4	47	47	47,3
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	43,3	42	41,6	40,5	40,4	40,2	40,1	40,3	41,3	41,4	40,9	41,1	40,3	40,5
Східна Азія	66,3	64,4	62,6	60,9	59,5	58,2	57,3	56,6	55,9	55,2	54,2	54,7	55,1	55,1
Південно-Східна Азія і Океанія	56,4	56,8	55,9	55,9	55,7	55,1	54	53,2	52,7	52,6	52,3	52,4	52,4	52,4
Південна Азія	47,8	47,9	48,2	48,3	48,4	48,6	47,2	45,6	44,1	42,7	41,4	40,5	39,6	39,6
Латинська Америка і Карибські Острови	54,6	54,5	54,3	53,6	54,1	54,2	53,7	53,4	53,3	52,5	52,6	52,4	52,5	52,5
Середній Схід	32,6	32,8	32,8	33	33,1	33,3	32,5	31,7	30,8	30,7	30,9	31,1	31,1	31,1
Північна Африка	36,1	34,1	34,7	35,5	36,2	36,6	34,6	34,1	34	33,6	33,4	33,5	33,6	33,6
Субсахарська Африка	54,3	54,4	54,5	54,4	54,4	54,4	54,3	54,2	54,3	54,2	54,1	54,1	54,2	54,3

Рівень економічно активного дорослого населення у 2000-2013рр., %%

	2000р.	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
Світ	69,4	69,3	69,3	69,3	69,3	69,4	69,2	69,1	68,9	68,6	68,4	68,3	68,2	68,2
Розвинуті економіки і ЄС	62,3	62,1	62	62,1	62,1	62,2	62,3	62,5	62,6	62,5	62,4	62,1	62,2	62,1
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	62,9	62,4	62,7	63,2	63,1	63,5	63,5	63,8	63,8	63,7	63,8	64,2	64,3	64,2
Східна Азія	78,8	78,4	78,1	77,6	77,2	76,8	76,3	75,9	75,5	75	74,6	74,5	74,4	74,3
Південно-Східна Азія і Океанія	76,1	76,3	76,2	76,2	76,3	76,2	76,2	76,3	76,4	76,3	76,3	76,3	76,2	76,1
Південна Азія	64,9	65,1	65,3	65,6	65,9	66,2	65,7	65,1	64,4	63,8	63,2	62,8	62,3	62,3
Латинська Америка і Карибські Острови	67,6	67,9	68,4	68,5	69,1	69,4	69,6	69,6	69,9	70,2	70,5	70,3	70,6	70,5
Середній Схід	54	54,2	54,5	54,9	55,3	55,8	55,6	55,6	54,8	55	55,2	55,4	55,5	55,6
Північна Африка	54	53,9	53,1	53,5	53,7	53,8	53,9	54,6	54,6	54,7	54,7	54,7	54,8	54,8
Субсахарська Африка	79	79,1	79,1	78,9	78,6	78,8	79	79,1	79,3	79,3	79,2	79,3	79,4	79,5



