



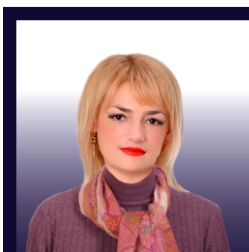
КАЛІНІНА Світлана Петрівна

Доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (м. Київ), автор більше 140 наукових праць, у т. ч. у закордонних виданнях. Академік Академії економічних наук України, є засновником наукової школи з проблем міжнародного ринку праці.

Автор ідеї та керівник розробки і реалізації Комплексної програми управління людськими ресурсами (HRM) великої промислової корпорації, автор унікальної системи корпоративної бізнес-освіти. Має ряд авторських свідоцтв.

Приймала участь у реалізації міжнародних проектів TEMPUS TACIS, REAP, DFID (Міністерства Великобританії у справах міжнародного розвитку).

Наукові інтереси: розвиток і трансформація міжнародного та корпоративних ринків праці, формування інтелектуальної складової економічного розвитку.



МИХАЙЛИШИН Лілія Іванівна

Доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, академік Академії економічних наук України, член Всеукраїнської громадської організації «Українська асоціація економістів-міжнародників».

Автор більше 100 наукових публікацій, у т. ч. монографій, публікацій у закордонних виданнях. Є фундатором спеціальності «Міжнародні економічні відносини» на Прикарпатті.

Наукові інтереси: транснаціоналізація світової економіки, процеси інтернаціоналізації та інтеграції в глобальній економічній системі, Україна в системі глобальних економічних відносин.



КОРОВЧУК Юрій Іванович

Кандидат економічних наук, старший викладач кафедри міжнародних економічних відносин Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, член Всеукраїнської громадської організації «Українська асоціація економістів-міжнародників».

Автор понад 20 наукових праць, у т. ч. монографій, публікацій у закордонних виданнях.

Наукові інтереси: глобальні проблеми світової економіки, трудові ресурсні трансформації на міжнародному ринку праці, економіка України в системі міжнародних трудових комунікацій.



САВЧЕНКО Едуард Олексійович

Кандидат економічних наук, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (м. Київ).

Автор понад 20 наукових праць, у т. ч. монографій, публікацій у закордонних виданнях.

Наукові інтереси: інтернаціоналізація світової економіки, тенденції та закономірності функціонування сучасного ринку праці на міжнародному та національному рівнях, міжнародні міграційні процеси.

Калініна С. П., Михайлишин Л. І.,
Коровчук Ю. І., Савченко Е. О.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ:
ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИЙ ДИСКУРС

Калініна С. П.
Михайлишин Л. І.
Коровчук Ю. І.
Савченко Е. О.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИЙ ДИСКУРС



Київ – 2021

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА**

**Калініна С. П., Михайлишин Л. І.,
Коровчук Ю. І., Савченко Е. О.**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ:
ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИЙ ДИСКУРС**

Монографія

*За загальною редакцією доктора економічних наук,
професора С. П. Калініної*

*Київ
Івано-Франківськ
2021*

УДК 399:331.101.262:331.5:339.9-027.543

К 172

*Рекомендовано до друку
Вченою радою Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
Міністерства соціальної політики України (м. Київ).
(Протокол № 2 (164) від 25 лютого 2021 р.)*

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника
Міністерства освіти і науки України (м. Івано-Франківськ).
(Протокол № 2 від 02.03.2021 р.)*

Рецензенти:

Михайлова Л. І. – доктор економічних наук, професор;

Савельєв Є. В. – доктор економічних наук, професор;

Чентуков Ю. І. – доктор економічних наук, професор.

К 172 Трансформація трудових ресурсів світової економіки: глобалізаційний дискурс.
Монографія / Калініна С. П., Михайлишин Л. І., Коровчук Ю. І., Савченко Е. О.; За заг. ред. д-ра екон.
наук, професора С. П. Калініної. – Вінниця, ТОВ «ТВОРИ», 2021. – 256 с.

ISBN

В монографії розглянуто питання трансформації трудових ресурсів світової економіки в умовах глобалізації.

Здійснено теоретико-методологічний та аналітичний дискурс трудових ресурсів світової економіки в контексті протидії викликам глобалізації; визначено перспективні напрямки інституційного та організаційно-економічного забезпечення регулювання міжнародного ринку праці в умовах трансформації трудових ресурсів світової економіки. Особливу увагу приділено питанням прогнозування розвитку світового ринку праці.

Книгу адресовано науковцям і викладачам, фахівцям в області міжнародної економіки та ринку праці, аспірантам і студентам економічних спеціальностей закладів вищої освіти.

В монографии рассмотрены вопросы трансформации трудовых ресурсов обеспечения мировой экономики в условиях глобализации.

Осуществлен теоретико-методологический и аналитический дискурс трудовых ресурсов обеспечения мировой экономики в контексте противодействия вызовам глобализации; определены перспективные направления институционального и организационно-экономического обеспечения регулирования международного рынка труда в условиях трансформации трудовых ресурсов обеспечения мировой экономики. Особое внимание уделено вопросам прогнозирования развития мирового рынка труда.

Книга адресована ученым и преподавателям, специалистам в области международной экономики и рынка труда, аспирантам и студентам экономических специальностей учреждений высшего образования.

The monograph considers issue of the transformation of labor resources supply of the world economy under globalization.

The theoretical, methodological and analytical discourse of labor resource supply of the world economy in the context of countering the challenges of globalization has been carried out; the prospective directions of institutional, organizational and economic support for the regulation of the international labor market in the context of the transformation of labor resources supply of the world economy is identified. Particular attention is paid to the issues of forecasting the development of the world labor market.

The book is addressed to scientists and teachers, specialists in the field of international economics and the labor market, PhD students and students of economic specialties in the institutions of high education.

УДК 399:331.101.262:331.5:339.9-027.543

© Калініна С. П., 2021
© Михайлишин Л. І., 2021
© Коровчук Ю. І., 2021
© Савченко Е. О., 2021

ISBN

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ЕТАПІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	5
1.1. Теоретичні основи формування міжнародного ринку праці як основи трудоворесурсного забезпечення світової економіки	5
1.2. Методологічні засади дослідження глобалізації як провідного драйвера трансформації трудоворесурсного забезпечення світової економіки	16
1.3. Вплив глобалізації на трансформацію трудоворесурсного забезпечення світової економіки	36
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	54
2.1. Аналіз трансформаційних тенденцій трудоворесурсного забезпечення на світовому ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень	54
2.2. Дослідження міжнародних міграційних процесів як чинника прояву трансформації трудоворесурсного забезпечення світової економіки	80
2.3. Прогнозування розвитку світового ринку праці в контексті трансформації трудоворесурсного забезпечення глобальної економіки	102
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ	118
3.1. Інституційна складова регулювання міжнародного ринку праці в контексті трансформації трудоворесурсного забезпечення світової економіки	118
3.2. Організаційно-економічне забезпечення трудоворесурсної трансформації світової економіки в умовах глобалізації	134
3.3. Особливості трансформації трудоворесурсного забезпечення світової економіки у висококваліфікаційному сегменті ринку праці	155
ВИСНОВКИ	170
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	172
ДОДАТКИ.....	189

ВСТУП

Особливості сучасного етапу світогосподарського розвитку визначають системний характер трансформаційних перетворень світової економіки у напрямку набуття останньою ознак цілісної глобальної економічної системи, формування якої нерозривно пов'язано з міжнародним поділом праці.

Поглиблення міжнародного поділу праці в умовах глобалізації свідчить про перетворення трудоворесурсної компоненти на визначальний драйвер економічного розвитку, що зумовлює трансформацію системи трудоворесурсного забезпечення світової економіки та визначає необхідність ідентифікації трансформаційних важелів на всіх рівнях світового господарства. Відповідно, потребують переосмислення теоретичні та методологічні основи формування міжнародного ринку праці як основи трудоворесурсного забезпечення світової економіки в умовах глобалізаційних зрушень.

Активні трудоворесурсні трансформації зумовлюють необхідність аналізу тенденцій розвитку світового ринку праці з урахуванням визначальної ролі міграційної складової в системі міжнародних трудових комунікацій, у тому числі у висококваліфікованому сегменті. Особливо важливого значення при цьому набуває прогнозування тенденцій трудоворесурсного забезпечення глобальної економіки залежно від рівня економічного розвитку країн, а також в територіально-континентальному розрізі як основи визначення напрямків організаційно-економічного супроводження трудоворесурсної трансформації на етапі глобалізації з метою нівелювання негативних глобалізаційних проявів на світовому ринку праці.

На міжнародний поділ праці на етапі глобалізації впливає також переміщення регуляторних важелів у світовій економіці на наднаціональний рівень, що зумовлює об'єктивність трансформації інституційного забезпечення регулювання міжнародного ринку праці та визначає необхідність здійснення відповідного інституційно-організаційного дискурсу на глобальному рівні.

Вищевикладене зумовило структуру та змістовне наповнення представленої монографії.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ЕТАПІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

1.1. Теоретичні основи формування міжнародного ринку праці як основи трудоресурсного забезпечення світової економіки

Найважливішим елементом глобальної економічної системи, утвореної наприкінці ХХ ст., є міжнародний ринок праці з його уніфікованою шкалою критеріїв якості трудових ресурсів, новими формами зайнятості, гнучкістю та надзвичайно високою мобільністю сукупної робочої сили. Різноспрямовані потоки трудових ресурсів, що перетинають національні кордони, утворюють міжнародний ринок праці, який функціонує у взаємозв'язку з ринками капіталу, товарів та послуг [122, с. 76].

Ринок праці виступає важливою і невід'ємною складовою функціонування економіки. Саме через ринок праці найбільш важливий економічний ресурс – трудовий – розподіляється за галузями, регіонами, країнами, компаніями, професіями тощо, визначається ціна праці. На ринку праці робоча сила виступає як наймана праця, а працівники за наймом складають переважну кількість зайнятих.

Соціально-економічні теорії ринку праці на різних етапах розвитку ринкової економіки виділяли різні пріоритети трудоресурсного забезпечення економіки.

У класичних теоріях (*А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.Б. Сей*), а також неокласичних (*А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Перрі, Р. Хол, М. Фельдстайн*) зазначено, що ринкова система здатна забезпечити повну зайнятість при невтручанні держави в економічні процеси.

А. Сміт розглядав працю як товар, один із факторів виробництва, виділяючи такі аспекти функціонування ринку праці: економічна поведінка людини визначається особистими інтересами; економічний суб'єкт має володіти компетентністю у власній справі (мати необхідні якісні характеристики робочої сили); носієві робочої сили необхідно враховувати мінливий характер ринку праці і відповідно – рівня власного добробуту [110, с. 148].

Д. Рікардо досліджував залежність обсягу пропозиції праці від розміру ціни на одиницю праці, зазначаючи, що, по-перше, заробітна плата виступає умовою відтворення населення, і відповідно – чисельності робочої сили, а по-друге, величина пропозиції праці перебуває у тісній залежності з розміром заробітної плати: чим вища заробітна плата, тим вища пропозиція праці, але чим вища пропозиція праці, тим більша ймовірність зменшення заробітної плати.

Ж. Б. Сей, розвиваючи ідеї класиків економічної науки, розглядав питання функціонування ринку праці з точки зору задоволення потреб людей у системі факторів виробництва «капітал – земля – праця» через розподіл і кооперацію праці: виробництво одних товарів та їхнє реалізування для придбання інших товарів.

А. Маршалл вважав, що для забезпечення зайнятості важливе значення має регулювання попиту, який, у свою чергу, визначається споживчим попитом, і пропозиція праці. На ринку праці не завжди буває рівновага, але з часом пропозиція праці пристосовується до попиту [136, с. 86].

А. Пігу вважав причиною безробіття високий рівень заробітної плати: підвищення заробітної плати, стверджував він, збільшує витрати виробництва і призводить до скорочення робочих місць. Тобто кількість зайнятих в економіці перебуває в оберненій залежності до рівня їхньої заробітної плати.

Загалом неокласики (у т.ч. *Дж. Перрі, Р. Хол, М. Фельдстайн*) наголошували на добровільному характері безробіття, зумовленому прагненням працівників до максимально вигідних умов реалізування своєї здатності до праці.

Д. Бартон, Д. Брей, Р. Джонс вважали, що рівновага на ринку праці між попитом і пропозицією пов'язана зі встановленням ринкової ціни на працю та рівноважною ставкою заробітної плати. Хоча зазначені вище науковці і визнавали нерівномірність розвитку ринку праці, вони наголошували на надійності механізму його

стихійного саморегулювання і відсутності необхідності державного втручання в економіку [128, с. 59].

На думку Дж. М. Кейнса, рівновага в економіці можлива лише у разі значного рівня безробіття та інфляції, внаслідок чого економіка жодною мірою не може бути саморегульованою системою, а причини незайнятості полягають значною мірою у відсутності узгодженості у прийнятті деяких основних економічних рішень, зокрема щодо інвестицій і заощаджень. Тобто кейнсіанська теорія зайнятості стверджує, що участь держави у функціонуванні економіки є бажаною, а часто і вкрай необхідною [62, с. 14].

На відміну від кейнсіанства, *монетаристська теорія* (М. Фрідман, Л. Роббінс, Ф. Махлун) стверджує, що система ринкової конкуренції, включаючи конкуренцію на ринку праці, забезпечує високий ступінь макроекономічної стабільності, зокрема у сфері зайнятості, саме внаслідок відсутності державного втручання в економіку.

Продовженням монетаристського підходу є *теорія раціональних очікувань* (Р. Лукас, Т. Сарджент, Н. Уоллес), яка повністю ігнорувала необхідність державного втручання, виходячи з того, що люди в економіці завжди поводять себе раціонально стосовно речей, які становлять для них грошовий інтерес: підприємці, наймані працівники, споживачі приймають рішення, які відповідають їхнім інтересам найкращим чином, у т.ч. щодо відповідної роботи, працевлаштування, найму робочої сили тощо [62, с. 15].

К. Маркс у рамках *теорії доданої вартості* розрізняв поняття «робоча сила» – сукупність фізичних і духовних властивостей, які є в людини, і які вона використовує повсякчасно під час вироблення споживчих властивостей, і «праця» – процес, в якому людина власною діяльністю опосередковує, регулює та контролює відносини між собою і середовищем життєдіяльності (природою) [97, с. 188], виділяючи умови товарності робочої сили як основи формування *ринку праці*: можливість людини вільно розпоряджатися робочою силою, а отже обирати роботодавця (найм на конкретний термін); відчуження працівника від засобів виробництва (власності) і результатів праці (товарів, створених із використанням його робочої сили).

Відповідно до вчення К. Маркса, глибинна причина безробіття на ринку праці полягає у зміні будови капіталу: частка витрат на його уречевлені фактори зростає, а частка витрат на робочу силу знижується. К. Маркс розрізняв три форми безробіття: плинне

(періодичне виштовхування і притягування робочої сили), приховане (аграрне перенаселення) та застійне (тривале безробіття, яке час від часу змінюється випадковою роботою і вкрай низькими заробітками, що майже повністю призводить до втрати трудової мотивації, люмпенізації та криміналізації працездатного населення).

Інституціональна теорія (Д. Веблен, Дж. Гелбрейт, Л. Ульман) пояснює характер функціонування ринку праці особливостями розвитку галузей економіки і характеристиками відповідного *трудоресурсного (демографічного і професійного) забезпечення*. Увага вчених концентрується не стільки на макроекономічному аналізі ринку праці, скільки на аналізі професійних і галузевих розбіжностей у структурі робочої сили та рівнях заробітної плати, на які можна вплинути за допомогою інституційних важелів (у т.ч. через задіяння інвестиційної, податкової, кредитно-грошової і міграційної політики) [62, с. 18].

Пізніше, з урахуванням недосконалості наявних економічних теорій, з одного боку, і трансформування умов здійснення економічної діяльності – з іншого, а також активізування економічних процесів міжнародного масштабу (виникнення явища глобалізації зокрема), постало *вчення неокласичного синтезу (П. Самуельсон, Г. Менк'ю)*, прибічники якого, не заперечуючи об'єктивності ринкових чинників, надавали перевагу державному регулюванню економіки, серед яких, поряд із питаннями сприяння конкуренції, порушували питання політики зайнятості, перш за все, якісного аспекту *трудоресурсного забезпечення* економіки (подолання структурних дисбалансів, перекваліфікації тощо).

Зазначені та інші теорії свідчать про наявність різних поглядів на роль ринку праці у розвитку соціально-економічної системи. Відмінність існуючих поглядів стосується майже всіх складових теорії праці – від визначення товару, що обертається на ринку праці (робоча сила), формування ціни даного товару (заробітна плата) до відмінностей щодо державного втручання в економічний механізм ринку праці (табл. 1.1) [128, с. 61].

Активні трудоресурсні трансформації на сучасному етапі економічного розвитку спричинили появу великої кількості теорій у західній економічній літературі.

Теорія людського капіталу (Дж. Беккер, Х. Крарк) характеризує основи функціонування ринку праці на макрорівні: кожна людина являє собою результат інвестицій в її освіту, кваліфікацію, здоров'я,

втілюються в категорії «людський капітал» і забезпечують доступ до суспільних благ вищого рівня.

Теорія суспільного капіталу (Д. Мессі, Л. Голдрінг, Дж. Дюран) розглядає роль державних, суспільних, комерційних інститутів, що виступають посередниками на міжнародному ринку праці при переміщенні робочої сили між країнами з трудонадлишковою і трудодефіцитною ситуацією та облаштуванні її суспільного капіталу.

Таблиця 1.1

**Погляди класиків, неокласиків і кейнсіанців
на ринок праці [62, с. 20]**

<i>Проблема</i>	<i>Погляди</i>	
	<i>Класики і неокласики</i>	<i>Дж. Кейнс і його послідовники</i>
Характер ринкової рівноваги	Стійка рівновага	Нестійка рівновага в умовах неповної зайнятості
Безробіття	Добровільне	Вимушене
Роль держави в економіці	Обмежена	Значна
Пріоритети і цілі державного втручання	Забезпечення свободи функціонування ринку, антиінфляційна політика	Стабілізування економічного циклу; подолання кризи і безробіття; соціальна політика
Основні інструменти державного втручання	Стабільна грошово-кредитна політика	Бюджетні витрати, податки; гнучка кредитно-грошова політика
Державні витрати	Мінімальні	Максимальні
Бюджетний дефіцит	Є шкідливим, витісняє приватні витрати	Необхідність інструментального регулювання в умовах кризи; доповнює приватні витрати
Податки	Низькі, стійкі	Високі, прогресивні; використання податків в економічному регулюванні

Теорія світового ринку праці (Дж. Джонстон, Є. Плетньов) наголошує, що світовий ринок праці, не маючи чітко окреслених територіальних меж, формується і функціонує в результаті експорту й імпорту робочої сили. При цьому міжнародна міграція трудових ресурсів визначається не тільки попитом і пропозицією робочої сили в окремих країнах (регіонах) світу та відмінностями в рівнях заробітної плати, але й світовою динамікою політичних, економічних та інших процесів [122, с. 74].

Нова економічна теорія міграції (Е. Тейлор, О. Сарк, Д. Мессі, П. Арнольд) виділяє наявність на макрорівні взаємозв'язку міжнародної трудової міграції і розвитку країни, розглядаючи цей взаємозв'язок через нові можливості капіталовкладень для розвитку

національної економіки (грошові перекази мігрантів), а також мінімізування ризиків, пов'язаних із недостатнім розвитком у своїй країні ринку праці (безробіття тощо).

Теорія сімейної міграції (Г. Борджас, Дж. Мінцер) відштовхується від ймовірності різного оцінювання наслідків міграції членами сім'ї, поєднуючи економічний, соціальний і психологічний аспекти аналізу міжнародної міграції.

Теорія міграційних мереж (Д. Мессі, А. Сіммонс) розглядає трудову міграцію як частину більш широкого міграційного процесу, в рамках якого соціальна міграційна структура (міжособистісні стосунки мігрантів різних хвиль) постає як базис для сприятливого адаптаційного середовища наступних міграційних хвиль.

У *теорії сегментованого ринку праці* (М. Піоре, Л. Бах) міжнародні переміщення трудових ресурсів розглянуто як результат роздвоєння ринку праці розвинутих країн (стабільна робота, висока оплата праці і перспективи професійного зростання в первинному секторі та протилежна ситуація у вторинному), в результаті якого у зазначеної групи країн виникає попит на іноземну робочу силу.

Теорія міграційних систем (Р. Білсбороу, Д. Мессі, Д. ван де Каа) до аналізу міжкраїнових переміщень робочої сили застосовує системний підхід, наголошуючи, що трудові ресурсні потоки між країнами призначення і країнами походження робочої сили детерміновані системою чинників (неоднакових у кожному випадку). При цьому географічну близькість країн не розглядають як обов'язкову умову.

Питання компенсування країнам-донорам вартості підготовки робочої сили, особливо висококваліфікованої, є предметом розгляду *теорії нового міжнародного економічного порядку* (Дж. Бхаваті, В. Бохнінг). Відмінною ознакою цієї теорії є визнання домінувальної ролі попиту на робочу силу в системі міжнародного ринку праці, відповідно – формування запитів на певні якісні параметри іноземної робочої сили.

Теорія світових систем (С. Сассен, Е. Петрас) процес формування міжнародного ринку праці пояснює, перш за все, тяжінням працівників колишніх колоній до їхніх метрополій, враховуючи систему історичних, мовних та інших зв'язків, коли міжнародні переміщення робочої сили визначають територіальні вектори розвитку міжнародного ринку праці.

Певним чином викладені положення дістали продовження в *теорії притягування-виштовхування* (Х. Джером, Е. Лі), в рамках якої

відстані між країнами постають як обмежувальні (хоча і не основні) чинники розвитку міжнародного ринку праці. Основну ж роль у координатах притягування (країни призначення) – виштовхування (країни походження) відведено суб'єктивному сприйняттю робочою силою змісту чинників, що визначають зазначені процеси.

Теорія технологічного розвитку (теорія процвітання) (Дж. Саймон) розглядає міграційний приріст іноземної робочої сили як на рівні країни, так і у глобальних масштабах, як драйвера економічного розвитку приймаючих країн. Отже, ринок праці є основною ланкою системи *трудоресурсного забезпечення* на всіх рівнях (міжнародному, макро-, мікрорівні).

Такий підхід не суперечить усталеним в економічній науці визначенням ринку праці, зокрема визначенням *Д. Богині* та *О. Грішної*, які зазначають, що *ринок праці* – це система суспільних відносин, пов'язаних із наймом та пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють продавці та покупці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит і пропозицію [15, с. 48].

За визначенням *В. Петюха*, *ринок праці* – це, *по-перше*, категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а, *по-друге*, система механізмів: купівлі-продажу робочої сили: визначення вартості та ціни робочої сили; організації оплати праці та соціального страхування; забезпечення умов праці та техніки безпеки; забезпечення зайнятості на індивідуальному рівні найманою працею як частини механізму забезпечення зайнятості всього населення; соціального захисту найманих працівників як частини механізму забезпечення зайнятості всього населення; формування та розвитку робочої сили; узгодження попиту та пропозиції робочої сили тощо [116, с. 14].

Загалом існуючі визначення ринку праці доповнюють одне одного, відображаючи роль ринку праці у відтворенні робочої сили,

забезпеченні розподілу і перерозподілу трудових ресурсів, створенні стимулів для їх ефективного використання [63, с. 15].

Отже, *трудоресурсне забезпечення* економіки можна визначити як систему демографічного (кількісного), професійного (якісного) та територіального (просторового) забезпечення економіки трудовими ресурсами, яка реагує на різнорівневі потреби у робочій силі і виступає умовою поступального економічного розвитку на всіх рівнях (глобальному, міжнародному, макро-, мікрорівні).

Міжнародний ринок праці має сегментований характер. У межах цього ринку створюється кілька окремих, відносно автономних ринків робочої сили зі специфічними закономірностями її руху. Така сегментація відображає як міжнародний розподіл праці, так і особливості кваліфікації робочої сили й попиту на неї [69, с. 741].

На міжнародному ринку праці можна також виділити більш дрібні сегменти робочої сили – за віковими і професійними ознаками, особливостями культур, традиціями, національними, расовими ознаками тощо. Такий поділ значною мірою пов'язаний із діяльністю ТНК, які мають попит на чітко визначені категорії робочої сили.

Крім того, сучасна структура світового ринку праці характеризується виникненням такого нового й особливого його сегменту як висококваліфіковані фахівці (наукові працівники, інженери, системні аналітики, ІТ-фахівці та ін.) [143, с. 18].

Активізація процесів глобалізації у світовій економіці приводить до формування *міжнародного ринку праці* з характерною для нього системою відносин, що складаються між державами щодо узгодження попиту і пропозиції робочої сили, регулювання її міждержавних потоків, оплати праці та соціального захисту за умов транснаціоналізації національних економік. Такі відносини виникають у зв'язку з нерівномірністю розміщення капіталу та людського ресурсу в країнах світу та відмінностями в їхньому відтворенні на національному рівні [77, с. 53].

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

ринок, не може залишатись осторонь від потужних загальносвітових інтеграційних процесів [74, с. 54].

При цьому ринок праці не є глобально інтегрованим у традиційному розумінні, у міжнародній трудовій міграції бере участь відносно невелика частина працівників. Міграція виступає драйвером трансформувальних змін на глобальному ринку праці, а технологічні, торговельні й інвестиційні новації отримують відповідне трудоворесурсне забезпечення, у тому числі завдяки міжнародним переміщенням робочої сили. Ринок праці є інтегрованим у тому сенсі, що працівники конкурують за робочі місця навіть у тому разі, якщо вони не виїжджають за межі країни. Спрощення транспортного та телекомунікаційного зв'язку, запровадження трудовозберігальних технологій у розвинутих країнах, трансфер технологій до країн, що розвиваються, є складовою процесу глобалізації, що також зумовлює розвиток інтеграційних процесів на глобальному ринку праці, впливаючи на уніфікацію умов використання праці у світовій економіці [142, с. 172].

Переміщення робочої сили на інтегрованому ринку праці сприяє більш ефективному її використанню відповідно до порівняльних переваг регіонів, між якими відбуваються міграційні переміщення, зокрема зменшенню диспаритету в доходах працівників. Зважаючи на те, що використовується праця – це комбінація капіталу і робочої сили, можна вважати зростання доходів працівників тенденцією глобальному перетоку доходів у бік фактора робочої сили. Загалом глобалізація сприяє конвергенції заробітних плат через чотири основні канали – міграцію, торгівлю, іноземні інвестиції, поширення технологій. Ці канали не функціонують відокремлено один від одного, а є синергійно взаємопов'язаними (рис. 1.1). Отже, міграція, як елемент міжнародного ринку праці, стає все більш інтегрованим явищем, що потребує відповідних емпіричних досліджень, проведених нижче [142, с. 172–173].