## Додаток К

## Рівень безробіття за методологією МОП за віковими групами, статтю і місцем проживання в Україні у 2004 – 2012рр.

Рік		Всього	В тому числі за віковими групами, років						Праце- здатного віку
			15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
2004	<b>Все населення</b>	<b>8,6</b>	<b>15,7</b>	<b>9,3</b>	<b>8,4</b>	<b>7,9</b>	<b>6,1</b>	<b>0,6</b>	<b>9,2</b>
	жінки	8,3	15,4	9,6	8,4	7,8	5,1	0,7	9,1
	чоловіки	8,9	15,9	9	8,3	7,9	7,1	0,6	9,3
	міське населення	8,7	16,5	9	8,3	7,7	6	1,1	9,1
	сільське населення	8,4	13,9	9,9	8,6	8,3	6,4	0,1	9,3
2005	<b>Все населення</b>	<b>7,2</b>	<b>14,9</b>	<b>7,6</b>	<b>6,7</b>	<b>6,5</b>	<b>4,9</b>	<b>0,3</b>	<b>7,8</b>
	жінки	6,8	14,4	7,7	6,7	6,5	4	0,2	7,7
	чоловіки	7,5	15,2	7,5	6,6	6,5	5,7	0,3	7,9
	міське населення	7,8	16,7	8,1	6,8	7	5,2	0,5	8,3
	сільське населення	5,7	11,1	6,3	6,4	5,4	4	0,1	6,6
2006	<b>Все населення</b>	<b>6,8</b>	<b>14,1</b>	<b>7,3</b>	<b>6,2</b>	<b>6</b>	<b>4,7</b>	<b>0,1</b>	<b>7,4</b>
	жінки	6,6	15,3	7,2	6,2	6,1	3,7	-	7,4
	чоловіки	7	13,2	7,4	6,2	5,9	5,7	0,2	7,3
	міське населення	7,3	16,1	7,6	6,2	6,1	4,9	0,2	7,7
	сільське населення	5,8	10,1	6,7	6,2	5,7	4,4	0	6,6
2007	<b>Все населення</b>	<b>6,4</b>	<b>12,5</b>	<b>6,9</b>	<b>5,8</b>	<b>5,7</b>	<b>4,7</b>	<b>0</b>	<b>6,9</b>
	жінки	6	12,5	7,3	5,3	6	3,5	-	6,7
	чоловіки	6,7	12,4	6,6	6,2	5,4	5,8	0,1	7
	міське населення	6,8	13,6	7,1	5,8	6	4,9	0,1	7,1
	сільське населення	5,4	10,2	6,2	5,7	4,9	4,3	-	6,2
2008	<b>Все населення</b>	<b>6,4</b>	<b>13,3</b>	<b>7</b>	<b>5,3</b>	<b>6,1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>6,9</b>
	жінки	6,1	13,6	7,1	4,9	6,2	3,5	0	6,9
	чоловіки	6,6	13,1	7	5,7	5,9	4,6	0	6,9
	міське населення	6,7	14,9	7,2	5,1	6,2	3,9	0,1	7
	сільське населення	5,7	10,3	6,6	5,8	5,7	4,2	0	6,5
2009	<b>Все населення</b>	<b>8,8</b>	<b>17,8</b>	<b>10,4</b>	<b>8,2</b>	<b>8</b>	<b>5,8</b>	<b>0,1</b>	<b>9,6</b>
	жінки	7,3	15,1	9,8	7,1	6,8	4,3	0,1	8,3
	чоловіки	10,3	19,8	10,9	9,3	9,3	7,3	0,1	10,8
	міське населення	9,6	20,3	11,1	8,6	8,4	6,1	0,3	10,2
	сільське населення	7,2	13,2	8,3	7,2	7,2	5,3	-	8,2
2010	<b>Все населення</b>	<b>8,1</b>	<b>17,4</b>	<b>9,9</b>	<b>7,8</b>	<b>6,8</b>	<b>5,3</b>	<b>0</b>	<b>8,8</b>
	жінки	6,8	16,7	8,1	6,8	6	3,9	-	7,8
	чоловіки	9,3	17,8	11,2	8,7	7,6	6,8	0,1	9,7
	міське населення	8,6	20,2	10,3	7,6	6,9	5,6	0,1	9,1
	сільське населення	7,1	12,6	8,4	8,3	6,5	4,8	-	8,1
2011	<b>Все населення</b>	<b>7,9</b>	<b>18,6</b>	<b>9,2</b>	<b>7,3</b>	<b>6,4</b>	<b>5,1</b>	<b>0,1</b>	<b>8,6</b>
	жінки	6,8	18,7	8,2	6,1	5,7	4,2	0,1	7,8
	чоловіки	8,8	18,6	9,9	8,4	7	6	0	9,2
	міське населення	8	20,2	9,2	7,3	6,2	5,2	0,1	8,6
	сільське населення	7,5	16,1	9,1	7,3	6,7	5	0	8,5
2012	<b>Все населення</b>	<b>7,5</b>	<b>17,3</b>	<b>9,5</b>	<b>6,7</b>	<b>6,2</b>	<b>5,3</b>	<b>0,1</b>	<b>8,1</b>
	жінки	6,4	16,1	8	6	5,8	4,1	0,1	7,2
	чоловіки	8,5	18,1	10,6	7,4	6,7	6,5	0	8,9
	міське населення	7,6	18,9	9,5	6,6	6	5,2	0,1	8,1
	сільське населення	7,4	14,6	9,4	7,1	6,8	5,5	0	8,3

**Конвенції Міжнародної організації праці**

- Конвенція щодо свободи асоціації і захисту прав на організацію (1948р., №87);
- Конвенція щодо права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949р., №98);
- Конвенція щодо примусової праці (1930р., №29);
- Конвенція щодо скасування примусової праці (1957р., №105);
- Конвенція щодо рівної винагороди (1051р., №100);
- Конвенція щодо дискримінації в області праці і зайнятості (1958р., №111);
- Конвенція щодо мінімального віку для прийому на роботу (1973р., №138);
- Конвенція щодо найгірших форм дитячої праці (1999р., №182);
- Конвенція щодо трудящих-мігрантів (переглянута) (1949р., №97);
- Рекомендація щодо трудящих-мігрантів (переглянута) (1949р., №86);
- Конвенція щодо трудящих-мігрантів (додаткові положення) (1975р., №143);
- Рекомендація щодо трудящих-мігрантів (1975р., №151);
- Конвенція щодо рівноправ'я в області відшкодування при нещасних випадках (1925р., №19);
- Конвенція щодо інспекції праці (1947р., №81);
- Конвенція щодо трудовий статей в договорах, що укладаються державними органами влади (1949р., №94);
- Конвенція щодо охорони заробітної плати (1949р., №45);
- Конвенція щодо мінімальних норм соціального забезпечення (1952р. № 102);
- Конвенція щодо рівноправ'я в області соціального забезпечення (1962р., №118);
- Конвенція щодо політики в області зайнятості (1964р., №122);
- Конвенція щодо інспекції праці в сільському господарстві (1969р., №129);

*Продовження Додатку Л*

- Конвенція щодо встановлення мінімальної заробітної плати (1970р., №131);
- Конвенція щодо тристоронніх консультацій (міжнародні трудові норми) (1976р., № 144);
- Конвенція щодо безпеки і гігієни праці (1981р., №155);
- Конвенція щодо збереження прав в області соціального забезпечення (1982р., №157);
- Конвенція щодо служб гігієни праці (1985р., №161);
- Конвенція щодо безпеки і гігієни праці в будівництві (1988р., №167);
- Конвенція щодо умов праці в готелях і ресторанах (1991р., №172);
- Конвенція щодо безпеки і гігієни праці на копальнях (1995р., №176);
- Конвенція щодо приватних агентств зайнятості (1997р., №181);
- Конвенція щодо безпеки і гігієни праці в сільському господарстві (2001р., №184) та ін.

## Додаток М

**Вибіркові приклади цілеспрямованих заходів підтримки найбільш вразливих соціальних груп**

	<i>Країни з низькими доходами</i>	<i>Країни з доходами нижче середнього</i>	<i>Країни з доходами вище середнього</i>	<i>Країни з високими доходами</i>
1	2	3	4	5
Розширення підтримки домогосподарств з низькими доходами	Бангладеш (вкрай нужденні жінки та ін.), Кенія (розумово відсталі), Непал (діти, літні люди, нужденні касты), В'єтнам	Індія (вдови, інваліди), Китай (мігранти-репатріанти), Філіппіни (нужденні)	Аргентина, Бразилія, Колумбія, Коста-Рика, Перу, Гондурас, Південна Африка, Малайзія, Чилі, Румунія, РФ	Чеська Республіка, Франція, Німеччина, Угорщина, Італія, Великобританія, Республіка Корея, США, Австралія, Саудівська Аравія, Іспанія
Більша спрямованість програм у сфері зайнятості на малозабезпечених	Камбоджа (дрібні проекти в сільських регіонах), В'єтнам (інфраструктура в найбідніших районах)	Філіппіни, Пакистан, Індія, Південна Африка	Уругвай (тривалі безробітні і літні безробітні), Перу (модель з низькими доходами), Сербія (регіони), Туреччина (бідні регіони), Китай (регіони, що відчувають дефіцит кредитів), Мексика (бідні райони)	Франція, Нідерланди (низькокваліфіковані і низькооплачувані працівники), Румунія (Бідні райони), РФ (мономіста), Іспанія (безробітні), Китай (райони з високим рівнем безробіття), Домініканська Республіка (домогосподарства з низькими доходами), США (кредити для сільських районів і районів хронічного безробіття), Саудівська Аравія (менш розвинуті райони), Республіка Корея (райони з низькими доходами і бідні райони), Японія і Австралія (інваліди), Угорщина (райони хронічного безробіття)
Розширення сфери охоплення або підвищення рівня пенсій по старості і розширення підтримки літнім особам	Об'єднана Республіка Танзанія, Кенія, Бангладеш, Непал	Китай	Румунія, РФ, Домініканська Республіка, Південна Африка, Чилі	Іспанія, США, Республіка Корея