У кожному регіоні світу домінуючою є певна модель ринку праці, пов'язана з особливостями політики зайнятості, яку проводять у певних країнах, і складається з тієї чи іншої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення робочих місць та способів регулювання трудових відносин. Водночас в умовах активного розвитку інформаційної економіки та зумовленої нею трансформації трудових відносин у всіх регіонах світу, незважаючи на рівень їхнього економічного

розвитку, відбувається формування працівників нового типу, ознаки якості робочої сили яких є уніфікованими [77, с. 54].

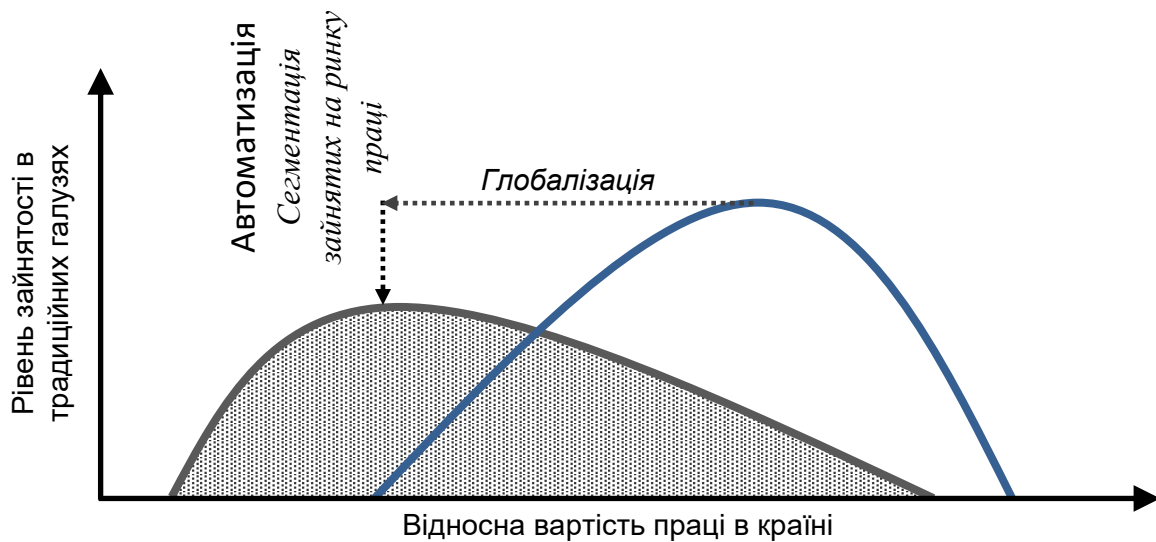


Рис. 1.1. Вплив автоматизації і глобалізації на вартість праці та зайнятість у традиційних галузях [53, с. 28]

Зазначена уніфікація є результатом скорочення зайнятості в первинному і вторинному секторах економіки, що супроводжується розширенням рамок зайнятості у сфері високих технологій з конкурентоспроможними робочими місцями та висококваліфікованою робочою силою (рис. 1.2). [84, с. 380].

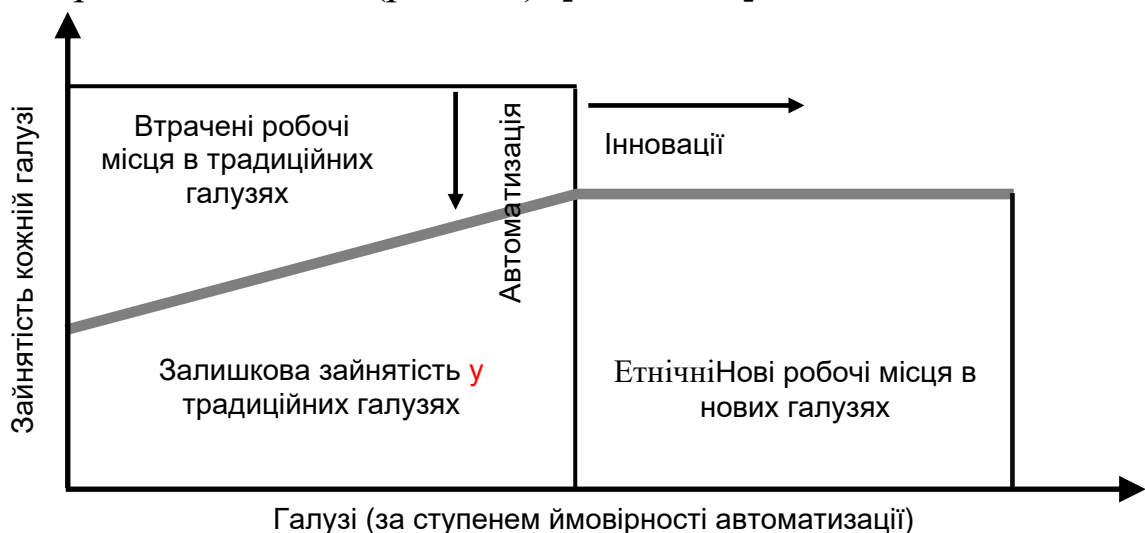


Рис. 1.2. Майбутні тренди галузевої зайнятості під впливом процесів автоматизації та інновацій [53, с. 28]

Безальтернативність створення і розвитку нових високотехнологічних галузей для забезпечення зайнятості на сучасному етапі економічного розвитку визначається тим, що технічне переозброєння традиційного виробництва приводить до економічного зростання, яке досягається головно шляхом збільшення продуктивності праці, тому відповідно і звужуються можливості використання робочої сили [143, с. 19] (рис. 1.3).

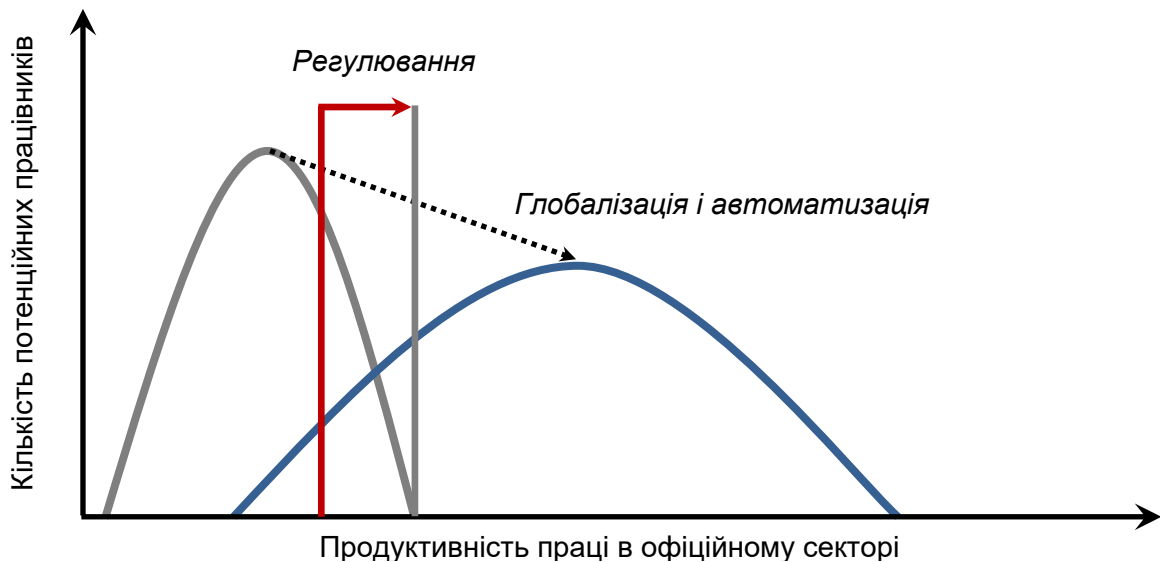


Рис. 1.3. Вплив глобалізації і автоматизації на рівень продуктивності праці в економіці і потребу в працівниках [53, с. 28]

За таких умов зростає значення регулюючого впливу на ринок праці. Водночас слід забезпечувати спрямованість цього впливу на активні форми регулювання (реагування на трудоресурсні потреби економіки перспективного характеру; перебудова системи професійної підготовки відповідно до структурних змін в економіці та компетентісних вимог з боку роботодавців до робочої сили; створення конкурентоспроможних умов праці; створення сприятливого інвестиційно-інноваційного середовища, сприятливого бізнес-клімату тощо), а також враховувати необхідність орієнтування на об'єктивні процеси, що відбуваються у світовій економіці щодо використання робочої сили (міжнародний характер трудових переміщень; віртуалізація зайнятості у певних сегментах; уніфікація вимог найманих працівників щодо умов використання праці; зростання конкуренції між роботодавцями у міжнародному масштабі за найбільш кваліфіковану робочу силу тощо).

Зазначені аспекти потребуватимуть перебудови системи трудоворесурсного забезпечення на всіх рівнях. Отже, напрями регулюючого впливу мають узгоджуватись із загальносвітовими тенденціями розвитку ринку праці, про які йшлося вище. Відповідно зростає важливість дослідження процесів глобалізації як драйвера трансформації трудоворесурсного забезпечення світової економіки.

1.2. Методологічні засади дослідження глобалізації як провідного драйвера трансформації трудоворесурсного забезпечення світової економіки

У розвитку міжнародної економіки, особливо останнього її періоду, важливу роль відіграє всеохоплююча і динамічна глобалізація господарського життя як об'єктивний процес виникнення та розвитку зв'язків між національними господарствами різних країн, що охоплює всі сторони суспільного відтворення.

Вплив глобалізації на світогосподарські процеси має комплексний характер і стосується майже всіх підсистем міжнародної економіки. Країни переходять від періоду, для якого була характерною абсолютизація національних економічних інтересів, до етапу глобальної економіки, характерною ознакою якого є відсутність жорсткого регуляторного механізму. Глобалізація економічного розвитку відбувається через розвиток інтернаціоналізації вглиб (поширення інтернаціоналізації на економіку загалом, на всі її сфери та рівні) і вшир (залучення до міжнародних потоків товарів, послуг, капіталів і робочої сили все більшої кількості країн), і є нерозривно пов'язаною з *міжнародним поділом праці*, коли зростаюча диференціація різних видів діяльності у міжнародних масштабах посилює необхідність їх інтеграції [106, с. 362]. Виникають взаємозалежні прямі та зворотні зв'язки національних економік і світового ринкового господарства.

Термін «глобалізація» відносно недавно увійшов у науковий обіг, йому передувало поняття «глобалізм», яке вперше виникло в 1961 р. у значенні «постінтернаціоналізм». Першим звернув увагу на формування у світовій економіці явища глобалізації *Т. Левітт*, зазначаючи, що з появою глобальних ринків для стандартизованих продуктів у світовому масштабі зникли кордони. На думку вченого, *глобалізація* – це ера глобальних корпорацій, які використовують

безпрецедентні в історії обсяги економії масштабу, виробляючи однакові продукти по всьому світу з однаковими витратами.

Його підтримує *А. Ругман*, який вважає, що *глобалізація* – це посилення економічного впливу тріади – Західної Європи, Північної Америки та Японії, а справжніми рушійними силами глобалізації виступають транснаціональні корпорації, що отримують 50 % прибутку з-за кордону, але всередині тріади.

Дж. Даннінг використовував поняття «глобальний капіталізм», наголошуючи, що його розвиток буде успішним у зростання ролі неринкових інститутів, і насамперед урядів, у встановленні правил та стандартів діяльності на конкретних ринках, а також об'єднання економічного ефекту від глобалізації ринків із вимогами соціальної справедливості [93, с. 37].

Існує ряд усталених підходів до визначення глобалізації.

Так, відповідно до *генетичного підходу*, вихідним етапом глобалізації виступає процес інтернаціоналізації усіх складових частин соціально-економічної формації, що еволюціонує від менш розвинених економічних й інших суспільних форм до більш розвинених [106, с. 364]. Про цей зв'язок ведуть мову більшість учених.

М. Альбоу зазначає, що *глобалізація* – це сукупність усіх процесів, завдяки яким відбувається інкорпорація населення планети у єдине світове співтовариство [161, с. 14].

В. Андерсон (США) розглядає *глобалізацію*, по-перше, як систему систем, що прискорено змінюється й впливає, окрім економічних, на політичні, культурні і біологічні зміни у загальносвітовому масштабі; по-друге, як потік чинників, що конвертуються у створення істинно єдиного світу [118, с. 17–19].

За визначенням *Дж. Гібсон-Грехем*, *глобалізація* означає низку процесів, що приводять до швидкого інтегрування світу в єдиний економічний простір у результаті розширення міжнародної торгівлі, інтернаціоналізації виробництва та фінансових ринків, інтернаціоналізації товарної культури, поширенню якої сприяє об'єднання у єдину мережу глобальної телекомунікаційної системи [106, с. 365].

Д. Гелд розглядає *глобалізацію* як розширення та поглиблення соціальних взаємин та інститутів через простір і час, що визначає складну самоідентифікацію індивідів в умовах одночасної дії локального, національного та наднаціонального рівнів глобалізації [38].

З ним погоджується *Е. Гіденс*, який наголошує, що *глобалізація* реструктурує способи людського існування у світі на глибинному рівні через інтенсивне трансформування просторово-часової характеристики економічного розвитку. Отже, глобалізація водночас має характер не лише економічної, але й політичної, технологічної, культурної взаємодії [35].

Р. Дарендорф розглядає *глобалізацію* як інформаційний етап розвитку світової економіки, для якого характерним є скорочення чисельності зайнятих внаслідок відокремлення праці від капіталу, коли джерелом продуктивності є технологія розвитку знань, переробки інформації, комунікаційних взаємодій [49].

Б. Ліндсі вважає *глобалізацію* похідним продуктом політики дерегулювання та послаблення державного втручання в економіку, результатом наростального інтегрування національних ринків, поширення ринкової політики на національному та міжнародному рівнях, наслідком чого є становлення системи поділу праці у планетарному масштабі [87].

Колектив авторів під керівництвом *А. Фомішина*, розглядаючи *глобалізацію* з позиції комплексної характеристики сутнісних зв'язків і відносин з урахуванням законів розвитку та функціонування глобальних процесів, зазначає, що *глобалізація* – це процес діалектичної взаємодії національних і глобальних суспільних процесів, під час якого відбувається поступове обмеження національних особливостей суспільних відносин та їхнє поступове підпорядкування системі глобальних відносин, а також законів і закономірностей такої взаємодії, цілісність якої забезпечується наднаціональними структурами спільно з державами інших країн [106, с. 365].

Д. Лук'яненко трактує *глобалізацію* у широкому розумінні як процес, що виводить міжнародну економіку на вищий рівень розвитку із системною інтернаціоналізацією умов і сфер людської життєдіяльності, включаючи в себе політичні, економічні, соціальні, екологічні, науково-технологічні та інші складові [89, с. 97].

Б. Шевчик вважає, що оскільки *глобалізація* включає у свою орбіту всі сфери суспільного життя (науку, культуру, мистецтво, етику, політику), однак має економічну природу, *глобалізація* – це, передусім, інтегрування національних та регіональних ринків у цілісний простір планетарного обміну, де існування локальної спільноти (навіть такої, що перебуває на стадії архаїчного господарського ладу) неможливе в ізольованому варіанті в принципі [161, с. 14].

За визначенням *МВФ*, *глобалізація* виражається у зростанні взаємозалежності країн світу внаслідок збільшення обсягів і різноманітності транскордонного руху товарів, послуг та технологій.

За визначенням *Єврокомісії*, *глобалізацію* можна визначати як процес, за допомогою якого ринки і виробництво в різних країнах світу стають все більш взаємозалежними завдяки рушійним силам торгівлі товарами та послугами і потокам капіталу та технологій.

Також визначення *глобалізації* можна систематизувати залежно від підходу, покладеного в його основу – економічного, соціального, комплексного (Додаток В), або відповідно до періодизації (Додаток Г).

Загалом виділяють два періоди розвитку глобалізації: *перший період* (60–70-ті роки ХХ ст.) базувався на посиленні міжнародної торгівлі, переході від політичних до економічних кордонів; *другий період* (остання третина ХХ ст.) – період інтенсифікації глобалізації завдяки створенню глобальних інформаційних мереж, зростанню не лише міжнародної торгівлі, але й міжнародного руху капіталу й посиленню глобальної конкуренції за природні ресурси. [161, с. 12]

Існує й інше бачення періодизації, відповідно до якої виділяють такі періоди розвитку явища економічної глобалізації [161, с. 16–17]:

1. сторичний підхід, згідно з яким глобалізація включає такі історичні етапи становлення і розвитку: *в'ялоплинна глобалізація* (включає історичний період Античності та Середньовіччя і характеризується локальним характером функціонування економічних структур); *повільно прогресувальна глобалізація* (як наслідок Великих географічних відкриттів, що пов'язали економічно модерні нації Європи, традиційні цивілізації Азії, а також архаїчні народи), коли вперше ареною ринкових відносин став цілий світ: виникли передумови появи міжнародного розподілу праці, почався процес мігрування капіталу; *біструктурна глобалізація* (період із середини ХІХ ст. до 80-х років ХХ ст.), що характеризується становленням колоніальних систем, поділом світу за ідеологічним і мілітарним протистоянням (світовій війни, прояви геноциду тощо); *органічна глобалізація* – характеризується становленням постіндустріальних економічних систем та супроводжується розвитком ноосфери.

Західна економічна наука в рамках історичного підходу виділяє такі історичні форми глобалізації: *архаїчна глобалізація*, що охоплює доіндустріальний період історії людства; *протоглобалізація* (ХV–ХVІІІ ст.) – характеризується розвитком мануфактурного

виробництва і світової торгівлі; *модерна глобалізація* (XIX – середина XX ст.), що пов’язана із виникненням націй-держав, розвитком індустріалізації, НТР і НТП, появою глобального ринку, зокрема *ринку праці*; *постколоніальна глобалізація* (сучасний етап міжнародних інтеграційних процесів) – характеризується посиленням впливу транснаціональних корпорацій, формуванням низки міжнародних інституцій, активним залученням країн, що розвиваються, до міжнародних економічних відносин.

2. *Інший підхід* не визнає чинника історичності глобалізаційних процесів і пов’язує становлення глобального простору виключно із сучасністю (кінцем XX – початком XXI ст.).

Також виділяють три основні *напрями* поширення глобалізації: 1) розповсюдження досягнень науки і техніки, а також необхідність для всіх країн удосконалити виробництво на новій технологічній основі; 2) зростання міжнародного руху капіталу і формування нової системи валютно-фінансових розрахунків між країнами; 3) міжнародна міграція робочої сили і утворення світового ринку праці.

Отже, можна констатувати, що в основі глобалізації лежить принцип економічної взаємозалежності країн, а чинник інтенсифікації економічних відносин зумовлює виокремлення двох *витків глобалізації* [161, с. 17–18]:

– *I виток* – посилення процесів інтернаціоналізації у сферах обігу та виробництва, в результаті чого національні відтворювальні цикли стали виходити за межі держав і національні економіки почали функціонувати в межах не державних, а економічних кордонів;

– *II виток* – з останньої третини XX ст. дотепер. Його чинниками стали інформаційна революція, яка забезпечила технічну базу для створення глобальних інформаційних мереж; транснаціоналізація капіталу; жорстка конкурентна боротьба на світових ринках; дефіцит природних ресурсів і загострення боротьби за контроль над ними.

Сучасну глобалізацію схематично можна представити у вигляді концентричних кіл, що йдуть від центру до периферії: *перше* коло охоплює США, Західну Європу, Канаду, Австралію, Нову Зеландію; *друге* коло включає в себе країни із сильним європейським культурним впливом і значною роллю вихідців з Європи; сюди відносять Латинську Америку, Росію, Ізраїль; до *третього* кола входять країни, що були колоніями європейських метрополій і перейняли багато із західних цінностей: Індія, деякі країни Північної Африки, ПАР, низка азійських держав; до країн *четвертого* кола належить більшість

африканських держав; окреме місце посідають країни Азії – Японія, Корея, Тайвань, Малайзія, Сінгапур, що орієнтуються на західний спосіб життя, зберігаючи при цьому власну систему цінностей, а також мусульманські країни [131, с. 133–134].

На сьогодні рушійною силою глобального розвитку стає система таких імперативів: політичні; науково-технологічні; інформаційні; культурні; екологічні; соціально-економічні (рис. 1.4).

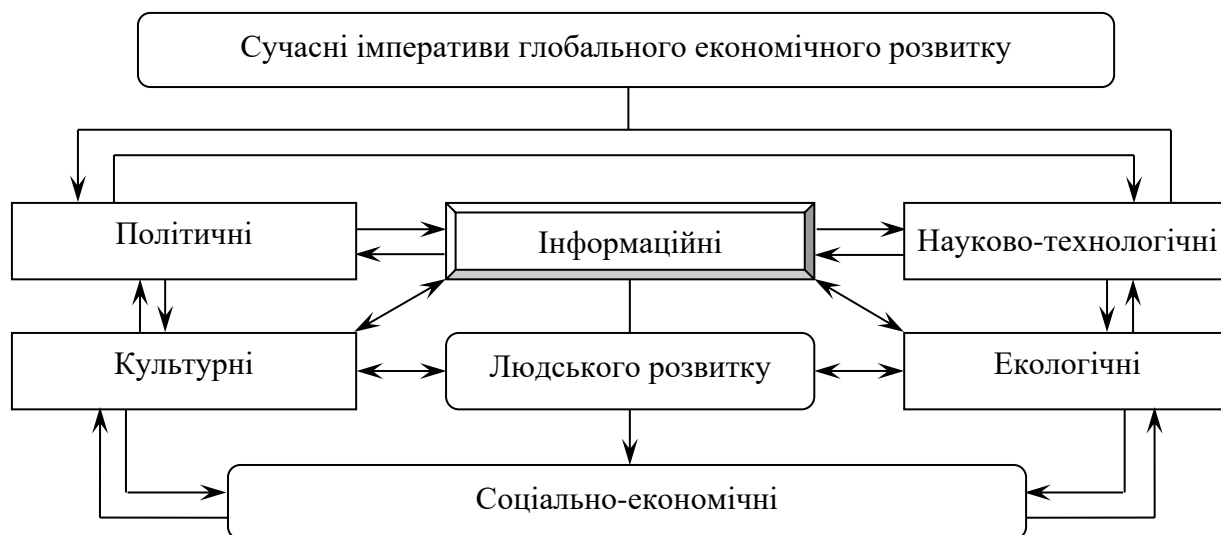


Рис. 1.4. Склад сучасних імперативів глобального економічного розвитку [127, с. 546]

Імперативи глобального розвитку умовно можна поділити на такі (рис. 1.5): імперативи безпосереднього впливу (політичні, екологічні); проміжні імперативи (науково-технологічні, культурні, соціально-економічні); приховані імперативи (інформаційні, людського розвитку).

Залежно від суб'єктів реалізування глобальні імперативи поділяють таким чином: особистісні; громадські; національні; міждержавні; регіональні; наднаціональні.

Формами вияву імперативів глобального розвитку виступають такі (рис. 1.6) [127, с. 546]:

- *закономірності* – об'єктивно наявні, постійні взаємозв'язки між явищами та процесами глобального розвитку, що впливають із їхньої внутрішньої природи;

- *суперечності* – форми зв'язків і відносин між протилежними властивостями та тенденціями глобального розвитку, які у своїй еволюції проходять ряд етапів (тотожність, відмінність,

суперечність, конфлікт, міра розв’язання суперечності, перехід у вищу форму руху);

– *виклики* – потреби, що впливають із суперечностей і мають бути виконані;

– *формалізація викликів* (нормативні рішення та угоди, що є обов’язковими для виконання відповідними суб’єктами міжнародної діяльності).

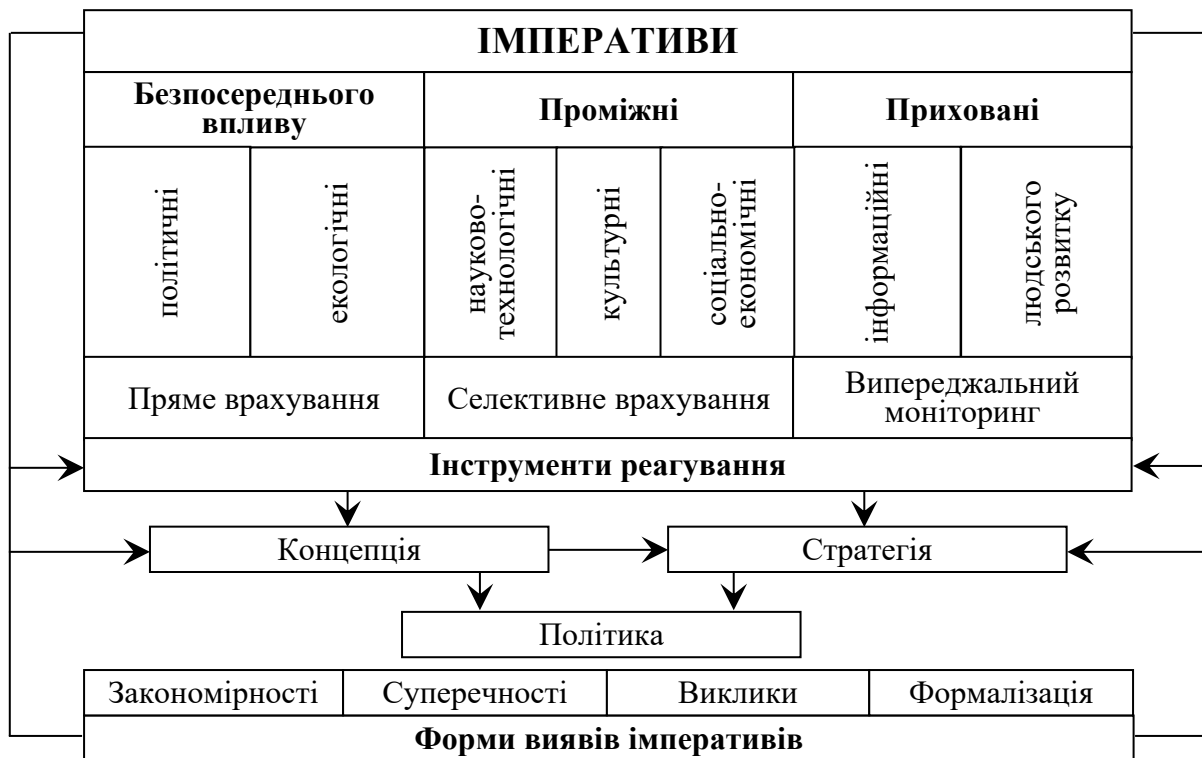


Рис. 1.5. Стратифікація імперативів глобального розвитку [127, с. 547]



Рис. 1.6. Форми виявів імперативів глобального розвитку [127, с. 547]

Глобалізація як якісно новий етап інтернаціоналізації базується на економічній домінанті розвитку людства. Глобалізація

економічного розвитку – об’єктивний процес підпорядкування напрямів економічного розвитку окремих країн закономірностям і напрямам розвитку світового ринкового господарства, а також прояву сучасної, постіндустріальної стадії розвитку у відносинах між країнами [106, с. 362].