## Продовження Додатку М

1	2	3	4	5
Розширення сфери надання допомоги по безробіттю / допомоги безробітним	В'єтнам	Україна	Польща, Румунія, Уругвай, Чилі, Китай	Франція, Німеччина, Угорщина, Італія, Нідерланди, Канада, Японія
Збільшення терміну виплати допомоги по безробіттю			РФ, Бразилія	Чеська Республіка, Канада, США
Заходи щодо захисту трудових мігрантів	Бангладеш, В'єтнам, Непал	Індія (штат Керала), Йорданія, Єгипет, Філіппіни, Пакистан	Бразилія	Бахрейн, Нідерланди, Барбадос, Японія
Укріплення систем охорони материнства	Бангладеш	Індія, Йорданія		
Політика підтримки сімей / сприяння зайнятості жінок		Індія, Південна Африка, Йорданія	Чилі, РФ	Республіка Корея, Японія, Нідерланди, Угорщина
Розширення заходів в сфері професійного навчання і зайнятості в інтересах молоді	Кенія (перерозподіл ресурсів на користь молоді)	Філіппіни (розширення програм в сфері зайнятості), Йорданія (інфраструктура, націлена на молодь, професійне навчання)	Туреччина (стимули в сфері зайнятості, професійна підготовка), Південна Африка (громадські роботи), Аргентина (професійна підготовка), Колумбія (професійна підготовка), Перу (програми в сфері зайнятості), РФ (професійна підготовка)	Японія, Республіка Корея (стимули в сфері зайнятості), Франція (професійна підготовка), Німеччина (професійна підготовка), Великобританія (професійна підготовка), США (стимули в сфері зайнятості), Нідерланди (професійна підготовка і програми в сфері зайнятості)

**Країни, в яких критерії зайнятості враховуються в  
інфраструктурних витратах**

<i>Країна</i>	<i>Критерії зайнятості</i>
Аргентина	Інфраструктурні асигнування у розмірі 68 млрд. дол. США були виділені великим та малим і середнім підприємствам; місцева інфраструктура буде розвиватись на основі працевістких підходів.
Австралія	Уряд започаткував створення найбільшого в історії країни інфраструктурного проекту зі створення широкополосної інформаційної мережі вартістю 43 млрд. дол. США. Проект дозволив створити 25 тис. робочих місць щорічно впродовж восьми років. Крім того, кошти Фонду робочих місць для розвитку інфраструктури в розмірі 650 млрд. дол. США було виділено регіонам, які найбільше постраждали від глобального економічного спаду.
Франція	Заходи уряду в сфері інфраструктури з метою подолання наслідків кризи дозволили створити близько 100 тис. робочих місць.
Угорщина	В рамках Програми «Шлях до роботи» активізувалось проведення громадських робіт з утримання місцевої інфраструктури (громадських об'єктів, шкіл, дитячих закладів, закладів охорони здоров'я).
Індонезія	Пакет заходів щодо стимулювання економіки обсягом 7,3 млрд. дол. США включав інвестиції в 1,2 млрд. дол. США, мобілізовані з місцевих ресурсів для розвитку національної і місцевої інфраструктури.
Ірландія	Пріоритетні капітальні витрати переглядаються з метою підтримки працеінтенсивних видів діяльності там, де це можливо.
Саудівська Аравія	Інфраструктурний проект, розгорнутий в чотирьох містах, передбачав інвестиції в обсязі 300 млрд. реалів і дозволив створити більше 1 млн. робочих місць. Відповідні економічні зони розташовані в менш розвинутих регіонах і були спеціально відібрані для справедливого розподілу можливостей розвитку і зайнятості по всій території країни.
Південна Африка	Проект з розвитку інфраструктури вартістю 787 млрд. рандів включає завдання максимального використання працевістких процесів при ремонті доріг.
Україна	<i>Тимчасове працевлаштування працівників з найбільш постраждалих в результаті кризи галузей (металургія, будівництво), в інших галузях (ремонтні роботи) з метою недопущення звільнень. Особи, які втратили роботу, були зайняті при підготовці чемпіонату Європи з футболу 2012р., з фонду загальнообов'язкового страхування на випадок безробіття їх виплачувався гарантований мінімум заробітної плати.</i>
Велика Британія	Уряд ввів вимоги для успішних підрядників, які мають забезпечувати певний відсоток учнів серед найманих працівників. За оцінками, впродовж наступних трьох років цей захід призвів до появи додатково 7 тис. учнів у будівництві.
Парагвай	Програма контрциклічних громадських робіт була посилена завдяки підвищенню ефективності розподілу ресурсів, децентралізації програм і розширенню масштабів діяльності. В результаті було створено більше 20 тис. робочих місць.
Мексика	За оцінками, розширення масштабу національної програми тимчасових робіт забезпечило зайнятість 250 тис. працівників на термін від 4 до 6 місяців із зарплатою, яка вдвічі перевищує встановлений мінімум. Витрати на програму становили 160 млн. дол. США.
Перу	Розширення масштабу цільової програми робіт для забезпечення багатомісячної зайнятості 16 тис. працівників, на реалізацію якої витрачено 13 млн. дол. США.
Уругвай	Подовження до 8 місяців програми громадських робіт для осіб, що тривалий час перебували у стані безробіття; учасникам сплачується базова зарплата і надається доступ до допомоги з системи соціального забезпечення.