М. Кастельс стверджує, що *глобальна економіка* – це економіка, яка в реальному часі працює як єдине ціле у світовому просторі, незалежно від того, чи це стосується капіталу, менеджменту, праці, технології, інформації, чи ринків [33].

В. Барнс та Л. Ледебург глобальну економіку інтерпретують як глобальну мережу взаємозалежних та економічно інтегрованих економічних систем і їхніх складників – економічних регіонів, у рамках якої інтенсивність взаємодій між національними системами – це не наслідок їхньої близькості чи подібності, а результат впливу ринків, ресурсів, переваг собівартості, технологій, глобальної політики тощо [161, с. 21].

Економічна глобалізація, перебуваючи у тісному взаємозв’язку з іншими компонентами загальноглобалізаційного процесу – політичними, науково-технічними, інформаційними, екологічними, соціокультурними, – виступає вищим рівнем інтернаціоналізації господарського життя з безпрецедентними масштабами і стрімкою динамікою міжнародного виробництва та обміну. Мобілізуючи світові ресурси економічного розвитку у поєднанні з науково-технічним прогресом, вона надає високої мобільності факторам виробництва, уніфікує умови та інструменти здійснення бізнес-операцій, диверсифікує ринки, забезпечуючи таким чином можливості найбільш повного реалізування конкурентоспроможного розвитку національних економік [39, с. 5].

Як зазначає *Дж. Даннінг*, глобальна економіка відрізняється від традиційної такими ознаками: транскордонні операції стають все глибшими, а внутрішні взаємозв’язки – більш розвиненими; ресурси, освіта, товари й послуги стають більш мобільними; ТНК відіграють зростаючу роль як виробники й розповсюджувачі багатства, а також діють у все більшій кількості країн; на транскордонних ринках виникає економічна й фінансова нестійкість, особливо на ринках капіталів і валютному ринку; найшвидше розвивається експансія інформаційних технологій електронної комерції, що визначає зміни характеру транскордонних акцій, зокрема, всіх видів послуг [106, с. 366]:

На думку *Т. Фрідмана*, характерною ознакою сучасного етапу *глобалізації економіки* є принципова відмінність у механізмі економічних відносин, зміст якої полягає у тому, що вперше в економічній історії для індивідуумів і невеликих груп людей стали можливими безпосередня співпраця і конкуренція як повноцінних виробників та споживачів товарів і послуг, що є наслідком поширення досягнень науково-технічного прогресу.

Поширення глобалізації через прискорення науково-технічного прогресу та розповсюдження досягнень науки і техніки, як було зазначено вище, призводить до поглиблення *міжнародного розподілу праці*. Однак якщо раніше міжнародна спеціалізація розвивалась, перш за все, у формі міжгалузевої спеціалізації як наслідок недостатнього розвитку продуктивних сил у багатьох країнах (більшість країн Азії, Африки, Латинської Америки спеціалізувались на розвитку видобувної галузі і сільського господарства, в результаті чого їхня економіка стала залежною від економік розвинутих країн), то на сьогодні новітнім фактором розвитку міжнародного розподілу праці є включення до нього країн, що розвиваються, як наслідок глобалізації економічних відносин.

Найбільш активно цей процес відбувається в площині міжнародної виробничої кооперації (спільне виробництво), причому не лише між фірмами різних країн (договірна спеціалізація), але й у галузі наукових досліджень, розробок, проєктування і спорудження об'єктів тощо.

Водночас глобалізація об'єктивно загострює проблему нерівномірного розвитку країн і територій, як наслідок нерівномірності прогресу в розвитку продуктивних сил у різних компонентах національного і світового господарства (результативності створення і опанування нових технологій, здійснення наукових відкриттів і відповідних прогресивних зрушень у структурі технологічного способу виробництва), що визначає провідну роль трудоворесурсної складової у забезпеченні економічного розвитку, зумовлюючи людиноцентричний характер останнього на етапі глобалізації.

Слід зазначити, що посилення нерівномірності розвитку країн як об'єктивне явище зумовлене, *по-перше*, активізуванням лібералізації міжнародних економічних відносин, що посилює конкуренцію у світовому господарстві загалом; *по-друге*, поглибленням міжнародного поділу праці у формі інтернаціоналізації одиничного поділу праці; *по-третє*, неможливістю економічного прогресу на

рівні суб'єктів господарювання без відповідного трудових ресурсного забезпечення з урахуванням міжнародних орієнтирів здійснення економічної діяльності. І навпаки, інтернаціоналізація продуктивних сил, особливо у сфері науки, виступає запобіжником поглиблення зазначеної нерівномірності, забезпечуючи можливість стрімкого розвитку держав унаслідок зростання продуктивності праці.

Ступінь нерівномірності економічного розвитку країн можна оцінити шляхом зіставлення таких показників [106, с. 368]: основні макроекономічні показники функціонування національної економіки (ВВП, ВНП – загальні й на душу населення) на поточний момент і в динаміці; продуктивність праці; розвиток галузей (обсяг продукції та послуг загалом і на душу населення); роль у світовій торгівлі (експортно-імпортна компонента в національному виробництві); інвестиційний клімат (сукупність економічних, правових, соціальних і політичних умов, що забезпечують активну інвестиційну діяльність як вітчизняних, так і закордонних інвесторів); рівень розвитку НТП (витрати на НДДКР, кількість зареєстрованих патентів, купівля-продаж ліцензій тощо); рівень життя населення; конкурентоспроможність національної економіки (здатність виходити на зовнішні ринки із сучасною продукцією, підтримувати і нарощувати свої конкурентні переваги).

Як свідчить новітня історія, нерівності в економічному, соціокультурному розвитку країн посилюються, розрив між лідерами та аутсайдерами світового розвитку не лише не зменшується, але й навпаки – зростає. Проблематику глобальної нерівності опрацьовано на високому методологічному рівні.

Так, ще *А. Сміт* зазначав, що людина – істота соціальна, тому людська діяльність завжди тяжіла до згуртування, обґрунтовуючи аргументи на користь ідентичності. Покращити своє життя, зокрема максимізувати свій матеріальний добробут, індивід може лише взаємодіючи із собі подібними, об'єктивно враховуючи при цьому їхні інтереси, незважаючи на суб'єктивне ставлення до них. Простором такої взаємодії є ринок, тобто чим більша кількість людей залучена до ринкових відносин, тим вищим є рівень їхнього матеріального добробуту [161, с. 14–15]. Соціальною ж умовою появи глобалізації є урбаністична спільнота економічно вільних людей, що максимізують свій добробут через ринковий обмін [161, с. 16].

Багатоваріантність наявних трактувань і підходів до визначень глобалізації свідчить про складність та суперечливість цієї категорії.

На нашу думку, глобалізація – це, *по-перше*, сучасний стан світової спільноти, що характеризується відкритістю національних економік, внаслідок чого створюються передумови максимізації добробуту у міжконтинентальному просторі; *по-друге*, глобалізація – це процес, який за сферою впливу через створення уніфікованих ринкових структур інтегративного характеру охоплює майже всі країни, незалежно від типу і рівня розвитку національних економічних систем.

Крім того, виділяють такі основні наукові теорії, у яких розглянуто питання глобалізації: концепція межі зростання; концепція сталого розвитку; школа універсального еволюціонізму; теорія мітозу біосфер; теорія контрольованого глобального розвитку; теорія світ-системного аналізу.

В основі *концепції межі зростання* лежать напрацювання Римського клубу. А. Печчеї та інші засновники клубу, аналізуючи складнощі в корпоративній діяльності, дійшли висновку: першопричиною проблем, що виникали в корпоративній діяльності, є глобальні системні ефекти, подолати які на мікрорівні неможливо. У результаті моделювання світової економічної динаміки було зроблено висновок щодо дисфункціональності глобальної системи: при збереженні існуючих тенденцій світового економічного розвитку (населення, капіталовкладення, використання невідновлювальних ресурсів, забруднення довкілля, виробництво продовольства) людство дуже швидко наблизиться до крайньої межі демографічної та економічної експансії. Причому межі зростання вбачаються не стільки у планетарно-ресурсних обмеженнях, скільки у дезінтеграції людського співтовариства на всіх рівнях: егоцентризм глобальних корпорацій, конкуренція держав тощо [89, с. 91].

Відштовхуючись від значення людини у забезпеченні економічного розвитку, А. Печчеї запропонував *Програму нового гуманізму*, сутність якої полягає у наголошенні на безальтернативності консолідації спільних зусиль людства для забезпечення майбутнього глобального соціуму.

Концепція сталого розвитку, розроблена під керівництвом Л. Брауна, відштовхуючись від концепції межі зростання, наголошує на неефективності та недорозвиненості традиційного людського суспільства як причини і наслідку надмірного демографічного зростання. Оскільки людство споживає значно більше ресурсів, ніж дозволяють закони стабільного функціонування глобальних екосистем, то прибічники цієї концепції стверджують, що критичний поріг сталого

зростання світового суспільства вже пройдено. Вища мета забезпечення сталого розвитку вбачається у пошуках шляхів, які б забезпечили прогрес людства не лише у високорозвинутих країнах у періоди піднесення, але й у глобальній економіці загалом і на тривалу перспективу [89, с. 92].

На основі концепції сталого розвитку сформувалась *еколого-економічна школа* (Ж. Гросман, І. Дейлі, Б. Коупленд, Д. Медоуз та ін.), в рамках якої при розгляді питань глобального розвитку поєднуються екологічні та економічні інтереси.

Школа універсального еволюціонізму виникла як результат розвитку академіком Й. Мойсеєвим вчення В. Вернадського про ноосферу. Школа піддавала критиці доповіді Римського клубу, наголошуючи, що природу слід розглядати не як пасивний елемент глобального розвитку, а як самоорганізовану систему, зворотна реакція якої на процеси глобального розвитку в довгостроковому періоді є неминучою, навіть незважаючи на множину критичних порогових факторів.

Теорія мітозу біосфер (М. Нельсон), хоча і не має прямого стосунку до глобалістики, є наслідком осмислення технічного розвитку у планетарному масштабі і необхідності створення штучних біосфер із заданими якостями як умови самого технічного розвитку (потреби космонавтики, освоєння океану, проведення ядерних досліджень тощо) – створення техносфери (тип технічної культури, який як ареал розглядає планетарний ринок загалом). Практичні результати мають використовуватись для покращення біосфери планети і формування ноосфери; відповідно до теорії мітозу біосфер, повна екологічна рівновага можлива лише у разі виходу за межі земної біосфери – в Космос.

У рамках *теорії контрольованого глобального розвитку* (Д. Гвішиані) здійснювалось моделювання глобального розвитку для розроблення системи альтернативних моделей глобального розвитку і на основі – рекомендацій щодо вибору оптимальних управлінських моделей міжнародного масштабу. У рамках цієї теорії велику увагу приділено соціальним аспектам, зокрема, питанням трансформування ринку праці в результаті переходу до інформаційного суспільства.

Теорія світ-системного аналізу (І. Валлерстайн) присвячена розвитку економіки з точки зору систем і цивілізацій на етапі переходу від капіталістичної системи до постсоціалістичної. Капіталістична

система тут постає як перша історична форма глобальної системи, що розвивається циклічно (цикли тривалістю 50–100 років) у взаємодії ядра (країни «золотого мільярду»), напівпериферії і периферії світу. Теорія світ-системного аналізу, як і теорія контрольованого глобального розвитку, тяжіє за поглядами до *концепції глобальної соціалізації*, висунутої Міжнародною соціологічною асоціацією.

Загалом сучасна глобалістика не представлена єдиною парадигмою (табл. 1.2) [161, с. 37]:

– *гіперглобалісти* глобальний економічний розвиток розглядають як безмежне панування єдиного світового ринку з поступовим і незворотним відмиранням національних держав та створенням єдиного, в усьому подібного світу на зразок сучасного Заходу;

– *скептики* стверджують, що сучасна глобалізація – це лише незначне відображення тієї міжнародної економічної інтеграції, що панувала у другій половині ХІХ – початку ХХІ ст., а сучасна теорія глобалістики – це великий міф;

– *трансформаціоністи* вважають, що сучасний світ дійсно переживає якісні перетворення на глобальному рівні, але ці перетворення не заперечують історичне минуле та економічну роль націй-держав, активізуючи процеси економічної регіоналізації.

Таблиця 1.2

Основні напрями інтерпретації процесів глобалізації [161, с. 34]

<i>Напрями інтерпретації процесів глобалізації</i>	<i>Гіперглобалісти (Р. Кларк, К. Огме, Дж. Редвуд, С. Стрейндж)</i>	<i>Скептики (Р. Дж. Джонс, П. Герст, Г. Томсон)</i>	<i>Трансформаціоністи (Д.Гелд, Е. Мак Грю, Дж. Розенау, Е. Гіденс, Д. Гольдблатт, Д. Перратон)</i>
1	2	3	4
Що є новим?	Глобальне століття	Торговельні блоки, більш слабе геоуправління, ніж у попередні періоди	Історично безпрецедентні рівні глобальної взаємопов'язаності
Домінуючі риси	Глобальний капіталізм, глобальне управління, глобальне громадянське суспільство	Світ менш взаємозалежний, ніж наприкінці ХІХ ст.	Щільна екстенсивна та інтенсивна глобалізація
Влада національних урядів	Зменшується або розвивається	Збільшується або поширюється	Реорганізується і реструктуризується

Продовження табл. 1.2

1	2	3	4
Рушійні сили глобалізації	Капіталізм і технологія	Держави і ринки	Нова архітектура світового порядку
Форми стратифікації	Розмивання старих ієрархій	Зростання маргіналізації Півдня	Об'єднані сили сучасності
Домінуючий мотив	Уніфікація споживання	Національний інтерес	Трансформація політичної спільноти
Концептуалізація глобалізації	Реорганізація структури людської дії	Інтернаціоналізація і регіоналізація	Реорганізація міжрегіональних відносин
Історична траєкторія	Глобальна цивілізація	Регіональні блоки (зіткнення цивілізацій)	Невизначена: глобальна інтеграція і фрагментація
Висновки	Кінець нації-держави	Інтернаціоналізація залежить від мовчазної згоди або підтримки держави	Глобалізація трансформує державну владу і світову політику

Розглядаючи поділ теорій глобалізації на гіперглобалістські, скептичні та трансформаціоналістські, можна зробити висновок, що вони не суперечать одна одній. Спільним між ними є те, що у всіх теоріях і концепціях зростає увага до питань соціалізації економічного розвитку, а в центрі уваги постає *людина* з її потребами, менталітетом, прагненням до успіху тощо (рис. 1.7).

Можна розглядати й інше групування теорій глобалізації:

– *суб'єктивістські* – для цього типу теорій характерне трактування глобалізації як штучно вигаданої ідеї, щоб приховати реальну економічну й політичну сутність стратегій капіталу або урядів країн – реальних бенефіціарів, діяльність яких спрямована виключно на економічний зиск. Реальна економічна поляризація, на думку представників цієї групи теорій, більшість з яких належать до скептиків, полягає у географічному поділі країн на багату Північ і бідний Південь. Прихильниками такого бачення глобалізації є представники *теорій залежності* (концепції центру-периферії та периферійного капіталізму Р. Пребіша та С. Фуртаду, концепції депендентизму Т. Дус-Сантуса та Р. М. Марині, концепції залежно-асоційованого суспільства Ф. Е. Кардозу та Е. Фалето, концепції капіталізму суброзвитку А. Агіяра, ідеї нерівномірного розвитку П. Барана та К. Г. Мюрдаля, теорії залежності А. Г. Франка, теорії структурної нерівності Й. Галтунга) та *неоімперіалізму* (Дж. Гобсон, О. Бауер, Р. Гильфердинг);

– *об’єктивістські* – об’єктивісти вважають глобалізацію реальним процесом, який проходить в економічній, політичній, соціальній та культурній сферах і має певний спектр наслідків, які не є контрольованими. До об’єктивістів належать більшість гіперглобалістів і трансформаціоналістів (Е. Гіденс, Д. Гелд, М. Елброу);

– *змішані* – теорії цієї групи (Р. Робертсон, М. Вотерс та ін.) трактують глобалізацію як інтенсифікацію усвідомлення світу як цілого, розглядаючи у взаємодії діалектику реальності та свідомості, кожна з яких стимулює іншу в контексті взаємного підкріплення в процесі аналізу багатовимірності глобалізації та стиснення світу.

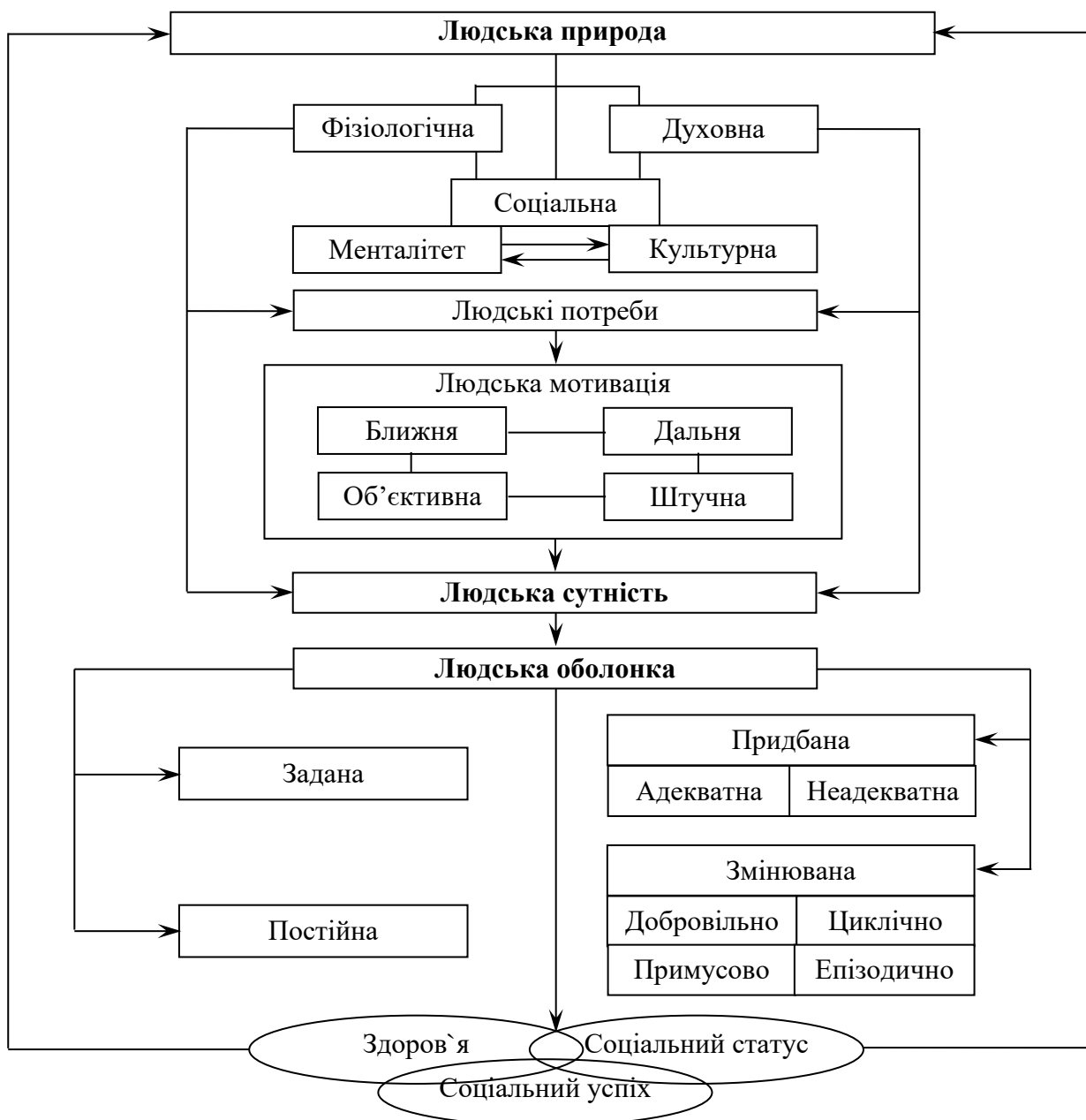


Рис. 1.7. Структура людської природи, врахована в теоріях глобалістики [89, с. 95]

Крім того, виділяють нормативістські та реалістські підходи до аналізу сутності глобалізаційних процесів:

– *нормативістські* підходи проголошують результатом глобалізації певний кінцевий стан, ознаками якого є досконало конкурентний світовий ринок, світовий уряд, глобальна цивілізація, культурно гомогенізований світ, ліквідація нації-держави (прибічниками нормативістських підходів є гіперглобалісти) [175, с. 236];

– *реалістичний* напрям (його прибічниками є більшість трансформаціоналістів) виходить із реального, а не ідеального стану справ, оцінюючи глобалізацію як один з історичних процесів, що має свою недерміновану траєкторію, сформовану значною мірою кон'юнктурними чинниками [38, с. 30].

Глобалізація також кардинально змінює традиційні уявлення щодо умов, факторів, джерел і критеріїв успіху особистостей, малих та великих груп людей майже у всіх сферах діяльності, корпораціях, країнах, регіонах світу. За таких умов глобальною стає не стільки проблема взаємодії людини і технічного прогресу, скільки проблема переходу індивідуума на якісно новий рівень постінформаційної свідомості [89, с. 96].

Отже, початок ХХІ століття ознаменувався етапним завершенням кардинальних трансформаційних процесів у світовому господарстві – формуванням глобальної моделі економічного розвитку. Консолідуючи структурні елементи міжнародної економічної системи, глобалізація надає останній внутрішню цілісність і єдність [39, с. 5], висуваючи на перший план питання соціалізації та трудоресурсного забезпечення економічної діяльності.

Характерними ознаками глобалізації, що надають нового виміру світовому ринковому господарству, є такі [106, с. 363–364]:

– постійний рух національних господарств до все більшої відкритості. (фактично на сьогодні у світовій економіці не залишилось відособлених національних комплексів);

– значне розширення системи світогосподарських зв'язків завдяки постсоціалістичним країнам, а також активному включенню до цієї системи нових індустріальних країн та інших країн, що розвиваються;

– зростання ролі зовнішніх чинників у господарському розвитку країн, регіонів, світового господарства;

– економіка конкуренції починає демонструвати тенденцію до перетворення в економіку співпраці, і особливо ця тенденція

проявляється в діяльності міжнародних компаній (так, співпраця між транснаціональними корпораціями, особливо в новітніх галузях, набуває нових форм, технологічне самозабезпечення змінюється технологічною взаємозалежністю, за якої відбувається об'єднання ресурсів, концентрація різноманітних знань та *кваліфікованого персоналу*, необхідних для створення нових продуктів і технологій);

– традиційна інтернаціоналізація капіталів доповнюється інтернаціоналізацією наукових досліджень (в останні десятиліття інтернаціоналізація досліджень і розробок стала невід'ємною частиною глобалізації промислової діяльності). Найбільш поширена міжнародна співпраця у галузі досліджень і розробок у сфері інформаційних технологій, електроніки, хімічній та фармакологічній галузях;

– взаємозалежність національних господарств посилилась у всіх сферах життєдіяльності, що є, по-перше, наслідком розвитку інформаційних технологій, а, по-друге – діяльності міжнародних організацій щодо впровадження єдиних критеріїв розвитку економічної діяльності.

Водночас глобалізація, маючи вкрай суперечливий характер, супроводжується рядом проблем (рис. 1.8). Так, як зазначає *А. С. Філіпенко*, з одного боку, глобалізація небачено розширює можливості окремих країн щодо використання та оптимальної комбінації різних ресурсів, їхньої глибокої та всебічної участі в системі міжнародного розподілу праці, а з іншого – глобальні процеси значно загострюють конкурентну боротьбу, спричиняють маніпулювання величезними фінансовими й інвестиційними ресурсами, що становить реальну загрозу для країн із низькими та середніми доходами [151, с. 67].

Наступний *виклик – соціально-економічний*. Оскільки глобалізація чинить неоднозначний вплив на умови життєдіяльності людей, то важливим завданням є становлення системи глобального управління ресурсами планети і перерозподілом світового доходу, який на сьогодні не є еквівалентни [134, с. 43].

Соціокультурні виклики як наслідок культурної глобалізації проявляються у посиленні суперечностей та напруженості між суспільними прошарками й групами у міжнародному масштабі не тільки на майновому, але й на релігійному, етнічному, регіональному та цивілізаційному ґрунті.

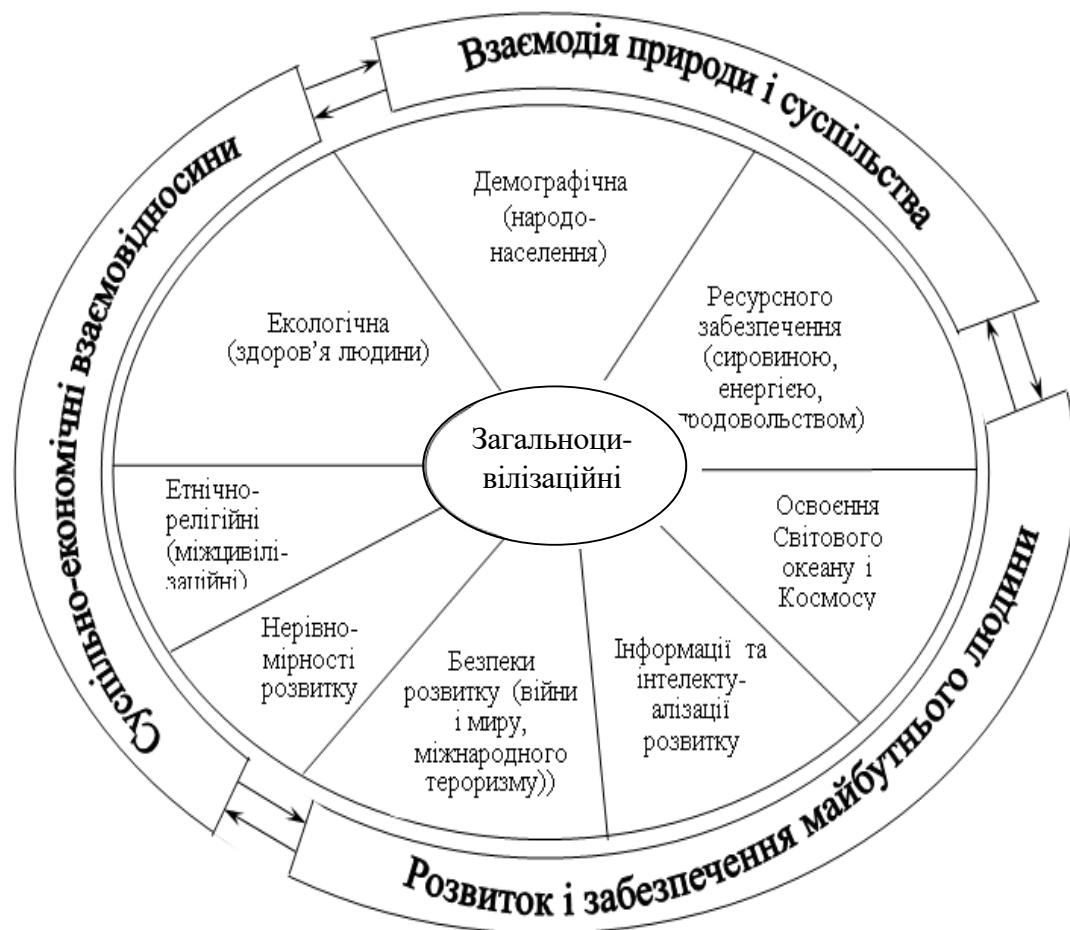


Рис. 1.8. Методологічний підхід до аналізу глобальних проблем розвитку [89, с. 89]

Загальноцивілізаційним викликом є глобалізація інформаційного простору як результат зростання інтелектуально-освітнього рівня суспільства. У розвиненому інформаційному середовищі виникла не тільки віртуальна економіка, але й віртуальна політика, віртуальна дипломатія, що посилює вплив інформаційного ресурсу на свідомість і світосприйняття людей.

Крім викликів, глобалізація характеризується цілим комплексом *суперечностей*: поглиблення антагонізму між глобальною експансією транснаціональних корпорацій та національним економічним суверенітетом країн; посилення глобальної конкуренції на світовому ринку товарів і послуг; поглиблення диспропорцій участі країн у глобальній економічній системі; загострення антагонізмів між глобальним капіталом і *міжнародним контингентом найманих працівників*; поглиблення розриву в доходах працюючого населення та посилення внутрішньорегіональних асиметрій соціального розвитку країн; поглиблення антагонізму між найбагатшими і найбіднішими прошарками жителів планети; суперечливе поєднання глобальних та локальних економічних інтересів (глокальність).

У теоретико-методологічному плані існує системна асиметричність економічного розвитку, породжена і посилювана суперечностями зростаючої глобальної взаємозалежності [37, с.42]. Як зазначає колектив авторів під керівництвом *Ю. В. Макогона*, глобальна світова економіка стає не просто зовнішньою сферою світового господарства, але й набуває рис системи [36, с. 28]. У зв'язку з цим, аналізуючи глобалізаційні процеси, слід зазначити, що *глобальні проблеми* (загрози) не є синонімом *проблем глобалізації*. Перші означають, що вони мають планетарний всеохопливий характер (не обов'язково породжений глобалізацією), друга ж група проблем передбачає, що вони дійсно породжені глобалізацією і є притаманними її нинішньому етапу. До *глобальних проблем* належать проблеми, які для свого вирішення потребують об'єднання зусиль усього людства (рис. 1.9).

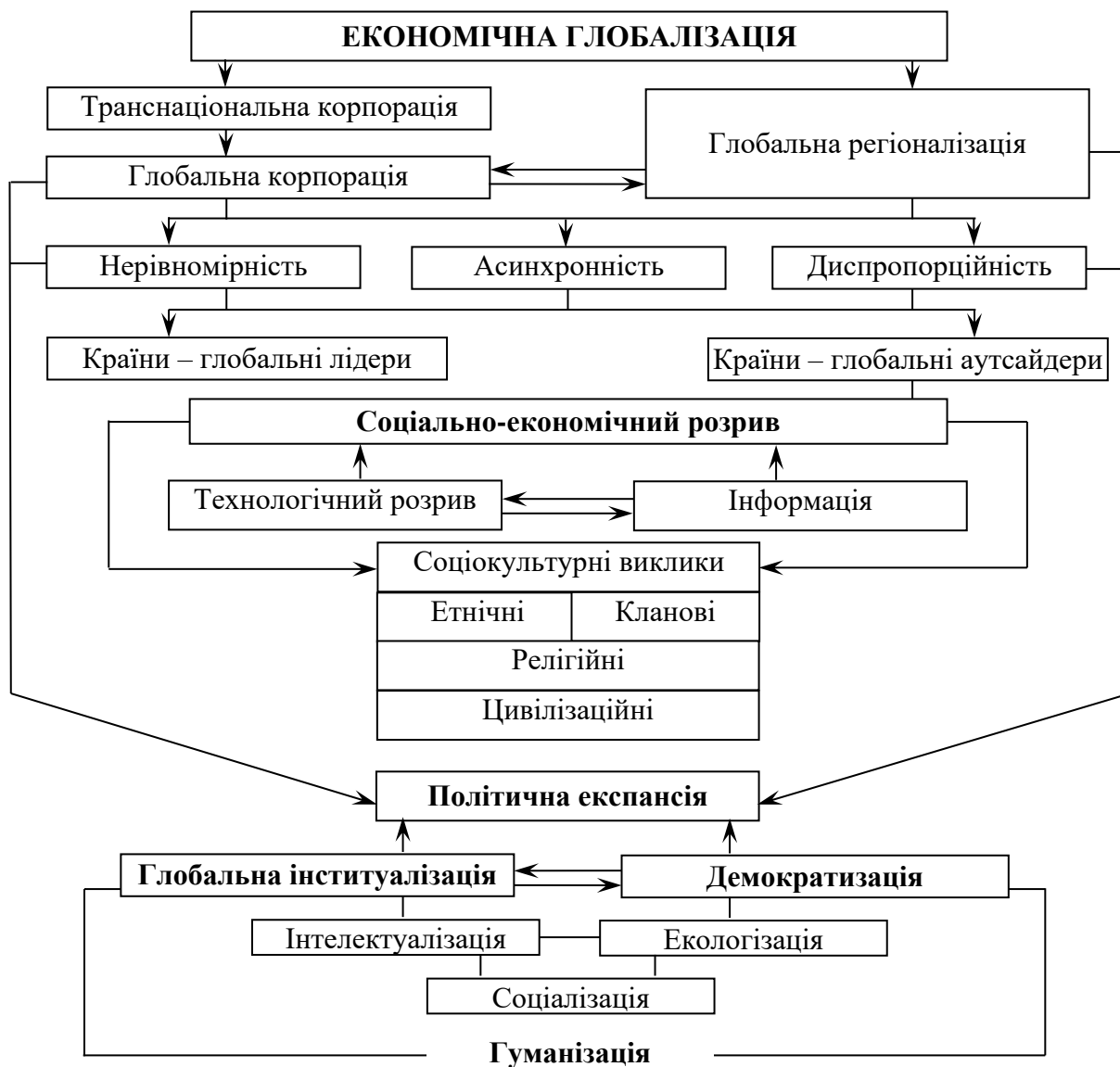


Рис. 1.9. Суперечності і виклики глобалізації [89, с. 118]

Отже, безальтернативна участь більшості країн світу у процесах глобалізації пов'язана із серйозними викликами (геоекономічними, технологічними, соціальними, цивілізаційними), суперечностями (поглиблення глобальної конкуренції, посилення глобальних та локальних диспропорцій, поглибленні майнових асиметрій тощо) і загрозами (поглиблення соціально-економічного розриву, посилення експансії країн – глобальних лідерів) (рис. 1.10), що дозволяє зробити висновок щодо необхідності формування на сучасному етапі нової загальноцивілізаційної парадигми глобального економічного розвитку і актуалізує необхідність вироблення новітніх механізмів взаємодії країн на паритетних засадах в умовах глобальної економічної невизначеності.

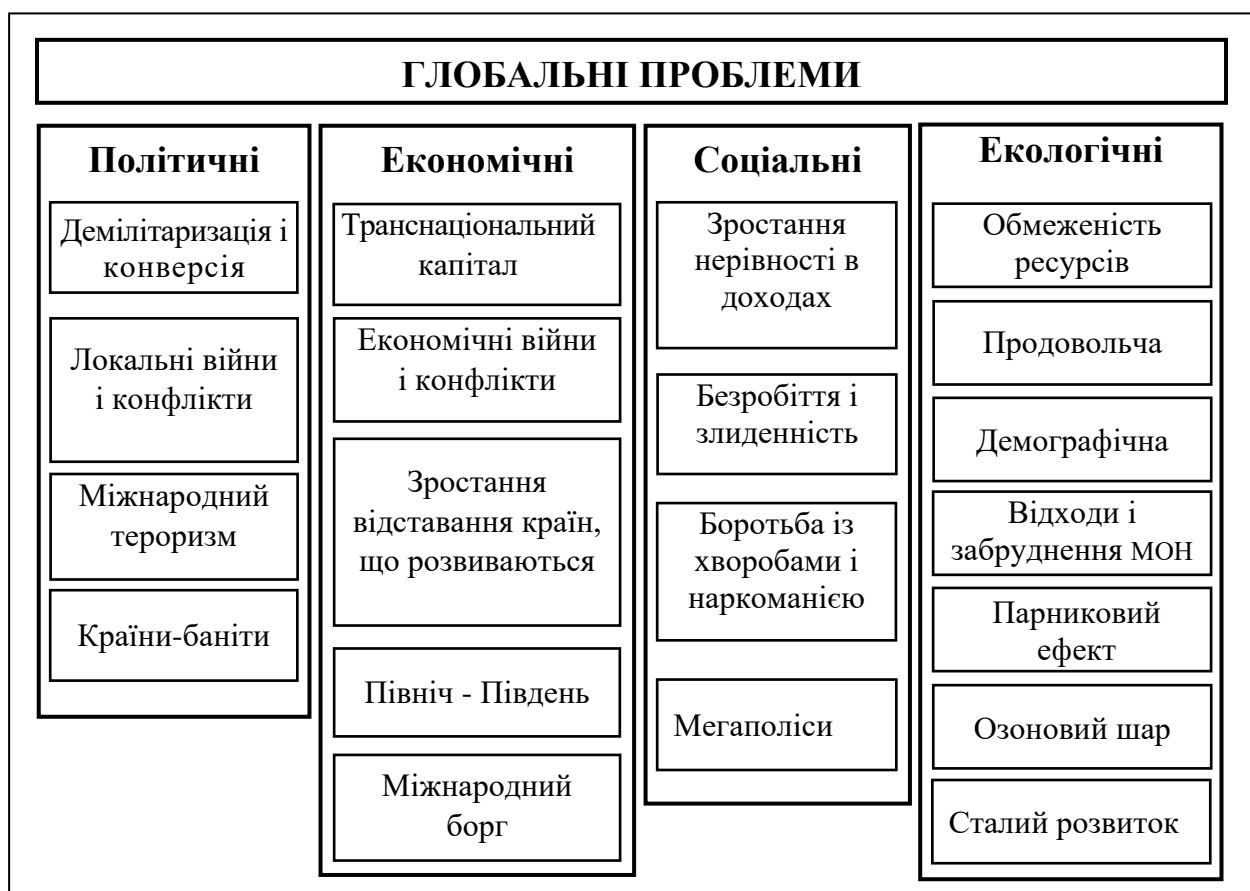


Рис. 1.10. Структура глобальних проблем [36, с. 30]

Водночас в умовах економічного глобалізму ця модель себе майже вичерпала, кардинально модифікуючись у зв'язку зі стрімким розвитком ряду країн другого ешелону (Китай, Індія, Сінгапур, Бразилія, Гонконг, Індонезія тощо), які за допомогою наявної ресурсної бази та інтелектуалізації національної *трудоресурсної складової* активно формують основи шостого технологічного укладу,

що визначить міжнародну конкурентоспроможність зазначених країн у найближчі десятиліття [39, с. 6].

Саме тому останнім часом у багатьох наукових працях акценти зміщуються в площину, *по-перше*, більш зваженого підходу до оцінювання тенденцій, наслідків і перспектив глобалізації, *по-друге*, визначення новітніх важелів формування світової економічної моделі на етапі глобалізації. У рамках цієї моделі на фоні одночасного існування доіндустріального, індустріального і постіндустріального сегментів, а також осередків інформаційної, віртуальної, інтелектуальної економіки, економіки знань [39, с. 6], на перший план виходить питання *трудоресурсного забезпечення* як провідного драйвера подолання накопичених дисбалансів у світовій економічній системі.

1.3. Вплив глобалізації на трансформацію трудоресурсного забезпечення світової економіки

Тенденції глобалізації активізують зусилля країн у напрямі адаптації їхніх народногосподарських комплексів до загальносвітових критеріїв здійснення економічної діяльності. Це стосується майже всіх держав, які прагнуть до рівноправного включення до глобальної моделі розподілу праці шляхом максимального реалізування своїх національних інтересів у системі міжнародних економічних зв'язків.

Одним із провідних чинників глобального економічного розвитку виступає *трудоресурсне забезпечення* світової економіки, оскільки розвиток економіки будь-якої країни і світової економіки загалом вирішальним чином залежить від *трудових ресурсів* (частина населення, яка має фізичні та інтелектуальні здібності і знання для здійснення корисної діяльності у суспільному виробництві).

Слід зазначити, що важливою ознакою рівня економічного розвитку є не лише кількість трудових ресурсів, але й, перш за все, їх якість, що має історично конкретний характер і проявляється у вигляді певним чином розвинутих якостей індивідів, які відображають здатність і готовність останніх до тієї чи іншої конкретної діяльності, втіленої у виробничому потенціалі (виробничий потенціал робочої сили, окрім психологічних та фізіологічних якостей людини, включає ряд характеристик, що визначають рівень загальної та професійної освіти, накопичений

виробничий досвід, загальний культурний рівень розвитку, який залежить від всього комплексу життєвих умов, і визначається соціально-економічним рівнем розвитку підсистем світового господарства й окремих країн) [48, с. 387].

При цьому одна частина трудових ресурсів, безпосередньо залучена до суспільного виробництва, є фактором прямої дії. Інша частина, не залучена до виробничого процесу, впливає на глобальний економічний розвиток опосередковано через відносини розподілу, споживання та обміну. Основну частину трудових ресурсів становить *економічно активне населення* – та частина населення, яка має роботу і яка активно займається її пошуком. Частка економічно активного населення становить приблизно 50 % населення світу, з них 60 % – чоловіки, 40 % – жінки [101, с. 112].

Важливість якісних параметрів трудових ресурсів зумовлена тим, що ядром глобальної економічної системи стає нова економіка як технологічний і глобальний устрій, у якому роль головного виробничого ресурсу відіграють знання та інформація. Тобто ключову роль у глобальному виробництві матеріальних і нематеріальних благ відіграють опанування знань та спеціалізовані унікальні навички: якщо за умов індустріального виробництва у створенні суспільного продукту превалювали матеріально-речові компоненти, то у постіндустріальному виробництві провідна роль належить праці людини, яка не лише має необхідні знання, але й здатна генерувати нові знання (питома вага нових знань, що втілюються у товарах, технологіях, освіті, організації виробництва, у провідних країнах світу становить 70–85 % ВВП; понад 50 % населення провідних країн світу зайняті інтелектуальною працею; частка працівників, які тією чи іншою мірою брали участь у впровадженні різноманітних виробничих новацій, складає 70–80 % зайнятого населення) [37, с. 105; 36, с. 62].

В умовах глобалізації під впливом економічних, науково-технологічних, соціально-культурних факторів світове господарство стає дедалі більш інтегрованою соціально-економічною системою, відбувається зміщення інтересів у бік індивіда. Людський чинник функціонування глобальної економіки стає домінуючим, спостерігається *соціалізація економіки*: збереження умов для існування людства; усунення зростальних асиметрій та запобігання новим нерівномірностям у розподілі та використанні споживчих благ; розвиток різноманітних здібностей людини; соціальна переорієнтація виробництва; гуманізація трудової діяльності тощо. Фактично

соціалізація економіки стає ключовою вимогою глобального розвитку [127, с. 545–546]. До механізмів соціалізації глобальної економіки належать: відтворення інтелектуального капіталу, інформаційний ресурс економічного розвитку, умови професійного зростання, розвиток економічних інститутів [127, с. 560].

Слід зазначити, що зростає значення людського чинника змінює не лише глобальну економіку. Багато економічно успішних країн водночас мають вагомі здобутки у створенні умов для розвитку людського капіталу (що водночас виступає передумовою власне економічного розвитку). При цьому якості людини, що визначають характеристику людського потенціалу, зумовлюють гуманізацію суспільства у глобальному масштабі [76, с. 555].

Імперативи соціалізації глобальної економіки генеруються безпосередньо середовищем соціально-економічного розвитку (рис. 1.11), центральним елементом якого виступає *ринок праці*, оскільки економіка представляє собою взаємопов'язану сукупність галузей матеріального виробництва та невиробничої сфери, ключовою ланкою яких виступає працівник (трудова діяльність, що ґрунтується на використанні професійних здібностей працівників, забезпечує не лише відтворення потенціалу самих працівників, але й задоволення різноманітних потреб населення).

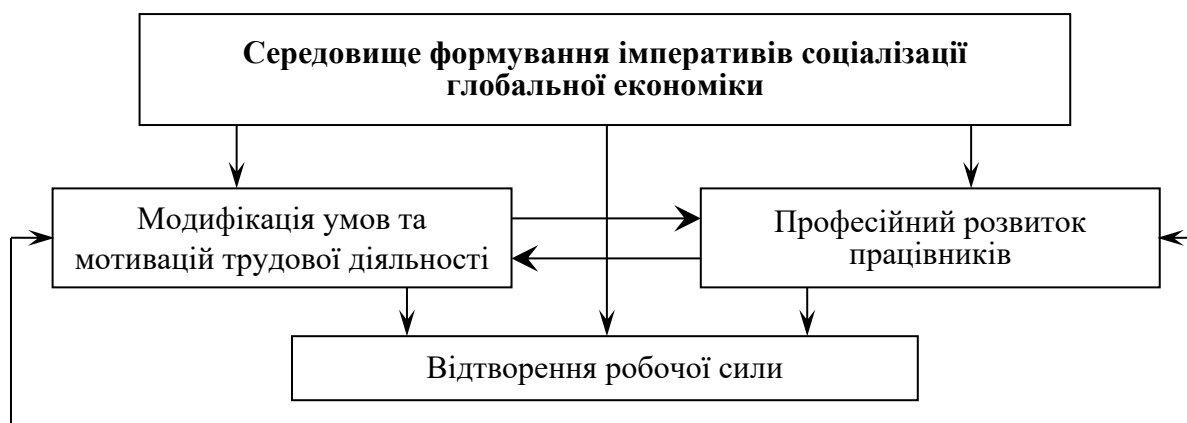


Рис. 1.11. Середовище формування імперативів соціалізації глобальної економіки [127, с. 556]

Можна виокремити низку взаємопов'язаних процесів, що відбуваються у світовій економіці під впливом глобалізації протягом останніх 10–15 років, змінюючи усталені параметри ринку праці: поширення нових нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу; посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва; підвищення

гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на інтелектуально та інформаційно насичені технології; зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, тобто на якість освіти, навчання протягом життя формування і розвиток нових компетенцій, що їх потребує економіка знань; зміна багатьох компонент соціально-трудова відносин на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства в бік їхньої індивідуалізації [127, с. 687].

Глобальна фаза розвитку людства здійснює на *ринку праці* неоднозначний вплив. З одного боку, глобалізаційні зміни відбуваються відповідно до об'єктивних запитів економіки, в основі яких лежить прагнення до зниження витрат виробництва, підвищення конкурентоспроможності і привабливості економік, усунення диспропорцій на локальних ринках праці (уніфікація міжнародних стандартів виробництва, споживання, рівня життя населення тощо), а з іншого – в рамках діяльності міжнародних компаній в умовах глобалізації відбувається перенесення виробництва і робочих місць у країни з низькою вартістю робочої сили, розповсюдження нестандартних форм зайнятості, погіршення умов праці в найменш розвинутих країнах, погіршення рівня соціального захисту працівників і стрімке майнове розшарування між населенням багатих держав та менш розвинутими країнами, а також між різними прошарками населення на внутрішньокраїновому рівні. Тобто відбувається загострення наявних і виникнення якісно нових соціальних протиріч між країнами світу, що дозволяє зробити висновок про соціальну поляризацію як одну з ключових форм глобальної трудоворесурсної асиметрії [39, с. 13–14].

Зміни на ринку праці – це об'єктивна відповідь економічної системи на виклики глобалізації в соціально-трудова сфері – технологічні, організаційні, мотиваційні, демоекономічні, споживчі тощо [127, с. 686]. Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, спричиняють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності, що сприяє нарощуванню попиту на *інтелектуальну працю* висококваліфікованих працівників зі здатністю до постійного навчання. Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найбільш ефективним економічним ресурсом [75, с. 7].

Важливу роль у трудоворесурсному забезпеченні глобальної економіки відіграє *освіта*, яка реалізує виробничу функцію щодо

формування та розвитку суспільного інтелекту на базі накопичених знань і уявлень, забезпечуючи формування та підвищення кваліфікаційного рівня робочої сили, підвищує продуктивність праці, що, в свою чергу, забезпечує зростання доходів у міжнародному масштабі: у міру збільшення термінів навчання рентабельність асигнувань у людину перевищує прибутковість вкладень у фізичний капітал. У зв'язку із цим витрати на освіту виступають не як невиробничі витрати, а як один із видів найбільш ефективних капіталовкладень у міжнародному масштабі [48, с. 387–388]. Це твердження реалізується на практиці: в країнах, які створили і підтримують потужні освітні системи, інвестиції в освіту забезпечують можливості для стійкого економічного зростання [48, с. 391].

Процеси *інтелектуалізації* глобальної економічної системи слід розглядати з точки зору інтелектуалізації усіх її підсистем, а саме в єдності продуктивних сил та економічних відносин. Виходячи з такої методологічної посилки, на рівні продуктивних сил інтелектуалізація глобальної економічної системи визначає домінуючу роль інтелектуальних чинників у забезпеченні зростання продуктивності праці, зростання їхньої ролі у процесі поєднання особистісних і речових факторів виробництва [37, с. 106].

Набуття інтелектуальною частиною трудових ресурсів провідної ролі у глобальній економіці, насамперед, зумовлене перетворенням інформації у найважливіший фактор виробництва. І хоча процес розвитку усіх типів суспільств характеризується продукуванням та широким використанням нових знань, починаючи з кінця 80-х років ХХ ст. цей процес зазнав глибоких якісних змін – людство почало накопичувати інформацію у цифровій формі і миттєво передавати її за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, що надало технічним новаціям (і відповідно – інтелектуальному ресурсу, здатному їх продукувати) першочергового значення у задоволенні потреб людства [37, с. 108].

На рівні економічних відносин інтелектуалізація глобальної економічної системи, як зазначено вище, проявляється у поглибленні спеціалізації та кооперування виробництва, поступовому набутті працівниками незалежності від засобів виробництва, його утвердженні як носія вільної, творчої, креативної праці [37, с. 107].

Отже, *трудова ресурсна компонента* є провідним драйвером розвитку глобальної економічної системи, а якісні параметри національного трудових ресурсів стають визначальною

ознакою забезпечення позицій країни у глобальному економічному просторі.

Основною складовою трудоворесурсного чинника в умовах глобалізації стає робоча сила нового типу, що характеризується високим рівнем професійної підготовки та компетенцій, здатна ефективно оперувати великим масивом інформації та знаннями, має високу мобільність і потребу у безперервному навчанні, а також у самовдосконаленні та самореалізації. Такі працівники здатні самостійно здійснювати виробничий процес, генерувати нові знання, контролювати сукупний кінцевий продукт та процес створення нових технологій [37, с. 107].

За таких умов світовий ринок праці з його уніфікованою шкалою критеріїв щодо якості трудових ресурсів, розвитком нових форм зайнятості, гнучкістю та високою професійною і територіальною мобільністю сукупної робочої сили виступає найважливішим елементом глобальної економічної системи. Під впливом глобалізації світовий ринок праці як система міждержавних відносин стосовно узгодження попиту та пропозиції робочої сили, регулювання міждержавних потоків працівників, оплати праці та соціального захисту, зазнає суттєвих трансформацій щодо суб'єктно-об'єктної та просторово-функціональної структури, набуваючи якісно нових рис і особливостей: подолання національними ринками праці замкнутості та відокремленості; зростання ефективності використання сукупної робочої сили; розширення можливостей обміну знаннями, інформацією та досвідом між країнами; активізування міжнародних міграційних процесів тощо. Фактично відбувається інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили у світовому масштабі [37, с. 268–269].

З іншого боку, вплив глобалізації на розвиток світового ринку праці характеризується рядом проблем: зростання безробіття, поглиблення соціальної стратифікації на міжнародному та внутрішньокраїновому рівнях, деградування системи соціального захисту, посилення тенденцій соціальної індивідуалізації тощо [37, с. 269].

Так, наявність безробіття як соціально-економічного явища, за якого частина економічно активного населення не зайнята у виробництві товарів і послуг ускладнює ефективність використання наявних трудових ресурсів, що знижує якість трудоворесурсного забезпечення загалом. Безробіття перешкоджає світовій економіці вийти на рівень своїх потенціальних можливості: якщо реальний рівень безробіття на 1 % перевищує рівень безробіття при повній

зайнятості, то відповідно до закону Оукена, реальний обсяг ВВП відстає від потенційного значення на 2,5 % [37, с. 113].

Також безробіття виступає однією й найпотужніших соціально-економічних причин зміни місця проживання і роботи, активізуючи *міграційні процеси*, що виконують певні *функції*: *функція перерозподілу населення* – пов'язана з розміщенням продуктивних сил між окремими регіонами всередині країни або між країнами, що пояснюється, перш за все, відмінностями у рівнях і якості життя різних територій; *селективна функція* – сутність її полягає в тому, що нерівномірна участь у міграції різних соціально-демографічних груп призводить до зміни якісного складу трудових ресурсів різних територій; *економічна функція* – полягає у забезпеченні поєднання територіально розташованих засобів виробництва з необхідною робочою силою у процесі виробництва; *соціальна функція* – сприяє підвищенню життєвого рівня і соціального розвитку працівників, полягає у більш повному задоволенні потреб мігрантів унаслідок зміни місця проживання та соціально-економічної інфраструктури приймаючої країни [37, с. 113–114]. Прямим результатом прояву зазначених процесів є *асиметрія* у глобальному розподілі трудових ресурсів [39, с. 109].

Проблема взаємозалежності глобалізації економіки і трансформацій трудових ресурсного забезпечення стала предметом гострої наукової полеміки. Основні дискусії ведуться за такими напрямками: співвідношення ступеня відкритості і закритості економіки у трудовому вимірі; мінімізація соціальних втрат від глобалізації, тобто забезпечення соціальної справедливості і рівності доступу до гідної праці, соціальної захищеності, соціального діалогу; удосконалення індикації процесів, що характеризують концепції людського розвитку і гідної праці; співвідношення соціальної та економічної ефективності в умовах глобалізації.