Додаток 0

УКРАЇНА  
ВІННИЦЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА  
АДМІНІСТРАЦІЯ  
УПРАВЛІННЯ  
МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА



UKRAINE  
VINNITSA REGIONAL STATE  
ADMINISTRATION  
DEPARTMENT  
OF INTERNATIONAL COOPERATION

21100, м. Вінниця, вул. Соборна, 70.  
тел/факс 380432-61-14-90; тел. 61-14-89  
[www.vin.gov.ua](http://www.vin.gov.ua) e-mail: [ums@vin.gov.ua](mailto:ums@vin.gov.ua)

21100, Ukraine, Vinnytsia, Soborna street, 70.  
tel/fax 380432-61-14-90; tel. 61-14-89  
[www.vin.gov.ua](http://www.vin.gov.ua) e-mail: [ums@vin.gov.ua](mailto:ums@vin.gov.ua)

Від 21.01.2015 р. № 25-4-04/2468  
на № \_\_\_\_\_

До спеціалізованої  
вченої ради

### ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи  
Давидюк Людмили Петрівни «Трансформація міжнародного ринку праці в  
умовах глобалізації», подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних  
наук за спеціальністю 08.00.02 – світове господарство  
і міжнародні економічні відносини

Одним з найважливіших компонентів глобальної економічної системи виступає світовий ринок. Як система міждержавних відносин з приводу узгодження попиту та пропозиції робочої сили, регулювання міграційних потоків, уніфікації умов використання праці, світовий ринок праці об'єктивно потребує залучення до вирішення вказаних питань важелів макроекономічного регулювання, які зазнають певних трансформацій під впливом глобалізації.

В діяльності Управління міжнародного співробітництва Вінницької обласної державної адміністрації використано результати дисертаційної роботи Давидюк Л.П. «Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізації», а саме розроблені автором концептуальні засади регулювання міжнародного ринку праці на етапі глобальних трансформацій, що дозволить оцінювати перспективи розвитку зовнішньоекономічних зв'язків регіону в контексті трудових ресурсного забезпечення потреб економічного розвитку територій і суб'єктів господарювання.

Начальник управління  
міжнародного співробітництва  
Вінницької облдержадміністрації



В.М. Мережко

Продовження Додатку 0

№ 16 / 125 від 22.01.2015 р.

До спеціалізованої  
вченої ради

### ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи  
Давидюк Людмили Петрівни «Трансформація міжнародного ринку праці  
в умовах глобалізації», яку подано на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.02 –  
світове господарство і міжнародні економічні відносини

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 трудових ресурсного забезпечення розвитку національних ринків праці, у тому числі на регіональному рівні.