У результаті цих дискусій сформувався ряд наукових концепцій як методологія вирішення трудових ресурсних проблем, зумовлених глобалізацією:

– *концепція людського розвитку* – виникла і набула поширення у глобальному масштабі в останнє десятиліття ХХ ст. (методологічно опрацьований концептуальний підхід до людського розвитку було вперше викладено 1990 р. у всесвітній доповіді ООН про розвиток людини). Відповідно до цієї концепції, розвиток людського потенціалу виступає метою і критерієм суспільного прогресу, а людський розвиток розглядається і як процес розширення людського

вибору, і як досягнутий рівень добробуту людей: рівень доходу, досягнутий в країні на теперішній час, не гарантує економічного процвітання в майбутньому; проте, якщо отриманий дохід достатньою мірою інвестується в людський розвиток, то економічні показники в майбутньому будуть значно кращими;

концепція гідної праці – сутність цієї концепції полягає у забезпеченні збалансованості інтересів працівників, роботодавців і держави стосовно застосування найманої праці та забезпечення соціальної справедливості через дотримання і реалізування міжнародних трудових норм та основоположних принципів і прав у сфері праці, забезпечення продуктивної зайнятості населення та його соціального захисту, подальший розвиток і вдосконалення соціального партнерства на всіх рівнях [42, с. 92];

– *концепція соціальної держави* – це закріплене в конкретних механізмах реалізування системне визначення найважливіших цілей, принципів, пріоритетів держави щодо забезпечення суспільного прогресу через формування соціальної держави – держави, яка ставить своєю вищою цінністю соціальну справедливість [138] (основними пріоритетами виступають соціальний захист громадян, уникнення соціально-економічних конфліктів, забезпечення гідного життя громадян через дотримання соціальних стандартів [30, с. 83]).

При цьому враховують такі трансформаційні прояви трудової діяльності в умовах глобалізації, як структурні зрушення професійно-кваліфікаційного складу працівників унаслідок науково-технічного розвитку світової економіки, старіння робочої сили, посилення впливу крос-культурних характеристик на процес спільної праці та її результати. Під впливом технологічного вдосконалення, постіндустріалізації економічного розвитку відбувається зміна характеру праці та зміна ролі працівника у виробничому процесі, підтвердженням чому є трансформування зайнятості у глобальному економічному просторі, а саме рівня залучення людей до певної економічної діяльності. На сьогодні існують різні країнові моделі структури зайнятості [101, с. 112–113]:

– *інформаційна* (сформувалась головно в англосаксонських країнах) – відмінною рисою такої моделі є те, що ключовим елементом у ній є сфера послуг, де концентрується основна маса трудових ресурсів;

– *інформаційно-індустріальна* (характерна для ряду країн Західної Європи – Німеччина, Франція тощо) – для цієї моделі

характерне зростання зайнятості в сфері послуг на фоні скорочення зайнятості в обробній промисловості, хоча її частка все ще залишається значною; обробка інформації безпосередньо інтегрованою у виробничий процес.

– *нові моделі зайнятості* – такі моделі формуються як на рівні країн, так і на рівні окремих корпорацій як результат стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. У сфері телекомунікаційних систем склалась специфічна інфраструктура, що дозволяє пропонувати споживачам інформаційні види послуг, продукуючи додаткові робочі місця.

В умовах глобалізації постає також *нова форма міжнародного розподілу праці – аутсорсинг* – передавання технології і бренду продукції, які належать компанії в одній країні, на певних умовах іноземній компанії. Основною ознакою аутсорсингу є вплив робочих місць із країни – власника технології і бренду, в інші країни; а за таких умов, навіть у період циклічного підйому, не відбувається зростання кількості робочих місць, або ця кількість взагалі зменшується, що викликає занепокоєння в розвинутих країнах. На сьогодні аутсорсинг здебільшого спрямований на перехід робочих місць у країни, що розвиваються, де рівень заробітної плати є набагато нижчий, ніж у розвинутих країнах [16, с. 33].

Водночас це створює потужні загрози на ринку праці, перш за все, у високотехнологічних галузях, які потребують праці високої кваліфікації, через такі *зміни форм використання праці*: переведення виробництва в регіони з більш дешевою робочою силою задля зниження собівартості; кооперація при виробництві певної продукції; реалізування товарів і обслуговування техніки фахівцями зовнішньої фірми; залучення зовнішніх організацій для вирішення власних проблем (наприклад, розроблення проєктів); дистанційне використання праці фахівців у галузі комп'ютерних технологій (програмістів); використання послуг зарубіжних фірм; використання послуг зарубіжних фірм для вирішення фінансових, податкових, юридичних проблем тощо [16, с. 33–34].

Можна зробити висновок, що у міру глобалізації світової економіки все більш важливим чинником соціально-економічного розвитку країн стає *міжнародна міграція* населення (імміграція, еміграція, рееміграція) та трудових ресурсів (частина населення у працездатному віці, яке має знання, необхідні для здійснення корисної діяльності). *Трудова міграція* є об'єктивним процесом, притаманним ринковій економіці (рис. 1.12).



Рис. 1.12. Фактори і передумови розвитку міжнародної трудової міграції [88, с. 28]

Вивчення закономірностей розвитку процесів міжнародної трудової міграції, зміни її складу, структури та інших характеристик мають велике значення для оцінювання впливу іноземних трудових мігрантів на подальший розвиток світової економіки [88, с. 27]. Комбінація представлених факторів і передумов (див. рис. 1.10) формує тенденції розвитку міжнародної трудової міграції як загальносвітового явища та може розглядатись стосовно світового співтовариства загалом або щодо певних груп країн.

Отже, на сьогодні вплив глобалізації на систему трудоресурсного забезпечення світової економіки досліджують, перш за все, в міграційному контексті (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Сформовані напрями дослідження міжнародної міграції в контексті впливу процесів глобалізації [162, с. 58–59]

<i>Напрями прояву глобалізації</i>	<i>Напрями дослідження міжнародної міграції людських ресурсів у контексті впливу глобалізації</i>
Специфіка сучасного світового поділу праці та визначення в ньому місця окремих держав та інших суб'єктів	Визначення впливу регіонального та країнового поділу праці на соціально-економічну стратифікацію мігрантів
Нова структурованість світового простору та зміни економічних і політичних центрів впливу на геоekonomічний розвиток	Окреслення особливостей міграційних потоків відповідно до структури світового простору та компаративний аналіз регіональних міграційних потоків
Зміщення акцентів у бік економічної влади на протизагу військово-політичній і виникнення нових геоekonomічних конфліктів	Вивчення стану міграції біженців як геоekonomічного ризику на постконфліктних територіях
Розроблення нової політики та економічної стратегії підвищення конкурентоспроможності держав в умовах глобалізації	Розроблення моделі й основних концептуальних засад регіональної міграційної політики в контексті підвищення конкурентоспроможності інтеграційних об'єднань
Формування нових форм взаємодії на міжнародному рівні: партнерство, співпраця	Аналіз тенденцій розвитку інституційного середовища регулювання міжнародної міграції
Географічні та кліматичні фактори впливу на форми та особливості господарської діяльності	Визначення причинно-наслідкових зв'язків природничо-екологічних факторів міжнародної міграції людських ресурсів

При цьому методологічно розрізняють два поняття: *міжнародна трудова міграція* – міжкраїнове переміщення працездатного населення з причин, що не передбачають остаточної зміни місця проживання; *міжнародна міграція робочої сили* – процес переміщення трудових ресурсів з однієї країни до іншої для працевлаштування на більш вигідних умовах, ніж у країні походження.

Слід зазначити, що у кожній країні у певний період часу складається унікальна комбінація факторів розвитку міжнародної трудової міграції. Їхній вплив проявляється у межах наявних у країні суспільних інститутів, через стан зовнішньої мобільності, яка під впливом глобальних факторів стає все більш ліберальною та сприятливою.

При цьому за загальної універсальності *міграційних факторів* (табл. 1.4), стосовно кожної категорії мігрантів слід виділяти і специфічні причини (так, науковці здебільшого виїжджають не стільки через низький рівень заробітної плати, скільки через неможливість реалізувати свій науковий потенціал) [40, с. 443].

Таблиця 1.4

Фактори впливу на міжнародну міграцію населення [72, с. 536]

<i>Фактори «виштовхування»</i>	<i>Фактори «тяжіння»</i>
<i>Економічні</i>	
Низька заробітна плата	Висока заробітна плата
Низька якість життя	Висока якість життя
Високий рівень безробіття	Наявність вільних робочих місць
Економічна нестабільність	Стабільний розвиток економіки
Обтяжлива система оподаткування	Ліберальна система оподаткування
<i>Соціальні</i>	
Низька якість освіти	Висока якість освіти
Погані умови праці	Гарні умови праці
<i>Культурні</i>	
Релігійні переслідування	Свобода віросповідання
Етнічна дискримінація	Відсутність етнічної дискримінації
Расова дискримінація	Відсутність расової дискримінації
<i>Політичні</i>	
Відсутність демократії	Розвинена демократія
Політична нестабільність	Стабільність політичної системи
Корумпованість владних структур	Відсутність корупції
<i>Екологічні</i>	
Забруднене довкілля	Краща екологічна ситуація
Низька якість питної води та їжі	Чиста питна вода та екологічно безпечна їжа

На сьогодні до основних причин виникнення та існування міжнародної трудової міграції з боку *країн-донорів* можна віднести: велику густоту населення (Індія, Китай та ін.); масове безробіття (у тому числі зумовлене науково-технічним прогресом, закриттям добувних галузей); недостатньо виважену соціальну політику деяких держав; зміну потреби в тій чи іншій продукції, на якій спеціалізується країна. Водночас із боку *країн-реципієнтів* основною причиною тяжіння мігрантів є потреба у висококваліфікованій робочій силі [44].

Розгляд іноземних трудових мігрантів як одного із джерел трудоворесурсного забезпечення економіки певної країни зумовлений, перш за все, нестачею власних трудових ресурсів. При цьому наслідки залучення мігрантів можуть бути для економіки і суспільства країн як позитивними, так і негативними (рис. 1.13): з одного боку, міжнародна міграція трудових ресурсів допомагає країнам, що розвиваються та країнам із високим рівнем фертильності і швидким приростом робочої сили збалансувати свої ринки, а приймаючим країнам поповнити нестачу трудових ресурсів, з іншого – міграція позбавляє країни походження кращих працівників, викликає занепокоєння населення приймаючих країн [225].



Рис. 1.13. Схема наслідків міждержавної трудової міграції [74, с. 57]

Основні *вигоди трудової міграції* формуються у таких площинах:
 – *трудова міграція приносить матеріальну користь працівникам-мігрантам і членам їхніх сімей.* Так, за даними Світового банку, після переїзду мігрантів у розвинуту країну з найбільш бідніших країн їхні доходи в середньому зростають у 15 разів,

чисельність школярів серед них збільшується вдвічі, а рівень дитячої смертності знижується в 16 разів [195, с. 15]. При цьому грошові перекази слугують важливим засобом скорочення масштабів бідності в сім'ях мігрантів і їхніх співтовариствах. У 2018 р. обсяги грошових переказів мігрантів оцінювались у 529 млрд дол. США, що більше ніж втричі перевищує обсяги офіційної допомоги для розвитку. Обсяги грошових переказів 2019 р. уперше з 1992 р. можуть перевищити обсяги прямих іноземних інвестицій [196];

– *міжнародна міграція впливає на економічне зростання* (прямо і опосередковано). Внаслідок сприятливої вікової структури, міграція, зазвичай, приводить до збільшення чисельності робочої сили, сприяючи тим самим зростанню сукупного ВВП. За умови інтеграції іммігрантів працездатного віку на ринку праці, вони зазвичай здійснюють позитивний вплив на стан державних фінансів (значною мірою це пов'язано з їхньою відносною молодістю і відповідно – із кількістю років, упродовж яких вони сплачуватимуть внески). Крім того, може зростати продуктивність праці як наслідок збільшення професійних навичок, їхньої взаємодоповнюваності та спеціалізації. Після повернення на батьківщину мігранти всіх рівнів кваліфікації можуть внести позитивний вклад в економічний розвиток країни походження, інвестуючи кошти, людський і соціальний капітал, зароблений за кордоном [219];

– *зняття частини навантаження з пенсійних систем розвинутих країн зі старіючим населенням*, оскільки у більшості країн призначення мігранти сплачують більше податків і соціальних внесків, ніж вони отримують допомоги; також вони вносять суттєвий вклад в економіку країн призначення, забезпечуючи їх робочою силою і професійними кваліфікаціями у необхідних секторах. При цьому слід зазначити, що зростаюча чисельність високоосвічених іммігрантів суттєво впливає на рівень продуктивності праці, масштаб інновацій і розвиток підприємництва. Мігранти відіграють певну роль у сприянні торговельно-інвестиційним потокам та транскордонному передаванню знань і технологій; також, виступаючи споживачами товарів та послуг, вони стимулюють різке підвищення внутрішньоринкового попиту [219];

– *вплив на середній розмір заробітної плати і зайнятість працівників у приймаючих країнах*: у країнах з високим рівнем доходів даний вплив є досить обмеженим (він залежить від рівня доходів мігрантів, від ступеня їхнього інтегрування в ринок праці, а також від функціонування систем забезпечення у приймаючих країнах), у країнах із низьким і середнім рівнем доходів такий вплив залежить від

структури ринку праці, загальноекономічних корегувань та інвестиційного середовища [223, 27].

Щодо *негативних наслідків* трудової міграції, до них слід віднести такі:

– *дефіцит гідної праці*: малокваліфіковані мігранти більшою мірою відчувають ризики трудової міграції, ніж висококваліфіковані працівники, яких розглядають як дефіцитний ресурс і за які країни конкурують між собою – кількість робочих місць для менш кваліфікованих працівників є меншою за пропозицію, що створює можливості залучення останніх до галузей з поширеними неформальними відносинами і гострим дефіцитом гідної праці;

– *недотримання основоположних принципів і прав у сфері праці*: незважаючи на те, що більшість країн визнають право трудових мігрантів на свободу об'єднань і ведення колективних перемовин, на практиці працівники-мігранти обмежені у цьому праві з причини їхнього громадянства або статусу [178, с. 79];

– *дискримінація мігрантів у сфері зайнятості*: Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП (*КЕЗКР*) наголошує на важливості конкретних заходів боротьби з ксенофобією і соціально-культурними стереотипами (віросповідання, громадянство), що поглиблюють дискримінацію щодо мігрантів, у тому числі у сфері зайнятості і праці [123, с. 129]. Дискримінацію трудових мігрантів можуть також спричиняти певні закони і нормативно-правові акти, що стосуються зайнятості працівників всіх рівнів кваліфікації, наприклад, щодо систем дозволів на роботу. Крім того, якщо за цими законами і правилами роботодавці найматимуть не місцевих працівників, а переважно трудових мігрантів, то вони провокуватимуть *соціальний демпінг*;

– *значні відмінності в оплаті праці* між громадянами країни і трудовими мігрантами серед високооплачуваних і низькооплачуваних працівників, що лише частково пояснюється відмінностями у досвіді, освіті, рівні кваліфікації та інших характеристиках (так, в Європі загалом різниця у розмірі заробітної плати громадян країни і мігрантів загалом становить 17,5 %, з яких 11,3 % не піддаються поясненню і можуть бути пов'язані з дискримінацією. На Кіпрі, в Греції, Італії, Португалії, Іспанії розрив в оплаті праці мігрантів та громадян країни перевищує 25 %) [59, с. 52–53];

– *обмежений доступ до процесів визнання кваліфікації*, особливо низькокваліфікованих і середньокваліфікованих мігрантів, що може спричинити втрату кваліфікації або *розтрату інтелектуального*

потенціалу. Так, за результатами дослідження МОП, 25–45 % працівників в Європі мають надмірну або недостатню кваліфікацію для виконання їхніх трудових обов'язків, що викликає серйозний дисбаланс попиту і пропозиції на регіональних ринках праці та зниження рівня продуктивності праці [211, с. 12]. За таких умов *соціальний демпінг* в оплаті праці може зростати, якщо робочі місця, де потребують низького рівня кваліфікації і де праця оплачується за низькими ставками, стає територією виключно мігрантів [228, с. 113].

– *відсутність соціального захисту*: мігранти відчують значні труднощі зі здійсненням цього права порівняно з громадянами країн. Мігранти можуть отримати відмову у доступі до соціального забезпечення або їм можуть бути надані обмежені права у приймаючій країні з причини їхнього громадянства, статусу або недостатнього трудового стажу чи періоду проживання в країні, що також можна розглядати як пряму або опосередковану дискримінацію, особливо в контексті тимчасової або сезонної трудової міграції. Принципи територіальності та громадянства виступають проблемними моментами щодо врегулювання відносин із мігрантами, особливо за відсутності механізмів координації між країнами, що може виступати перешкодою участі мігрантів у програмах соціального забезпечення.

В умовах активізації процесів глобалізації міжнародна міграція робочої сили посилюється у вигляді перерозподілу трудових ресурсів між національними ланками світового господарства. Саме в результаті міграції робочої сили сформувався світовий ринок праці, стан якого залежить від ситуації на внутрішніх ринках праці країн-експортерів і країн-імпортерів робочої сили.

На сьогодні масштаби міжнародної міграції становлять понад 25 млн. осіб на рік (і зростання кількості мігрантів триває, незважаючи на заходи багатьох країн з обмеження міграції), причому серед мігрантів постійно збільшується частка висококваліфікованої робочої сили: розвинуті країни стимулюють залучення кваліфікованих працівників у галузі високих технологій, машинобудування, проектування, інформаційних технологій, біотехнологій, освіти, охорони здоров'я, оскільки їхні ринки праці не можуть задовольнити потреби національних економік. Під впливом зазначених обставин країни розробляють різні варіанти стратегій щодо висококваліфікованих мігрантів, у яких зацікавлені ці країни (Додаток А).

На основі узагальнення викладених стратегій можна виділити принципи успішної селективної міграційної політики щодо висококваліфікованої робочої сили (Додаток Б).

Найбільшу загрозу для високорозвинутих країн створює такий специфічний прояв процесу міжнародної міграції, як зменшення (перенесення в інші країни) робочих місць у сфері послуг, оскільки це складова економіки, яка розвивається найбільш динамічно, і в якій на сьогодні зайнята абсолютна більшість працівників розвинутих економік. Так, американські компанії розміщують робочі місця в Індії (заробітні плати в Індії становлять 10–15 % від вартості аналогічного робочого місця в США; на кожен долар, який американські компанії сфери послуг вкладають в аутсорсинг за кордоном, виробляється 1,12–1,14 дол. США доданої вартості для американської економіки загалом), на Філіппінах, у Східній Європі, Росії, Малайзії, Бразилії, німецькі – в Чехії та Угорщині, французькі – в Румунії [16, с. 36–37].

По мірі активізації міграційних процесів зростає значення державної політики у сфері освіти, навчання впродовж життя, компенсацій із безробіття тощо. Зокрема, технологічні зміни знизили в розвинутих економіках попит на робочу силу з низькою кваліфікацією, аутсорсинг спричиняє переключення попиту з дорогих висококваліфікованих працівників у розвинутих країнах на більш дешевих в Азії та на інших континентах. Крім того, конкуренція з менш дорогими носіями висококваліфікованої робочої сили з інших країн (програмісти, інженери та ін.) призводить не лише до зменшення кількості робочих місць у розвинутих країнах, але й зниження заробітних плат у країнах походження.

Так, у США протягом останнього десятиліття кількість робочих місць програмістів зменшилась приблизно на 15 %, а їхня заробітна плата зменшилась більше ніж на 20 %. Як результат – у США з кожним роком скорочується кількість охочих отримати ІТ-спеціальності, а в країнах, де робочі місця створюються в результаті розвитку зазначених вище процесів – ситуація є протилежною (зокрема, в Індії університети збільшують випуск програмістів на 10 % на рік). Аналогічною є ситуація і в інших секторах – фінансовому, страховому тощо [16, с. 37–38]. Водночас слід зазначити, що в управлінському сегменті ситуація є іншою – кількість робочих місць, які потребують управлінських навичок, у розвинутих країнах не зменшується.

Перелічені вище процеси розвиваються на фоні відчутних демографічних зрушень. До промислової революції люди, вік яких перевищує 65 років, становили 2–3 % населення. Сьогодні у розвинутих країнах населення у віці понад 50 років становить 14 % населення, що свідчить про потужні демографічні зрушення у світі – постаріння населення в розвинутих країнах (збільшення частки літніх людей 65 років і старших – до 12 % у загальній чисельності населення. За наявними прогнозами, в деяких країнах частка осіб, старших 65 років, до 2030 р. збільшиться до 30 %) [101, с. 111].

Демографічні зрушення, пов'язані із безпрецедентним зростанням чисельності літніх людей, можуть кардинально змінити картину трудових ресурсів світової економіки, тобто призвести не лише до падіння економічного потенціалу (збільшення виплат із пенсійних фондів може призвести до підвищення податків на доходи фізичних осіб та підприємств, що спричинить скорочення заощаджень населення і зменшення інвестиційних ресурсів), а й до зменшення частки національного доходу, спрямованої на користь населення працездатного віку (внаслідок зростання соціальних витрат, пов'язаних із потребами літніх людей – медичне, соціальне обслуговування тощо) [101, с. 112].

Отже, під впливом глобалізації посилюється відмінність у рівнях економічного розвитку країн, що поглиблює асиметрію трудових ресурсів світової економіки у світовому масштабі, і як наслідок – відбувається порушення рівноваги розвитку світової економіки.

Зазначене вище ставить розгляд проблем трудових ресурсів забезпечення в умовах глобалізації як невідкладне завдання, на фоні стрімких змін характеру праці, поглиблення економічних і демографічних відмінностей між країнами, необхідності формування затребуваним ринком праці професійних навичок.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

2.1. Аналіз трансформаційних тенденцій трудоресурсного забезпечення на світовому ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень

Глобалізація як провідна ознака сучасного етапу світогосподарського розвитку здійснює визначальний вплив на стан міжнародного ринку праці як утворення, сегментами якого можуть виступати як національні ринки праці, так і окремі регіони світу, при цьому рівень розвитку світового ринку праці здебільшого визначається ступенем інтеграції регіональних ринків праці. Фактично міжнародний ринок праці перебуває під впливом процесів глобалізації і регіоналізації (табл. 2.1), що зумовлюють один одного і накладають певний відбиток на всю систему міжнародних трудових відносин [65, с. 98].

Таблиця 2.1

Динаміка ВВП на душу населення різних груп країн у період 1000–2030 рр., дол. США за ПКС 1990 р. [39, с. 228]

<i>Країни та їх групи</i>	<i>1000 р.</i>	<i>1500 р.</i>	<i>1820 р.</i>	<i>1870 р.</i>	<i>1913 р.</i>	<i>1950 р.</i>	<i>1973 р.</i>	<i>2001 р.</i>	<i>2030 р.</i>
Західна Європа	400	771	1204	1960	3458	4579	11416	19256	30503
США, Канада, Австралія, Нова Зеландія	400	400	1202	2419	5233	9268	16179	26943	43109
Японія	425	500	669	737	1387	1921	11434	20683	32774
<i>Західні країни</i>	<i>405</i>	<i>702</i>	<i>1109</i>	<i>1882</i>	<i>3672</i>	<i>5649</i>	<i>13082</i>	<i>22509</i>	<i>35932</i>
Азія (за винятком Японії)	405	572	577	550	658	634	1226	3256	...
Латинська Америка	400	416	692	681	1481	2506	4504	5811	8949
Східна Європа і колишній СРСР	400	498	686	941	1558	2602	5731	5038	10920
Африка	425	414	420	500	637	894	1410	1489	1987
<i>Решта країн світу</i>	<i>441</i>	<i>538</i>	<i>578</i>	<i>606</i>	<i>860</i>	<i>1091</i>	<i>2072</i>	<i>3372</i>	<i>8304</i>
<i>Світ загалом</i>	<i>436</i>	<i>566</i>	<i>667</i>	<i>875</i>	<i>1525</i>	<i>2111</i>	<i>4091</i>	<i>6049</i>	<i>11689</i>
Міжрегіональний розрив	1,1:1	1,9:1	2,9:1	4,8:1	8,2:1	14,6:1	13,2:1	18,1:1	...

Загалом динаміка міжнародного ринку робочої сили має складний соціально-економічний характер, що визначається розвитком трудових ресурсів, національних ринків праці, процесами розподілу та перерозподілу робочої сили [144, с. 26].

Базовою складовою формування тенденцій розвитку міжнародного ринку праці, що визначає не лише особливості його функціонування та розвитку, але й певні проблемні моменти, виступають стан і тенденції демографічної ситуації. Динаміка чисельності населення світу до 2100 р., представлена на рис. 2.1, свідчить, що темпи приросту населення світу досягли свого максимуму у 1960–1970-х роках – 2% на рік і скоротилися до 1,17% на рік протягом 2000-х рр.; очікується, що до 2050 р. цей показник не перевищуватиме 0,36% на рік із подальшим уповільненням до 2100 р. (Додаток Д, табл. Д1).

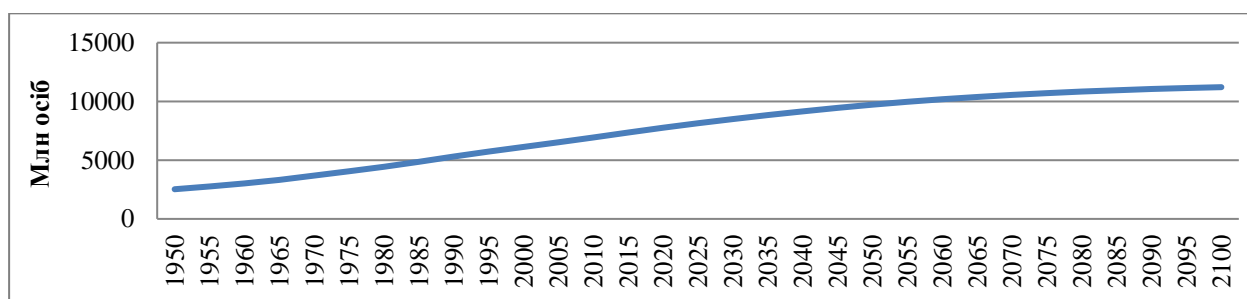


Рис. 2.1. Динаміка чисельності населення світу у 1950–2100 рр.* [117]

* 2019–2100 рр. – прогноз

При цьому демографічна ситуація суттєво різниться у регіональному розрізі (рис. 2.2). Оскільки сімейна політика і рівень народжуваності формувались як складові частини загального комплексу політичної, економічної, соціальної історії країн кожного регіону (Додаток Д, табл. Д2).