В діяльності Департаменту регіонального економічного розвитку Вінницької обласної державної адміністрації використано результати аналізу впливу глобалізації на трансформацію ринку праці України, здійсненого в рамках дисертаційної роботи Давидюк Людмили Петрівни «Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізації», що дозволяє визначити перспективні напрямки регіонального розвитку в контексті використання важелів оптимізації кадрового забезпечення економічної діяльності.

Перший заступник директора  
Департаменту, начальник управління  
Аналізу й прогнозування регіонального  
розвитку та реального сектору економіки  
Вінницької облдержадміністрації



В.І. Репей



Продовження Додатку 0



Міністерство соціальної політики України  
Державний центр зайнятості  
Вінницький обласний центр зайнятості

вул. Червоноармійська, 3-а, м. Вінниця, 21009, тел. (0432) 55-17-80, факс 55-17-89  
E-mail: vinocz@in.vn.ua Web: <http://www.dcz.gov.ua/vin> Код ЄДРПОУ 05392714

23.12.2014 р. № 28/1523

До спеціалізованої  
вченої ради

**ДОВІДКА**

про використання результатів дисертації

Давидюк Людмили Петрівни «Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізації», яку представлено на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук зі спеціальності 08.00.02 – світове господарство і міжнародні економічні відносини

Формування і функціонування міжнародного ринку праці на сучасному етапі світогосподарського розвитку зумовлено об'єктивністю економічних законів, характер впливу яких на стан використання міжнародних трудових ресурсів визначається складною системою чинників загальносвітового і внутрішньонаціонального характеру, що потребує використання сценарного підходу при аналізі тенденцій і основних трендів розвитку національного ринку праці.

В діяльності Вінницького обласного центру зайнятості використано результати прогнозування зовнішньої і внутрішньої трудової міграції в Україні, здійсненого в дисертаційній роботі Давидюк Людмили Петрівни «Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізації», в частині оцінки напрямів розвитку регіонального ринку праці і перспектив трудових ресурсного забезпечення економічної діяльності регіону.

Перший заступник директора  
Вінницького обласного  
центру зайнятості



С. Аляб'єва



ВІННИЦЬКИЙ  
ОБЛАСНИЙ ОСЕРЕДОК  
UKRAINE-POLAND-GERMANY  
МІЖНАРОДНОЇ ГРОМАДСЬКОЇ  
ОРГАНІЗАЦІЇ

Голова Осередку  
Олексій Гаврилов

Продовження Додатку 0

22.01.2015 р.  
№167

До спеціалізованої  
вченої ради

### ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи  
Давидюк Людмили Петрівни «Трансформація міжнародного ринку  
праці в умовах глобалізації» на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук зі спеціальності 08.00.02 –  
світове господарство і міжнародні економічні відносини

Активізація процесів міжнародної трудової міграції виступає невід'ємною ознакою сучасного етапу розвитку світової економіки. Під впливом глобалізації відбувається розширення просторових масштабів використання праці і відповідно – видозмінюються важелі захисту інтересів найманої робочої сили

В роботі Вінницького обласного осередку Міжнародної громадської організації «Україна-Польща-Німеччина» використовуються результати дослідження досвіду країн світової економіки щодо регулювання зайнятості працівників-мігрантів, викладені у дисертаційній роботі Давидюк Л.П., з метою оцінки умов використання праці українських громадян за кордоном, і розробки пропозицій щодо напрямків удосконалення нормативно-інституційного врегулювання відповідних питань на міждержавному рівні.

Заступник голови  
ВОО МГО  
«Україна-Польща-Німеччина»



Андрій Кавунець

вул. Соборна, 85  
м. Вінниця  
Україна, 21050

тел.: +38 (0432) 56-27-29;  
56-26-69 56-26-72;  
факс: +38 (0432) 56-26-09  
e-mail: vin-upg@ukr.net  
www.ukrpolgerm.com

Продовження Додатку О

РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР  
ТРАНСКОРДОННОГО  
СПІВРОБІТНИЦТВА  
ЄВРОРЕГІОН «ДНІСТЕР»



REGIONAL CENTER FOR  
CROSS-BORDER  
COOPERATION  
EUROREGION „DNIESTER”

21100, м. Вінниця, вул. Соборна, 70.  
тел/факс 380432-53-09-59; тел. 53-09-59; 67-61-47  
[www.dniester.eu](http://www.dniester.eu)  
e-mail: euroregiondniester@gmail.com

21100, Ukraine, Vinnitsa, Soborna street, 70.  
tel/fax +380432-53-09-59; tel. 53-09-59; 67-61-47  
[www.dniester.eu](http://www.dniester.eu)  
e-mail: euroregiondniester@gmail.com

27.01.2015 р.  
№ 11/14

До спеціалізованої  
вченої ради

### ДОВІДКА

**про використання результатів дисертаційної роботи  
Давидюк Людмили Петрівни «Трансформація міжнародного ринку  
праці в умовах глобалізації», подану на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.02 – світове господарство  
і міжнародні економічні відносини**

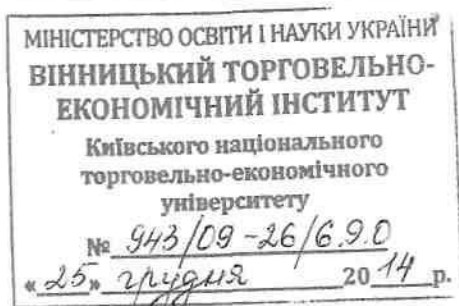
Однією з характерних ознак сучасного етапу світогосподарського розвитку є активізація транскордонного і трансрегіонального співробітництва, інституційне закріплення форм відповідної співпраці, що набуває особливої актуальності в контексті оцінки умов і напрямків використання праці в рамках вказаного співробітництва. Відповідно зростає значення аналітичних оцінок і оцінки сценарних варіантів розвитку подій.

При визначенні напрямків розвитку діяльності Єврорегіону «Дністер» використано результати системно-динамічного моделювання розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці, які містяться в дисертаційній роботі Давидюк Людмили Петрівни «Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізації», що дозволяє оцінити перспективи діяльності суб'єктів господарювання на території єврорегіону в контексті визначення важелів необхідного кадрового забезпечення.

В.о. директора



Р.О. Джабраїлов



*Продовження Додатку 0*

#### ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертації Давидюк Людмили Петрівни  
 на тему: «Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізації»

Основні рекомендації, методичні підходи, теоретичні положення, аналітична інформація та результати дослідження за темою кандидатської дисертації Давидюк Л.П. «Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізації» впроваджені при підготовці наукових звітів по науково-дослідних роботах кафедри економіки підприємства та міжнародної економіки, а також використовуються в навчальному процесі Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету при розробці навчально-методичних комплексів та викладанні дисциплін «Міжнародні економічні відносини», «Міжнародна економіка», «Глобальна економіка» у формі лекційних і практичних занять для студентів галузі знань «Економіка та підприємництво», «Міжнародна економіка».

Використання в навчальному процесі результатів дисертаційної роботи Давидюк Л.П. є доцільним і сприяє підвищенню рівня підготовки здобувачів та більш поглибленого оволодіння теорії і практики управління міжнародними бізнес-процесами на сучасному етапі функціонування світового господарства.

Директор  
 Вінницького торговельно-  
 економічного інституту КНТЕУ



Н.Л. Замкова

Продовження Додатку 0



УКРАЇНА  
 МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
 ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21  
 Тел.: (063) 477 76 20  
 e-mail: rector@donnu.edu.ua Код ЄДРПОУ 02070803

від 30.12.2014 р. № 167/01-08/01.13  
 на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

До спеціалізованої вченої ради

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів дисертаційної роботи  
**Давидюк Людмили Петрівни**  
 за темою «Трансформація міжнародного ринку праці  
 в умовах глобалізації»

Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету Міністерства освіти і науки України за держбюджетною темою «Регулювання соціально-економічного розвитку України: людський вимір» (номер держреєстрації 0111U008157, 2011-2015 рр.), в рамках якої проаналізовано зарубіжний досвід регулювання ринків праці країн.

Наукові результати дисертації використовуються також у навчальному процесі кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету Міністерства освіти і науки при викладанні навчальних дисциплін «Ринок праці», «Корпоративна соціальна відповідальність».

Проректор з наукової роботи



І.В. Хаджинов