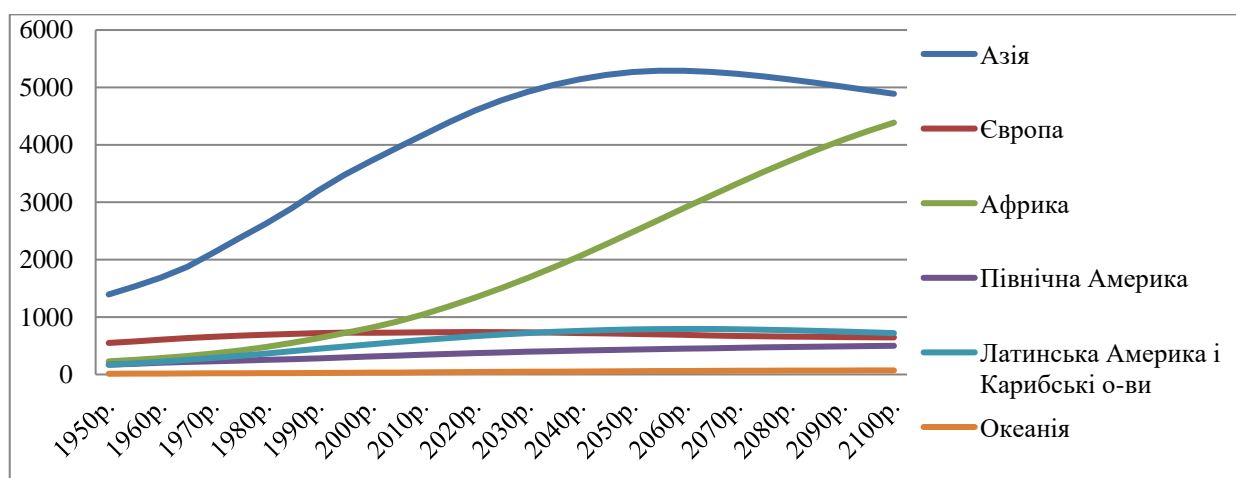


Рис. 2.2. Динаміка чисельності населення за регіонами світу у 1950–2100 рр.* [117]

* 2019–2100 рр. – прогноз

Так, основою демографічних зрушень у Європі є зміни найважливіших соціальних інститутів, в основі яких – першочергова важливість заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності і зрівняння професійної та батьківської ролей, а також підтримка самотніх батьків за домінування вільного ринку і мінімізування ролі держави (табл. 2.2). Як результат – взаємозв'язок змін у демографічній поведінці європейців і зростання рівня зайнятості жінок у загальній структурі зайнятості (Північна, Південна і Західна Європа: 1995 р. – 39,7 %, 2000 р. – 42,5 %, 2005 р. – 44,6 %, 2010 р. – 45,7 %, 2015 р. – 46,3 %, 2018 р. – 47,7 %) [231].

Таблиця 2.2

**Зміни в демографічній поведінці жителів Європи
в останній третині ХХ ст. [73, с. 21]**

<i>Демографічні процеси та їхні складові</i>	<i>До перелому (1950–1960-ті рр.)</i>	<i>Після перелому</i>
<i>Шлюби і розлучення</i>		
Частка населення, що перебуває у шлюбі	Висока	Відносно низька
Вступ у шлюб	Більш ранній	Більш пізній
Поширення позашлюбних союзів	Низьке	Високе
Поширення розлучень	Низьке	Високе
Вступ у новий шлюб після розлучення або смерті чоловіка/дружини	Достатньо частий	Стає менш частим
<i>Народжуваність</i>		
Динаміка і рівень	Зниження	Стабілізація на рівнях, що не забезпечують простого заміщення поколінь
Вік народження дітей	Середній вік народження первістка знижується; спостерігається зниження народжуваності у старшому віці	Середній вік народження первістка; частина народжень переноситься на більш пізній вік
Контрацепція	Менш ефективна	Більш ефективна (за винятком окремих соціальних і демографічних груп)
Частка шлюбних пар, які не народили жодної дитини протягом всієї тривалості шлюбу	Більш низька	Більш висока
Частка дітей, народжених поза шлюбом	Знижується	Зростає, у тому числі в результаті народження дітей у позашлюбних союзах

Фактично мова йде про новий етап демографічної історії Європи – *другий демографічний перехід*, провідною рисою якого є автономія

особистості – особлива значущість надається самовираженню, саморозвитку, вільному вибору способу життя. Характерними ознаками другого демографічного переходу є розвинута соціальна держава, що потребує високого рівня економічного розвитку, і позитивне сальдо міграції як наслідок того, що на сьогодні народжуваність в Європі не забезпечує простого відтворення населення.

При відмінності в Європі покраїнових підходів щодо демографічної політики, зумовлених специфікою політичної, економічної та соціальної історії країн, і відповідно – національних моделей соціальної держави та наявних державницьких концепцій (у Швеції це є проявом моделі універсальної держави добробуту, у Великій Британії – ліберальної моделі соціальної держави та ін.), основними спільними напрямками сімейної політики на континенті виступають такі: соціальний захист матері в період вагітності і в післяпологовий період (оплачувані відпустки тощо); відпустки (як правило, частково оплачувані) батькам (не обов'язково лише матері) по догляду за дитиною протягом перших років життя; субсидування послуг, якими користується родина: догляд за маленькими дітьми, освіта, охорона здоров'я тощо; універсальна дитяча допомога, виплачувана незалежно від доходу родини; додаткова допомога бідним сім'ям, що залежить від заробітку батьків; заходи податкової політики (податкові пільги сім'ям, які мають дітей тощо) [73, с. 37].

Демографічний розвиток *Північної Америки* відрізняється від європейського. Якщо до 1975 р. тенденції були подібними, то, починаючи з 1980 р., показник народжуваності на континенті, поступово підвищуючись, до 2000 р. досяг рівня простого заміщення поколінь. Так, у США сумарний показник народжуваності коливається в межах 2–2,1, на противагу Європі, де він стабілізувався на рівні 1,6–1,7. До 2050 р. очікується приріст населення США майже в 1,5 рази, при цьому збільшення чисельності населення країни зумовлене більшою мірою природним приростом, ніж міграційним [73, с. 137].

На стан демографічної ситуації в *Латинській Америці* впливає, перш за все, складний соціально-економічний феномен високого рівня майнової нерівності, який, у свою чергу, спричиняє феномен соціального виключення (бідність, низький освітній рівень, відсутність необхідної професійної кваліфікації, низька оплата праці). За даними Комісії ООН по Латинській Америці, загалом по континенту бідність на 66 % визначається низьким рівнем освіти

людей, який не дозволяє їм претендувати на добре оплачувану роботу (в Мексиці цей показник становить 71 %, у Бразилії – 73 %, в Чилі – 83 %, в Аргентині – 33 %), що накладається на підвищену нестійкість економічно (зміна періодів швидкого економічного зростання і гострих економічних криз) [73, с. 211].

Азія у другій половині ХХ ст. стикнулася з проблемою демографічного вибуху – лавиноподібним зростанням чисельності населення, як результат *азійського демографічного переходу* – зниження смертності при збереженні високої народжуваності. Водночас, на відміну від класичного варіанту демографічного переходу, Азія продемонструвала певні відхилення від зазначеної теорії: так, у двох найбільших країнах регіону (Китай, Індія) модернізація супроводжувалась не послабленням, а посиленням інституційного контролю над народжуваністю (на сьогодні в Китаї рівень народжуваності складає 1,7, що нижче від рівня простого заміщення поколінь, в Індії – 2,9).

Демографічна ситуація в *Африці* є доволі специфічною, зумовленою відмінністю країн на північ (більш економічно розвинуті країни) і південь від Сахари (де рівень народжуваності є найбільшим у світі, а тривалість життя – найменшою), за винятком ПАР. Зниження народжуваності у країнах Африки відбувається повільніше, ніж в інших країнах, що розвиваються. У більшості країн континенту на 1 жінку припадає не менше ніж 5 народжень. Незважаючи на високу смертність, населення Африки на південь від Сахари зростає на 2,4 % на рік, що відповідає подвоєнню чисельності кожні 29 років. Країни Африки демонструють *особливий варіант демографічного переходу*, відповідно до якого країна водночас може перебувати на двох його стадіях (зменшення народжуваності, зростання тривалості життя), які не обов'язково мають проходити одна за одною.

Щодо України, наявні та прогнозовані демографічні тенденції (1990 р. – 51370 тис. осіб, 2000 р. – 48476 тис., 2010 р. – 45648 тис., 2020 р. – 43679 тис., 2030 р. – 40892 тис., 2040 р. – 37818 тис., 2050 р. – 35117 тис., 2100 р. – 26400 тис. осіб) (рис. 2.3, Додаток Д, табл. Д3) переконливо свідчать на користь майбутніх *трудоресурсних загроз*, які в умовах глобалізації посилюються близькістю країн з аналогічною демографічною картиною, але зі значно вищим рівнем життя – таких як Німеччина, Італія, Іспанія, Польща (рис. 2.4), Чехія, Латвія, Литва, Естонія тощо (рис. 2.5), і трудодефіцитною ситуацією на національних ринках праці, особливо у високоінтелектуальному сегменті.

Слід зазначити, що з огляду на темпи приросту середнього віку матерів у країнах Європи (30–39 років) можна впевнено стверджувати, що процес старіння материнства в Україні не завершився і триватиме ще не менше ніж 10 років, що означатиме для країни рівень народжуваності 1,75–1,80 дитини в середньому, тобто не призводитиме навіть до простого заміщення поколінь (табл. 2.3) [120, с. 74], наслідком чого буде прогнозована трудодефіцитна ситуація дефіциту робочої сили на ринку праці держави.

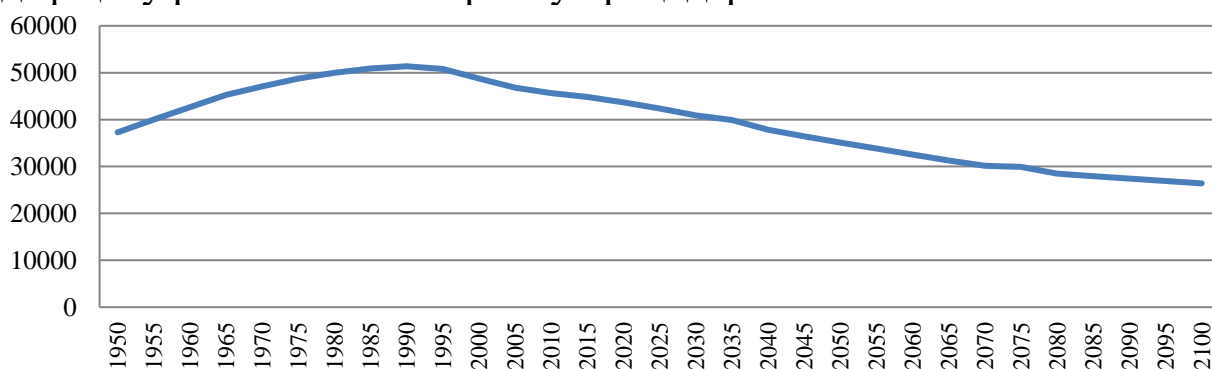


Рис. 2.3. Динаміка чисельності населення України у 1950–2100 рр. *, тис. осіб [117]
* 2019–2100 рр. – прогноз

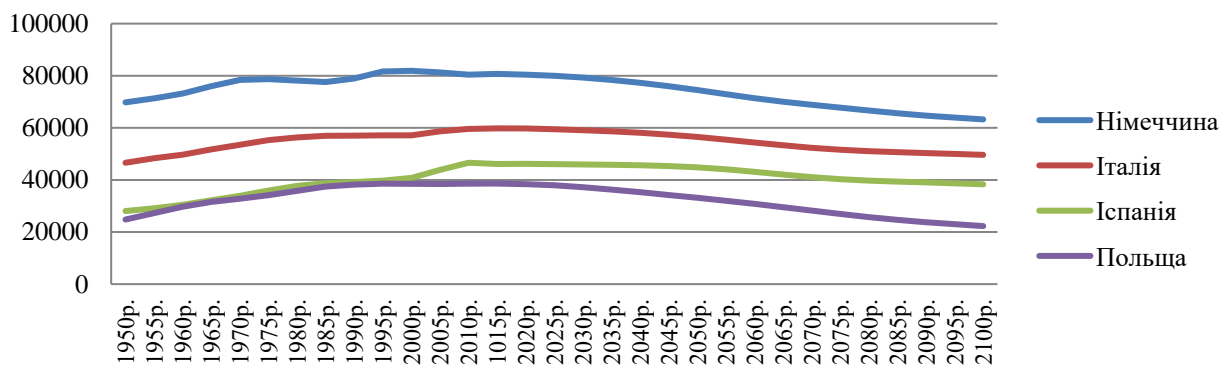


Рис. 2.4. Динаміка чисельності населення деяких країн Європи 1950–2100 рр. *, тис. осіб [117]

* 2019–2100 рр. – прогноз

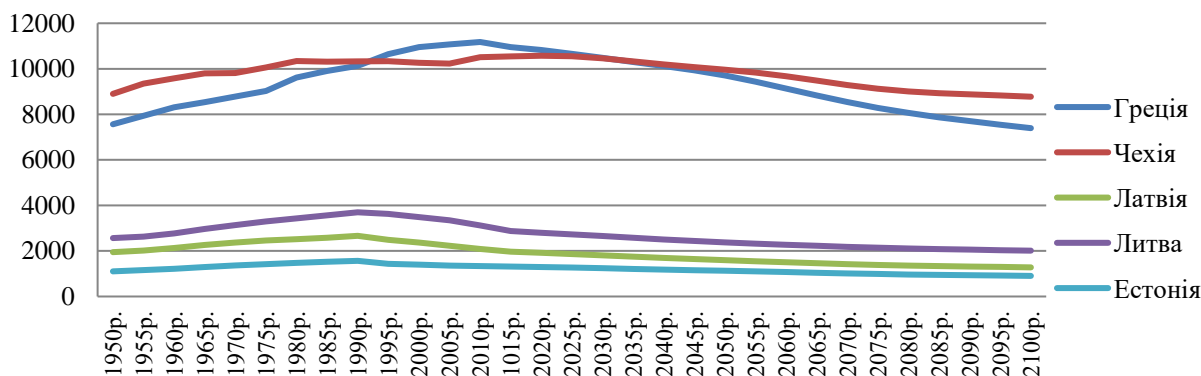


Рис. 2.5. Динаміка чисельності населення деяких країн Європи 1950–2100 рр., тис. осіб [117]

* 2019–2100 рр. – прогноз

Прогноз показника сумарної народжуваності дітей в Україні за варіантами, у середньому на 1 жінку умовного покоління [120, с. 75]

Варіант	2020 р.	2025 р.	2030 р.	2040 р.	2050 р.	2060 р.
Середній	1,60	1,62	1,64	1,66	1,68	1,69
Високий	1,81	1,89	1,94	1,99	2,00	2,01
Низький	1,37	1,35	1,34	1,33	1,36	1,40

Викладені вище тенденції зумовлюють *трудоресурсні особливості* розвитку процесів зайнятості населення у світовій економіці. Оскільки компоненти міжнародного (глобального) ринку праці складаються на континентально-регіональному рівні, де регіон розглядають як велике наднаціональне утворення, що об'єднує ряд країн зі схожими соціально-економічними і соціально-культурними характеристиками, а також з огляду на існування взаємозв'язку між глобальним та регіональними ринками праці, то аналізувати динаміку зайнятості у світовому масштабі необхідно з урахуванням регіонального аспекту [65, с. 98–99]. Доцільність такого підходу визначається тим, що, незважаючи на зростання абсолютних показників зайнятості у світовій економіці (рис. 2.6) (1991 р. – 2283,6 млн осіб, 1995 р. – 2422,9 млн осіб, 2000 р. – 2624,5 млн осіб, 2005 р. – 2832,5 млн осіб, 2010 р. – 3002,7 млн осіб, 2015 р. – 3188,8 млн осіб, 2018 р. – 335,3 млн осіб – Додаток Е, табл. Е1), рівень зайнятості у глобальній економіці демонструє стійку спадну тенденцію (рис. 2.7) (1991 р. – 62,7 %, 1995 р. – 61,8 %, 2000 р. – 61,1 %, 2005 р. – 60,2 %, 2010 р. – 59,0 %, 2015 р. – 58,5 %, 2018 р. – 58,4 % – Додаток Е, табл. Е2).

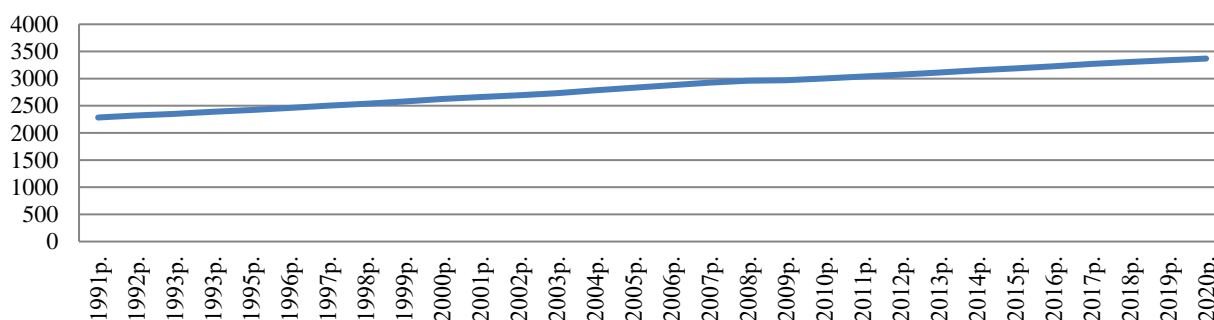


Рис. 2.6. Динаміка зайнятості у глобальній економіці 2000–2020 рр. *, млн осіб [231]

* 2019–2020 рр. – прогноз

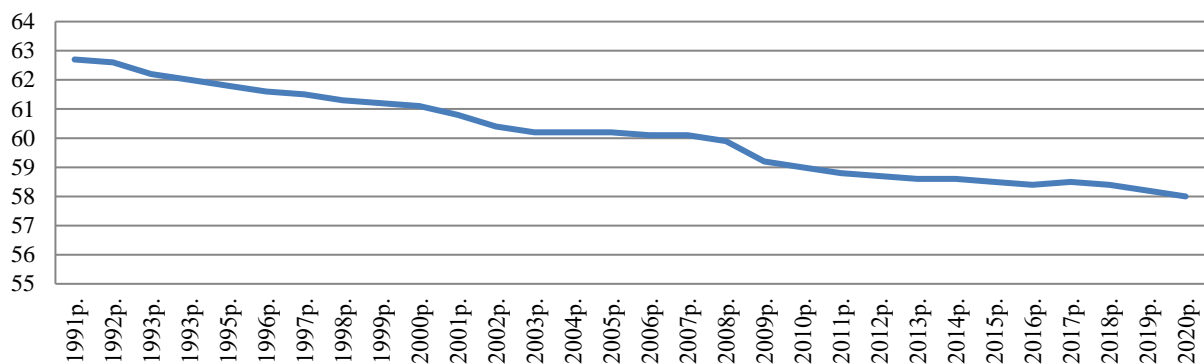


Рис. 2.7. Рівень зайнятості у глобальній економіці 2000–2020 рр. *, % [231]

* 2019–2020 рр. – прогноз

У регіональному розрізі картина є різноспрямованою. За абсолютними показниками спадна тенденція динаміки зайнятості спостерігається лише у Східноєвропейському регіоні (рис. 2.8) (1991 р. – 143,3 млн осіб, 1995 р. – 134,0 млн осіб, 2000 р. – 130,6 млн осіб, 2005 р. – 132,9 млн осіб, 2010 р. – 135,8 млн осіб, 2015 р. – 136,4 млн осіб, 2018 р. – 136,0 млн осіб), в той час як за рівнем зайнятості коливання є достатньо вираженими як між регіонами загалом (за спрямованістю тенденцій, за значенням показника, за амплітудою коливань), так і в рамках регіонів у різні часові періоди (рис. 2.9). Це пояснюється як секторальними змінами в економіці країн і регіонів, що зумовили структурні зрушення в зайнятості від сільського господарства (1991 р. – 44 %, 1995 р. – 41 %, 2000 р. – 40 %, 2005 р. – 37 %, 2010 р. – 33 %, 2015 р. – 29 %, 2018 р. – 28 %) в бік промисловості (1991 р. – 22 %, 1995 р. – 22 %, 2000 р. – 21 %, 2005 р. – 22 %, 2010 р. – 22 %, 2015–2018 рр. – 23 %) і сфери послуг (1991 р. – 34 %, 1995 р. – 37 %, 2000 р. – 39 %, 2005 р. – 41 %, 2010 р. – 44 %, 2015 р. – 48 %, 2018 р. – 49 %), так і посткризовими тенденціями економічного розвитку (перш за все, складнощами з відновлення економіки).

Безумовно, найбільш відчутну роль у зниженні рівня зайнятості у міжнародному масштабі відіграла світова економічна криза (в період з 2008 до 2009 рр. зайнятість скоротилась загалом на 0,8 %) [65, с. 99], але її прояв за регіонами був різним – найбільш відчутно на кризу відреагували регіон Північної Америки та країни Європи (див. рис. 2.9).

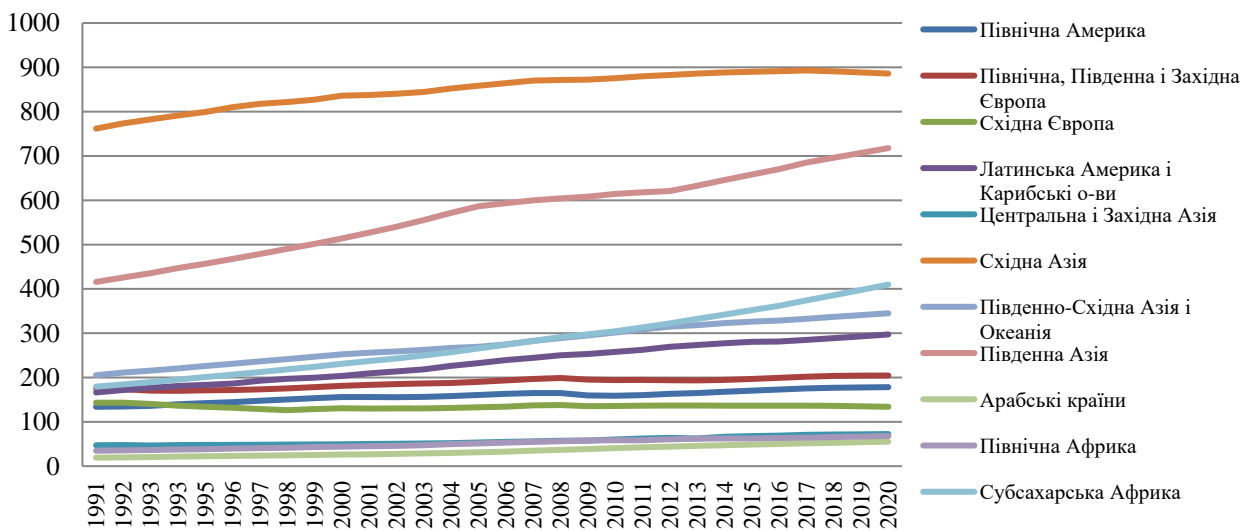


Рис. 2.8. Динаміка зайнятості за регіонами світу 1991–2020 рр., млн осіб [231]

* 2019–2100 рр. – прогноз

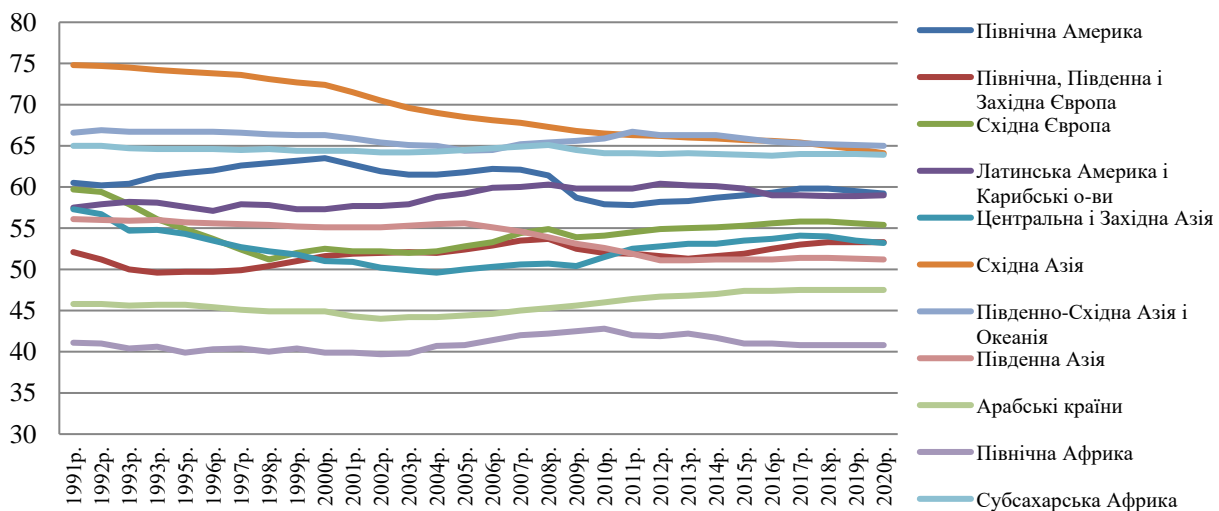


Рис. 2.9. Рівень зайнятості за регіонами світу 1991–2020 рр., % [231]

Фактично спостерігається диспаритет посткризового розвитку регіональних ринків праці. Як наслідок – *глобальний розрив у рівні зайнятості*, який вимірюється як кількість втрачених робочих місць порівняно з докризовими тенденціями (якщо у 2013 р. цей показник оцінювали на рівні 62 млн працівників, то у 2018 р. – вже 81 млн осіб) [187].

Розриви в зайнятості включають у себе не лише зростання безробіття, але й кількість тих осіб, які залишилися поза межами ринку праці або були вилучені зі складу робочої сили після тривалого періоду безробіття (станом на 2013 р. до категорії демотивованих працівників у світовій економіці належали близько 23 млн. осіб, у 2018 р. цей показник оцінювали вже на рівні 30 млн. осіб) [187], що означає втрату трудового потенціалу, а відповідно і динаміки розвитку світової економіки.

Найбільше криза позначилась на показниках зайнятості розвинутих країн (навіть при загальних позитивних трендах зростання зайнятості в абсолютному та відносному вираженні): 2008 р. – 554,3 млн. осіб зайнятості і рівень зайнятості – 57,2 %, 2009 р. – 545,4 млн . осіб і 55,8 % відповідно (рис. 2.10). За рівнем зайнятості в цій групі країн докризовий показник (57,3 %) було досягнуто лише у 2018 р. (рис. 2.11).

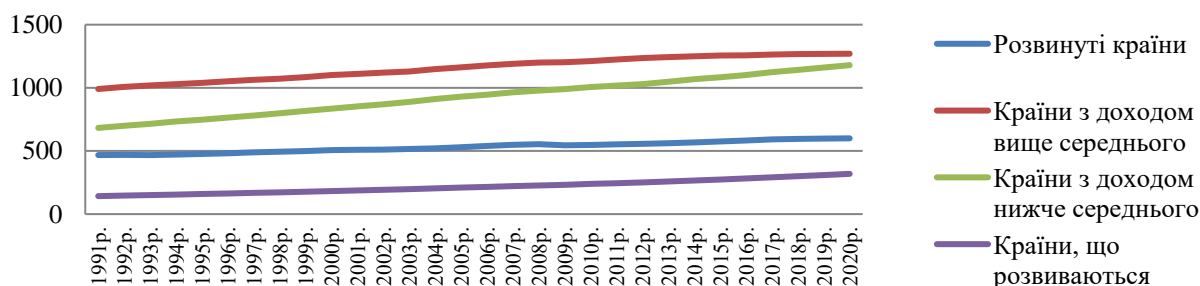


Рис. 2.10. Динаміка зайнятості за групами країн у 1991–2020 рр., млн осіб [231]
* 2019–2020 рр. – прогноз

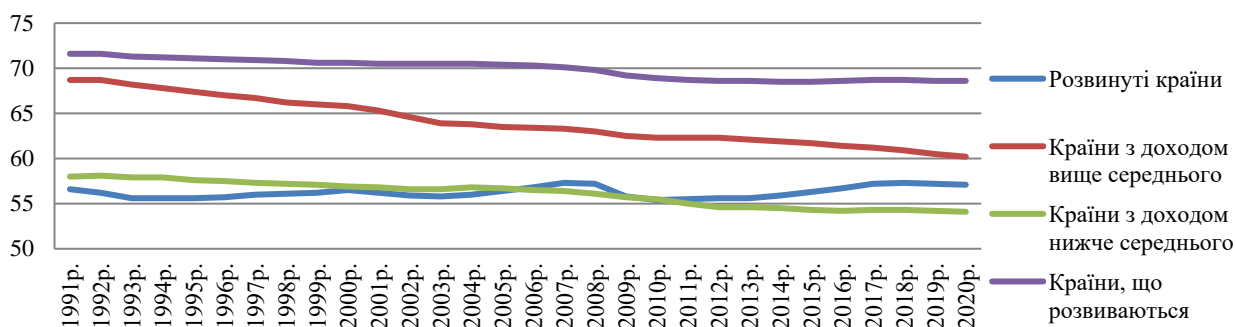


Рис. 2.11. Рівень зайнятості за групами країн 1991–2020 рр., % [231]
* 2019–2020 рр. – прогноз

Аналіз зайнятості за групами країн (розвинуті країни; країни з доходом, вищим за середній; країни з доходом, нижчим за середній; країни, що розвиваються) (Додаток Е, табл. Е3, Додаток Е, табл. Е4) свідчить, що, незважаючи на позитивну абсолютну динаміку, рівень зайнятості, за винятком групи розвинутих країн, демонструє спадну динаміку. На фоні позитивних демографічних трендів [117] це свідчить про формування передумов надлишкового трудових ресурсного забезпечення і потребує аналізу безробіття за групами країн та регіонами.

Крім того, слід враховувати, що практично всі країни, що розвиваються, потрапили у «пастку бідності», коли за умови збільшення зайнятості у даній групі країн (див. рис. 2.10) не спостерігається економічного зростання, оскільки, з одного боку, переважна частина працівників зайнята у низькопродуктивних

секторах економіки (в яких наднизька продуктивність праці зумовлена використанням застарілої техніки та технології й екстенсивним типом відтворення ресурсів), а з іншого – бідність у цих країнах обумовлено малограмотністю та низькою кваліфікацією населення. В результаті такі працівники не можуть бути зайнятими в інноваційних секторах економіки, що стимулюють економічне зростання країни.

Як наслідок – зростання на ринках праці країн, що розвиваються, категорії працюючих бідних (тобто працівників, що проживають у домогосподарствах із щоденним доходом менше ніж 2 дол. США). У цій групі країн чисельність працюючих бідних скорочується надто повільно, відстаючи від зростання чисельності трудових ресурсів. За оцінками МОП, кількість працівників, що живуть у крайній бідності, в найближчі роки не стане меншою ніж 114 млн. осіб або 40 % усіх працюючих, кількість помірно бідних працівників (дохід домогосподарства у розмірі 2–3,1 дол. США) складатиме 430 млн зайнятих. Винятком є розвинені країни, де працюючі бідні вже зараз становлять лише 8 % зайнятих (190 млн. осіб), і очікується, що ця величина зменшуватиметься на 10 млн. осіб щорічно [133, с. 78].

Тенденції зміни структури зайнятості у світовій економіці (рис. 2.12) свідчать про суттєвий вплив технологічних трансформацій на зайнятість. Дійсно, під впливом технічних і технологічних досягнень секторальний ландшафт зайнятості у світовій економіці змінюється (рис. 2.13) – скорочується зайнятість у сільському господарстві (1991 р. – 44 %, 1995 р. – 41 %, 2000 р. – 40 %, 2005 р. – 37 %, 2010 р. – 33 %, 2015 р. – 29 %, 2018 р. – 28 %); натомість у результаті застосування нових технологій спостерігається інтенсивний розвиток сфери послуг (1991 р. – 34 %, 1995 р. – 37 %, 2000 р. – 39 %, 2005 р. – 41 %, 2010 р. – 44 %, 2015 р. – 48 %, 2018 р. – 49 %) – створення нових робочих місць (табл. 2.4), зростання продуктивності праці, підвищення ефективності надання послуг тощо.

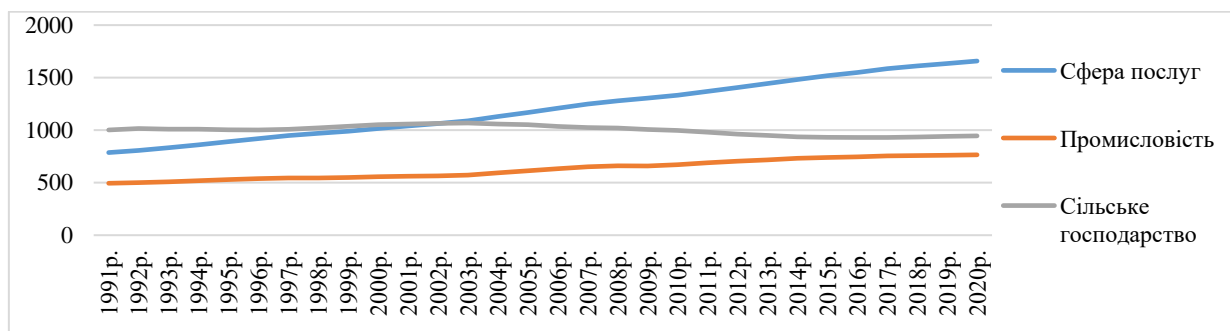


Рис. 2.12. Динаміка зайнятості за секторами світової економіки 1991–2020 рр., млн осіб* [231]

* 2019–2020 рр. – прогноз

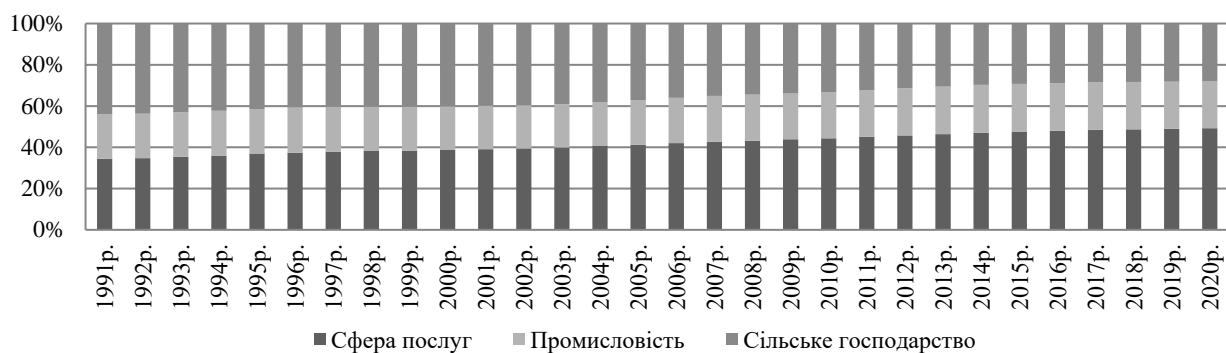


Рис. 2.13. Структура зайнятості за секторами світової економіки у 1991–2020 рр., % *

*побудовано за [231]

Таблиця 2.4

Динаміка зайнятості у світі за секторами економіки у 1991–2020 рр., млн осіб*[231]

Роки	1991 р.	1992 р.	1993 р.	1994 р.	1995 р.	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.	2000 р.
Сфера послуг	786,7	806,9	832,8	860,6	890,2	919,4	947,9	970,1	990,0	1015,1
Промисловість	494,5	500,0	508,5	518,6	529,1	539,0	545,3	544,7	549,7	556,9
Сільське господарство	1002,4	1015,0	1010,1	1009,3	1003,6	1002,6	1008,1	1021,7	1037,5	1052,6
Роки	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Сфера послуг	1039,6	1062,2	1089,3	1130,7	1167,6	1208,9	1248,3	1279,2	1305,0	1333,3
Промисловість	561,7	565,1	572,9	593,7	612,8	632,9	651,6	660,3	658,8	671,6
Сільське господарство	1057,8	1065,0	1068,1	1058,9	1052,0	1035,9	1025,2	1020,0	1007,1	997,9
Роки	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Сфера послуг	1368,7	1406,5	1444,2	1482,1	1517,8	1549,1	1585,3	1611,2	1634,8	1658,2
Промисловість	689,5	704,4	716,6	732,0	739,3	745,2	754,6	758,2	761,8	765,2
Сільське господарство	979,9	962,2	949,8	937,1	931,7	930,5	930,5	935,6	940,3	945,0

* 2019–2020 рр. – прогноз

На сьогодні зростання ринку послуг є одним із найбільш динамічних серед секторів світового ринку. Послуги охоплюють приблизно 2/3 обсягів економічної діяльності у світовому господарстві, понад половину робочої сили у світі зайнято в компаніях, що надають послуги. Внесок сектора послуг у ВВП становить у багатьох країнах від 50 % до 70 %, за останнє десятиріччя міжнародна торгівля комерційними послугами загалом зростала на 5,5 % на рік. Особливо динамічно відбувався розвиток світового експорту комп'ютерних та інформаційних послуг (загалом близько 10 % щорічного приросту), що зумовлено постійним попитом на інноваційне програмне забезпечення галузей економіки, а також зростанням запитів на ІТ-безпеку.

Також достатньо високими темпами зростання експорту характеризуються такі види послуг як дослідження і розробки (9,1 %) та роялті і ліцензійні платежі (6,1 %), відображені в рейтингу глобального інноваційного індексу 2018 р., який щорічно публікується *Корнельським університетом, школою бізнесу INSEAD та Всесвітньою організацією інтелектуальної власності (BOIV)* і відображає основні показники інноваційної активності в економіці та ефективності використання інновацій. Очолює список Швейцарія, в першій десятці рейтингу представлені також Нідерланди, Швеція, Велика Британія, Сінгапур, США, Фінляндія, Данія, Німеччина, Ірландія [121].

Провідне місце у здійсненні досліджень і розробок, а також міжнародній торгівлі цим видом послуг посідають науково-технічні кластери різних країн, що характеризуються високою кількістю міжнародних патентних заявок і публікацій наукових матеріалів (найбільша кількість отриманих патентів у 2018 р. припадала на сферу цифрового зв'язку – 20,3 тис., комп'ютерних технологій – 19,2 тис., виробництва електрообладнання – 16,6 тис., медичних технологій – 15,8 тис.) [201].

Кластери в НДДКР зазвичай створюються навколо наукових інститутів або конкретної високотехнологічної промислової діяльності і наукомістких послуг, у результаті прагнення залучити висококваліфікований персонал (насамперед учених, дослідників та інженерів) для розвитку конкурентних переваг у спеціалізованих галузях діяльності. Тому в ЄС попит на висококваліфікований персонал до 2020 р. оцінюється на рівні 16 млн осіб (до прикладу, 62 % робочих місць у країнах ЄС залежать від рівня розвитку інформаційних технологій [22, с. 289]). Для вирішення цього питання було створено ряд ініціатив – «Горизонт–2020», *Європейський дослідницький простір (ERA)*, – спрямованих на підтримку розвитку кар'єри і мобільності дослідників, залучення молоді до науки, підвищення якості та ефективності підготовки докторантів і залучення партнерських відносин між науковими установами та промисловістю.

Крім того, розвиток сфери послуг зумовлює збільшення нестандартних (гнучких) форм зайнятості: гнучка зайнятість дає більше можливостей для самоактуалізації, водночас зумовлюючи зростання вимог до освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятих – спостерігається чітка тенденція до збільшення частки висококваліфікованої категорії працівників у структурі зайнятих в усіх країнах [8, с. 16].

Слід зазначити, що сектор кваліфікованої праці у світовій економіці постійно зростає: перерозподіл робочих місць на користь кваліфікованої праці (в розвинутих країнах щорічно оновлюється 10–15 % робочих місць) супроводжується одночасним вимиванням робочих місць для низькокваліфікованих працівників (50–60 % усіх вакансій, що відкриваються, припадає на кваліфікованих працівників). Водночас підготовка нових кваліфікованих кадрів нерідко відстає від вимог роботодавців [74, с. 55], що є однією з базових проблем трудоресурсного забезпечення у світовому масштабі. Як результат – багато компаній створюють власні навчальні заклади або безпосередньо співпрацюють з існуючими. Так, у США на початку ХХІ ст. функціонувало понад 100 корпоративних університетів, 12 провідних корпорацій спільно з 15 університетами створили Асоціацію безперервної інженерної освіти [84, с. 380].

Щодо промисловості, хоча частка зайнятості у галузях промисловості у загальносвітовій зайнятості залишилася майже незмінною (див. рис. 2.13), спостерігаються суттєві відмінності за групами країн: скорочення рівня зайнятості в промисловості розвинутих країн із 30 % у 1991 р. до 22 % у 2018 р. (або на 8,6 млн осіб), зокрема у Великій Британії, Іспанії, Португалії, Сінгапурі, Республіці Корея порівняно з 1991 р. цей показник знизився на 10 % і більше; зростання рівня зайнятості в промисловості країн з доходами, нижчими за середні, з 16 % у 1991 р. до 22 % у 2018 р. (або на 144,8 млн осіб) (рис. 2.14) [53, с. 6]; стабільність рівня зайнятості в промисловості у країнах із доходами, вищими за середні, та країнах, що розвиваються (Додаток Е, табл. Е5).

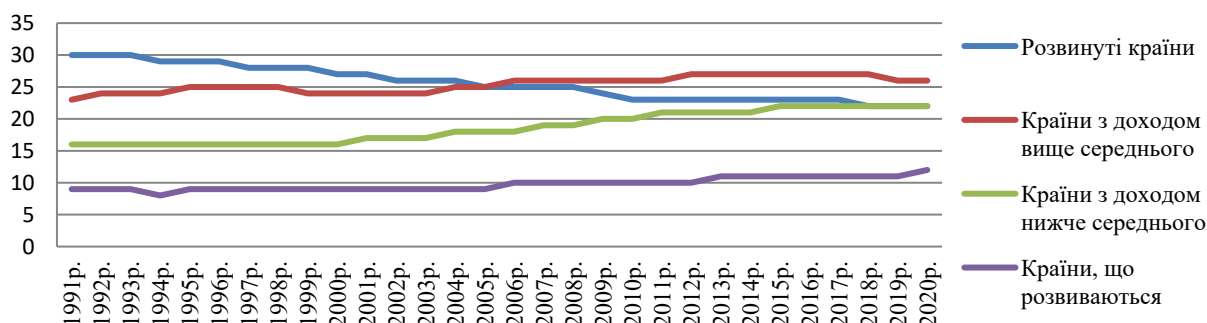


Рис. 2.14. Рівень зайнятості у промисловості за групами країн 1991–2020 рр. *, % [231]

* 2019–2020 рр. – прогноз

Зростання попиту на працю у промисловому секторі в абсолютному вимірі визначається двома основними факторами: з одного боку, здешевлення транспортного сполучення і зв'язку спричиняє зростання обсягу капіталоемного експорту з країн із ринковою економікою, що формується, з іншого – зростання доходів приводить до збільшення споживання існуючої продукції промисловості і попиту на нову.

Загалом визначити вплив технологій на зайнятість достатньо складно, кількісне оцінювання втрати робочих місць під впливом технічного прогресу є складним завданням, співвідношення між показниками автоматизації і використання людської праці неоднакові як у різних країнах (рис. 2.15), так і в межах однієї країни, і визначаються особливостями конкретної ситуації. За оцінками науковців Оксфордського університету, із 70 спеціальностей, які містяться у базі даних *O'NET Департаменту праці США*, 47 % віднесено до таких, що перебувають у зоні ризику автоматизації. Однак такі оцінки не можна визнати точними, оскільки застосування професійних категорій, використовуваних в одній країні для оцінювання можливостей втрати робочих місць у результаті автоматизації в інших країнах, є проблематичним через ряд обставин. *По-перше*, наслідком технічного прогресу є скорочення робочих місць в одних сферах, але водночас – безпосереднє створення робочих місць у високотехнологічних галузях (за оцінками *Світового банку*, нові технології створили більше робочих місць, ніж витіснили; зокрема в Європі впродовж 1999–2016 рр. завдяки технічному прогресу було створено понад 23 млн робочих місць – майже половина загального приросту зайнятості за зазначений період [218]). *По-друге*, нові технології полегшують створення робочих місць із використанням можливостей мережі Інтернет у рамках «економіки вільного заробітку» (в тому числі у неформальному секторі). *По-третє*, нові технології скорочують відстані до ринків, сприяючи формуванню нових ефективних ланцюгів вартості і змінюючи географію робочих місць у світовій економіці (що ускладнює оцінювання впливу нових технологій на зайнятість, зважаючи на багатокomпонентну відмінність країн).

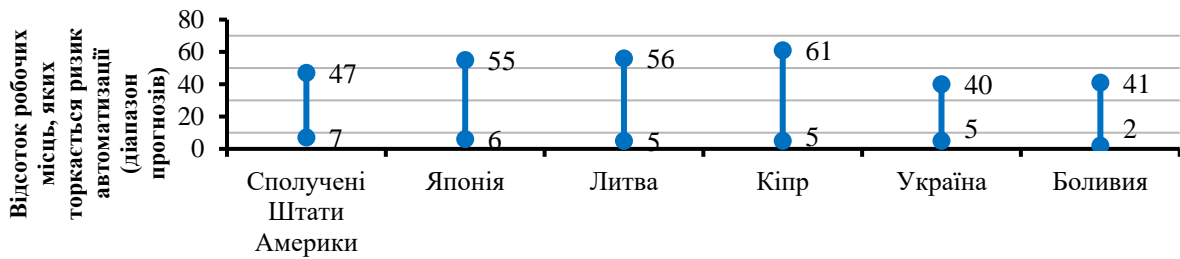


Рис. 2.15. Оцінки частки робочих місць, які можуть бути втрачені в результаті автоматизації (мінімальна і максимальна оцінка) для ряду країн, % [53, с. 22]

Можна виділити декілька основних тенденцій щодо зміни характеру зайнятості під впливом техніко-технологічних змін. *По-перше*, нові технології розмивають межі компаній – створюються глобальні платформові (цифрові) компанії, виробничі процеси в яких відрізняються від традиційних, які передбачають введення ресурсів «на вході» і отримання готової продукції «на виході». Платформові компанії генерують вартість шляхом створення ефекту мережі, що поєднує між собою клієнтів, виробників і постачальників, а також спрощення їхньої взаємодії (IKEA, Alibaba тощо). *По-друге*, нові технології трансформують набір навичок, необхідний для роботи. Дедалі більшого значення на ринку праці, накладаючись на вимоги щодо рівня професійної підготовки, набувають навички трьох типів: розвинуті когнітивні навички (комплексне вирішення проблем), соціально-поведінкові навички (робота в команді), здатність до адаптування (логічне мислення, впевненість у власних силах). Так, за оцінками Світового банку, з 2001 р. частка осіб, які працюють за спеціальностями, що потребують когнітивних і соціально-психологічних навичок, не пов'язаних із виконанням рутинних операцій, зросла в країнах, що розвиваються, з 19% до 23%, у розвинутих країнах – з 33% до 41% [53, с. 24]. *По-третє*, нові технології, зокрема соцмережі, впливають на посилення нерівності – в умовах нерівності існуючих можливостей або невідповідності робочих місць наявним навичкам створюються передумови для міжнародної міграції робочої сили [53, с. 5–9].

Умовою ефективного використання можливостей, що відкриваються із застосуванням нових технологій, є здійснення інвестицій в людський капітал і формування необхідних професійних умінь. На рівні економіки загалом спостерігається позитивна кореляція між станом людського капіталу і загальним рівнем впровадження нових технологій (компанії з більш високою часткою високоосвічених працівників успішніше генерують

інновації; працівники з більш вагомим людським капіталом отримують більш суттєві економічні вигоди від нових технологій) [53, с. 12].

З огляду на темпи техніко-технологічних змін на сучасному етапі економічного розвитку, об'єктивно необхідним для забезпечення конкурентних переваг у світовому економічному просторі є навчання впродовж усього життя. При цьому об'єктивною умовою збалансованості ринку праці виступає освітньо-територіальна доцільність підготовки фахівців. Так, у країнах Близького Сходу і Північної Африки висококваліфіковані випускники університетів становлять майже 30 % від загальної кількості безробітних [53, с. 4], що не лише свідчить про неефективність підходів до трудоресурсного забезпечення у зазначених групах країн, але й про формування за такої ситуації передумов для міжнародної міграції висококваліфікованої робочої сили.

Важливість навчання впродовж всього життя визначається тим, що воно здатне суттєво вплинути на тенденції трудоресурсного забезпечення на різних рівнях світової економіки, оскільки наявні емпіричні прогнози не завжди можуть слугувати базою для прийняття рішень щодо напрямів розвитку міжнародного ринку праці. Так, якщо б підйом у США після кризи 2000–2001 рр. відбувався за традиційними прогнозними моделями, то станом на початок 2010 р. було б створено понад 8 млн додаткових робочих місць. Однак реальна кількість робочих місць на зазначену дату становила на 2,4 млн менше. Низький попит на робочу силу також зменшує темпи приросту заробітної плати працівників: за період 2000–2010 рр. сума реальної заробітної плати зменшилась на 1 %, в той час як відповідно до прогнозних моделей економічного розвитку, ці виплати мали б зрости на 8 % [1, с. 33].

Щодо гендерного аспекту, рівень зайнятості жінок у світовій економіці є меншим за рівень зайнятості чоловіків (табл. 2.5), що зумовлено не лише наявною структурою економік країн, але й тенденціями у використанні робочої сили, які історично склались у регіонах світової економіки. Якщо у 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 – це не вільний вибір, а обов'язок жінок [65, с. 101]. При цьому тенденції зайнятості чоловіків і жінок у різних групах країн відрізняються: якщо рівень

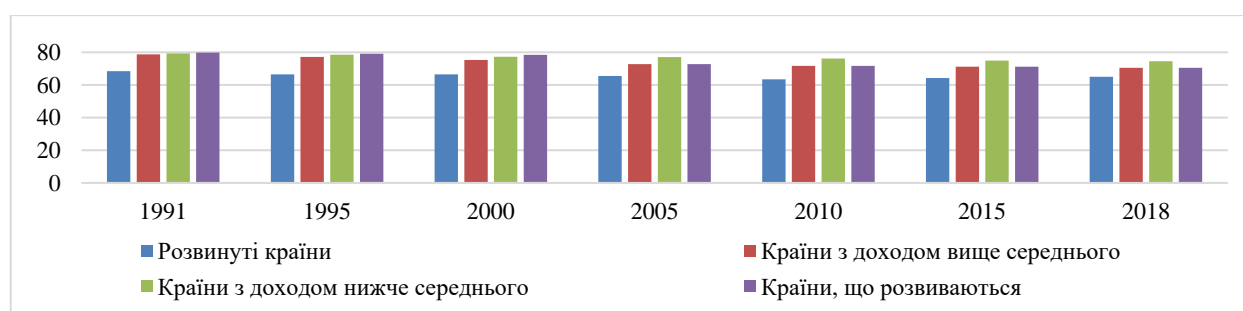
зайнятості чоловіків зменшується у всіх групах країн, то рівень зайнятості жінок у розвинутих країнах та країнах із доходом, нижчим за середній, зростає (рис. 2.16).

Таблиця 2.5

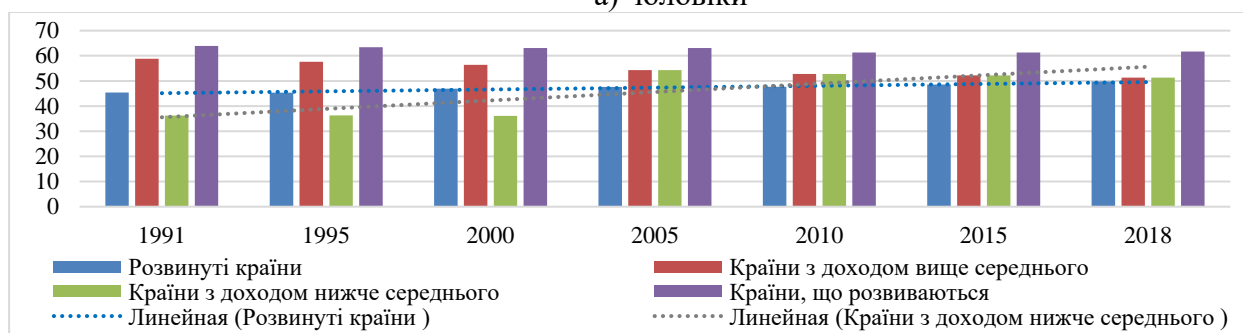
**Рівень зайнятості чоловіків і жінок у світі
1991–2020 рр., %* [231]**

Роки	1991 р.	1992 р.	1993 р.	1994 р.	1995 р.	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.	2000 р.
Чоловіки	76,7	76,4	76,0	75,7	75,4	75,2	75,0	74,7	74,5	74,4
Жінки	48,8	48,8	48,5	48,4	48,2	48,1	48,1	47,9	47,9	47,9
Роки	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Чоловіки	74,0	73,5	73,2	73,3	73,2	73,2	73,3	73,0	72,2	72,1
Жінки	47,7	47,4	47,2	47,2	47,2	47,1	47,0	46,8	46,2	45,9
Роки	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Чоловіки	72,0	71,9	71,8	71,7	71,6	71,4	71,5	71,4	71,2	71,1
Жінки	45,7	45,5	45,4	45,4	45,4	45,4	45,5	45,3	45,1	44,9

* 2019–2020 рр. – прогноз



а) чоловіки



б) жінки

Рис. 2.16. Рівень зайнятості чоловіків і жінок у різних групах країн
1991–2018 рр., %*

*Побудовано за даними [231]

Одним із найважливіших індикаторів функціонування ринку праці є безробіття, оскільки це явище, з одного боку, перешкоджає забезпеченню економічного зростання – основи життєдіяльності

суспільства, а з іншого – не дає можливості людині реалізуватись через участь у суспільно корисній праці [133, с. 77]. У цьому контексті ситуація на ринках праці багатьох країн є досить складною. Підвищення вимог до якості робочої сили, з одного боку, і наслідки світової економічної кризи – з іншого, негативно вплинули на збільшення показників безробіття на світовому ринку праці, причому така тенденція є характерною для всіх регіонів світу.

Так, позитивна тенденція розвитку світової економіки, що намітилась після 2016 р. (рис. 2.17), є результатом високих показників ринків праці розвинутих країн (рис. 2.18, рис. 2.19), де спостерігається тенденція до зменшення як абсолютних (Додаток Ж, табл. Ж1), так і відносних показників безробіття (Додаток Ж, табл. Ж 2) лише починаючи з 2013 р. – рівень безробіття у 2018 р. склав 5,3 %, що нижче від докризового показника (2007 р. – 5,7 %).

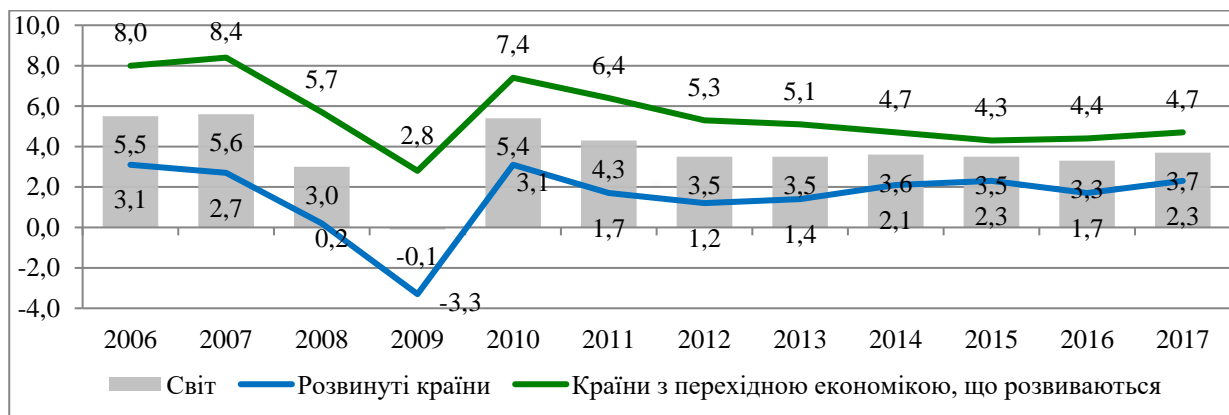


Рис. 2.17. Середньорічні темпи економічного зростання, % ВВП у постійних цінах [179, с. 4]

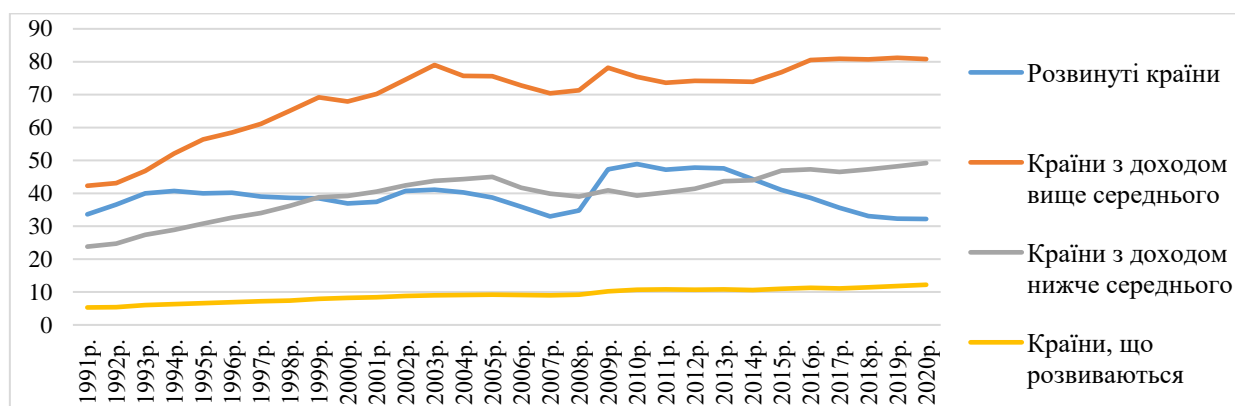


Рис. 2.18. Динаміка безробіття за групами країн у 1991–2020 рр., млн осіб* [231]

*2019–2020 рр. – прогноз

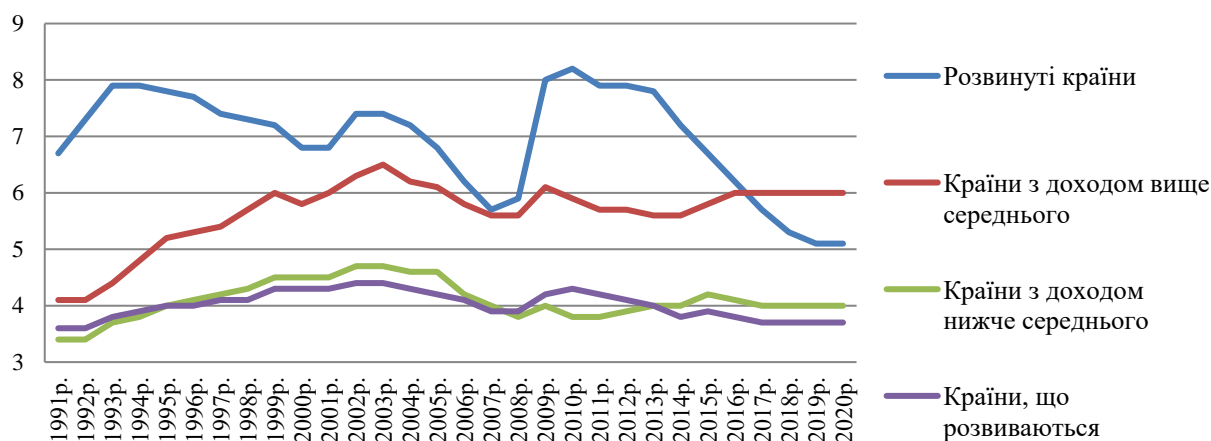


Рис. 2.19. Рівень безробіття за групами країн у 1991–2020 рр. *, % [231]
*2019–2020 рр. – прогноз

Дійсно, як свідчать дані рис. 2.20, рис. 2.21, найбільш суттєвим чином на зростанні показників безробіття (1991 р. – 104,9 млн осіб, 1995 р. – 133,9 млн осіб, 2000 р. – 152,1 млн осіб, 2005 р. – 168,4 млн осіб, 2010 р. – 174,3 млн осіб, 2015 р. – 175,7 млн осіб, 2018 р. – 172,5 млн осіб) (Додаток Ж, табл. Ж3, Додаток Ж, табл. Ж4) позначилась світова фінансово-економічна криза 2008–2009 рр. (кількість безробітних зросла з 154,3 тис. осіб у 2008 р. до 176,6 тис. осіб у 2009 р., або на 0,6 % за рік), наслідки якої на сьогодні не подолано багатьма країнами світу (зокрема у Греції рівень безробіття збільшився з 7,8 % у 2008 р. до 19,2 у 2018 р., в Іспанії – з 11,3 % до 15,5 %, на Кіпрі – з 3,7 % до 8,1 % відповідно [231], що є типовим прикладом *циклічного безробіття*). Крім того, безробіттю як соціально-економічному явищу притаманна певна інерція, що створює додаткові труднощі у боротьбі з ним.

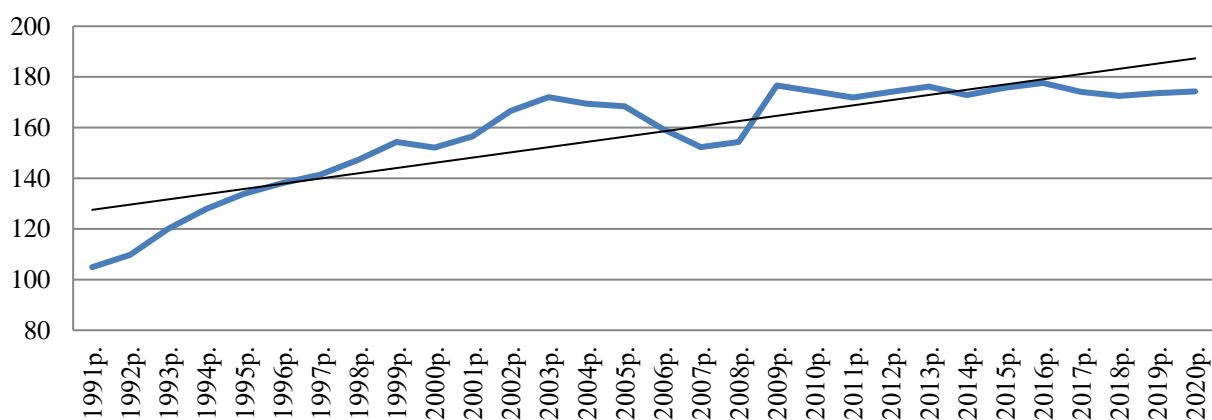


Рис. 2.20. Динаміка безробіття у глобальній економіці у 1991–2020 рр. *, млн осіб [231]

*2019–2020 рр. – прогноз

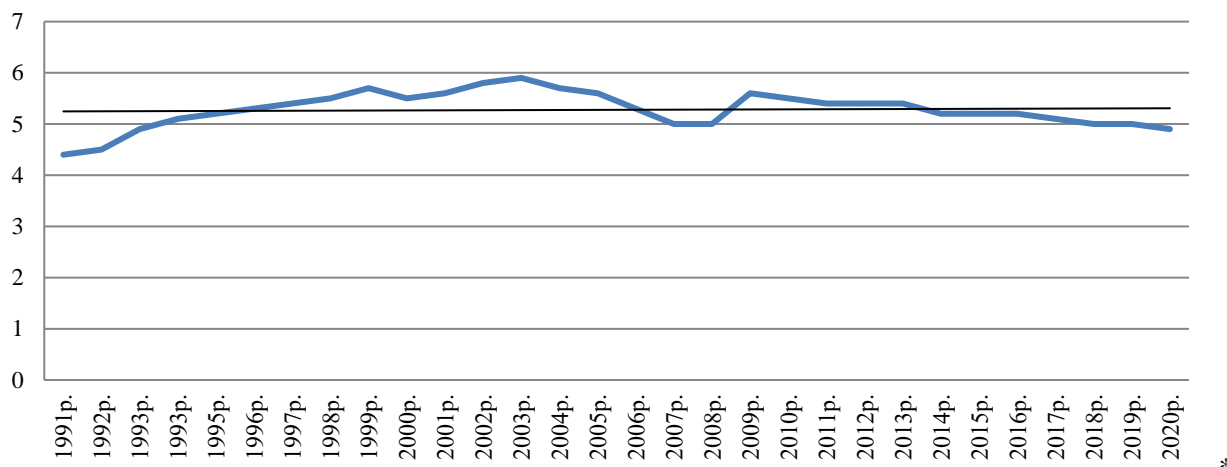


Рис. 2.21. Рівень безробіття у глобальній економіці у 1991–2020 рр. *, % [231]

*2019–2020 рр. – прогноз

Так, в умовах диджиталізації економіки поширюється *технологічне безробіття*, за якого працівники втрачають роботу через заміщення робочих місць цифровими технологіями (банківські термінали, електронний продаж квитків, професійні пошукові системи тощо), і незатребуваність на ринку праці наявних у них професійних навичок. За наявними оцінками, найближчим часом близько 40–50 % робочих місць зазнають трансформації або зникнуть із ринку праці. Разом із тим, виникатимуть нові робочі місця в технологічних сферах діяльності, що потребуватимуть інших професійних і цифрових навичок.

Ситуація ускладнюється тим, що внаслідок відставання характеру освітніх послуг від вимог ринку праці утворюється невідповідність між наявними якісними характеристиками робочої сили та вимогами роботодавців, що посилюється структурними змінами в економіці (див. рис. 2.12–2.13), тобто виникає *структурне безробіття* [8, с. 15].

Внаслідок викладеного вище, відновлення ринку праці відбувається достатньо повільно, середня тривалість безробіття значно зросла навіть у багатьох країнах із розвинутою економікою (так, тривалість безробіття порівняно з докризовою ситуацією подвоїлась у Греції – середня тривалість безробіття досягає 9 місяців, в Іспанії – 8 місяців [84, с. 378].

Характерною ознакою безробіття на світовому ринку праці є значні відмінності як абсолютних, так і відносних показників у рамках регіонів, причому ця закономірність прослідковується у всіх випадках (рис. 2.22–2.29).

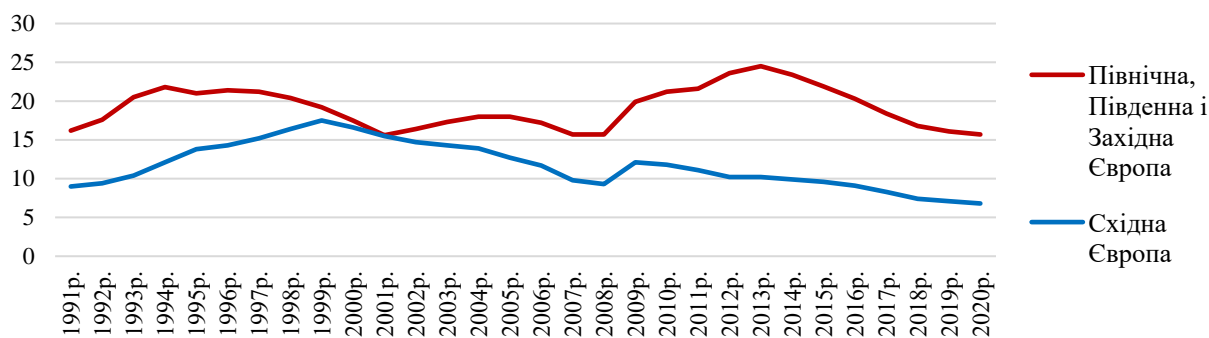


Рис. 2.22. Динаміка безробіття в країнах Європи у 1991–2020 рр. *, млн осіб [231]
* 2019–2020 рр. – прогноз

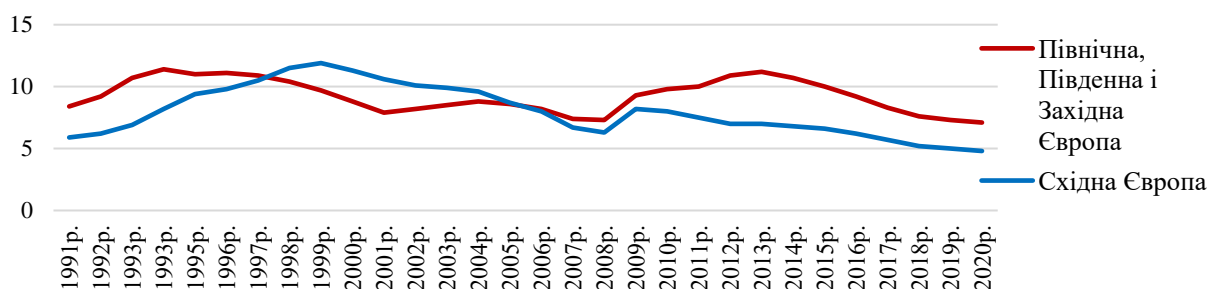


Рис. 2.23. Рівень безробіття в країнах Європи у 1991–2020 рр. *, % [231]
* 2019–2020 рр. – прогноз

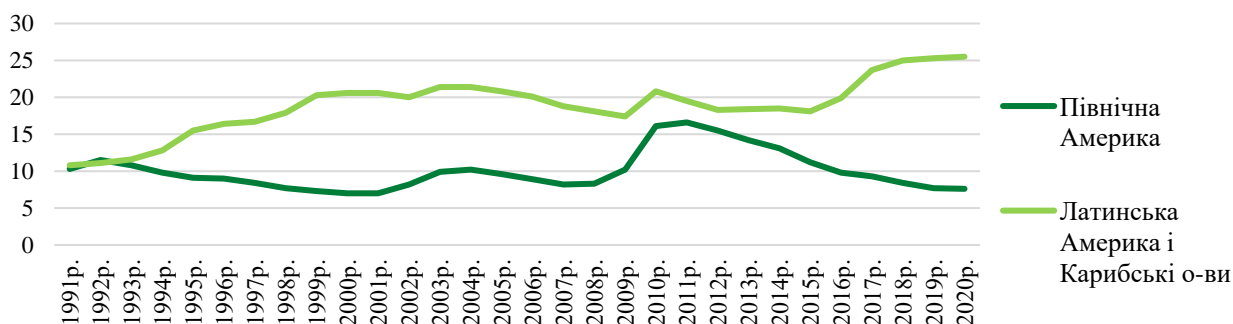


Рис. 2.24. Динаміка безробіття в країнах Америки у 1991–2020 рр. *, млн. осіб [231]
* 2019–2020 рр. – прогноз

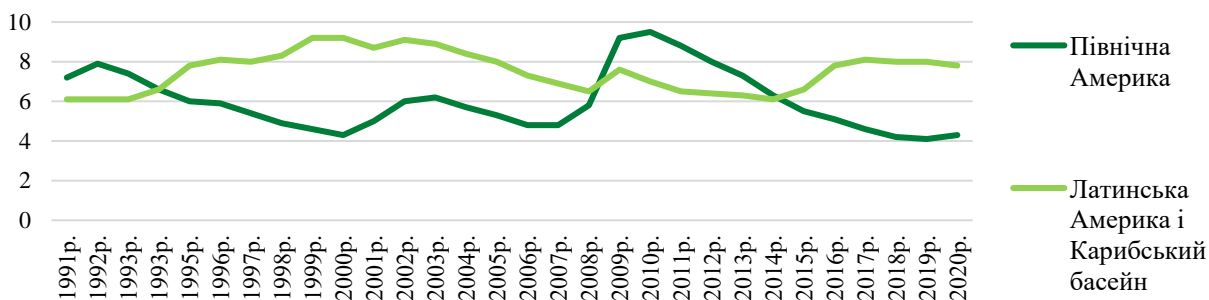


Рис. 2.25. Рівень безробіття в країнах Америки у 1991–2020 рр. *, % [231]
* 2019–2020 рр. – прогноз

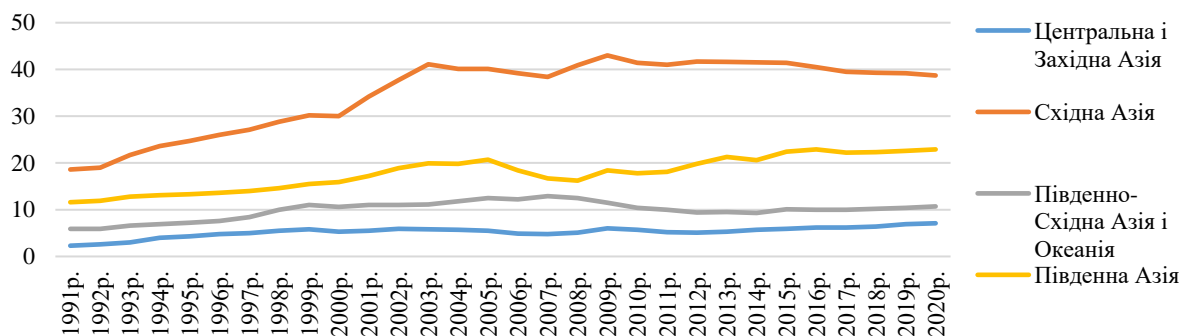


Рис. 2.26. Динаміка безробіття в країнах Азії у 1991–2020 рр. *, млн. осіб [231]

* 2019–2020 рр. – прогноз

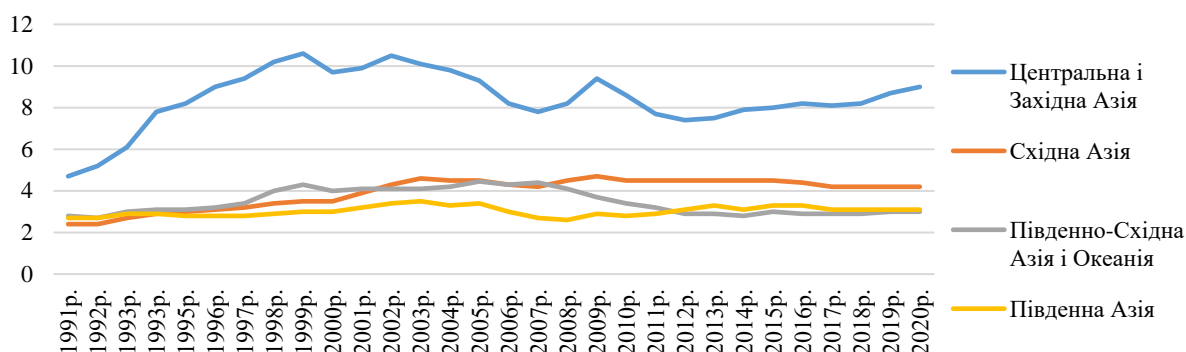


Рис. 2.27. Рівень безробіття в країнах Азії у 1991–2020 рр. *, % [231]

* 2019–2020 рр. – прогноз

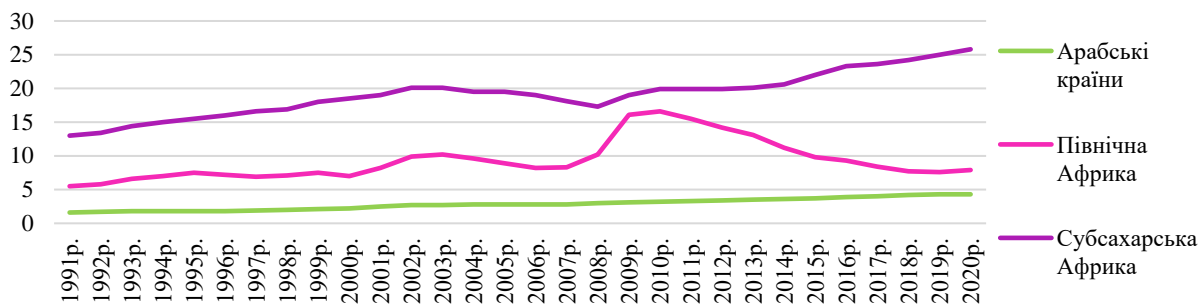


Рис. 2.28. Динаміка безробіття в арабських країнах і країнах Африки у 1991–2020 рр. *, млн. осіб [231]

* 2019–2020 рр. – прогноз

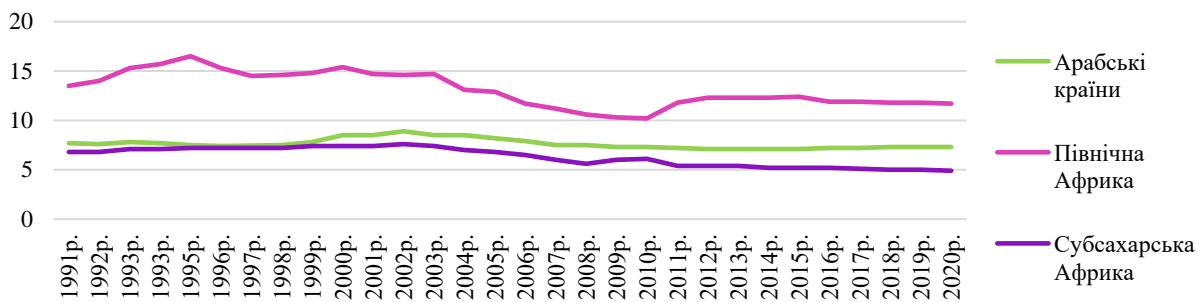


Рис. 2.29. Рівень безробіття в арабських країнах і країнах Африки у 1991–2020 рр., * % [231]

* 2019–2020 рр. – прогноз

Враховуючи відмінність рівнів економічного розвитку країн, що перебувають у відносній територіальній близькості, це неминуче активізує міграційний чинник у системі трудових ресурсів на регіональному, а також глобальному (міжконтинентальному) рівні.

У гендерному розрізі, хоча кількість безробітних жінок у світі є меншою за кількість безробітних чоловіків (табл. 2.6, рис. 2.30), рівень жіночого безробіття є вищим за рівень безробіття чоловіків (рис. 2.31), причому показники за регіонами суттєво відрізняються: станом на 2018 р. рівень безробіття серед жінок і чоловіків відповідно за регіонами становив: Північна Америка – 4,0 % і 4,3 %, Північна, Південна та Західна Європа – 8 % і 7,4 %, Східна Європа – 4,9 % і 5,5 %, Латинська Америка та Карибський регіон – 9,6 % і 7,0 %, Центральна та Західна Азія – 8,8 % і 7,8 %, Східна Азія – 3,7 % і 4,6 %, Південно-Східна Азія та Океанія – 2,8 % і 3,0 %, Південна Азія – 4,5 % і 2,7 %, Арабські країни – 15,6 % і 5,8 %, Північна Африка – 20,8 % і 9,1 %, Субсахарська Африка – 6,2 % і 5,6 % [231].

Таблиця 2.6

Динаміка безробіття серед чоловіків і жінок у світі 1991–2020 рр., млн осіб* [231]

Роки	1991 р.	1992 р.	1993 р.	1994 р.	1995 р.	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.	2000 р.
Жінки	43,2	44,7	48,9	52,9	56	58	60	62,2	65	64,1
Чоловіки	61,6	65,1	71,2	75	77,9	80,2	81,4	85,1	89,3	88
Роки	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Жінки	65,5	69,7	72,5	72,7	72,9	69,2	66	65,4	73,5	73,3
Чоловіки	91	97	99,5	96,6	95,5	90,3	86,3	88,9	103	101
Роки	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Жінки	72,5	73,1	73,8	72,4	74,3	75,4	74,4	73,7	74,4	74,8
Чоловіки	99,4	101,1	102,4	100,3	101,4	102,2	99,7	98,8	99,2	99,5

* 2019–2020 рр. – прогноз

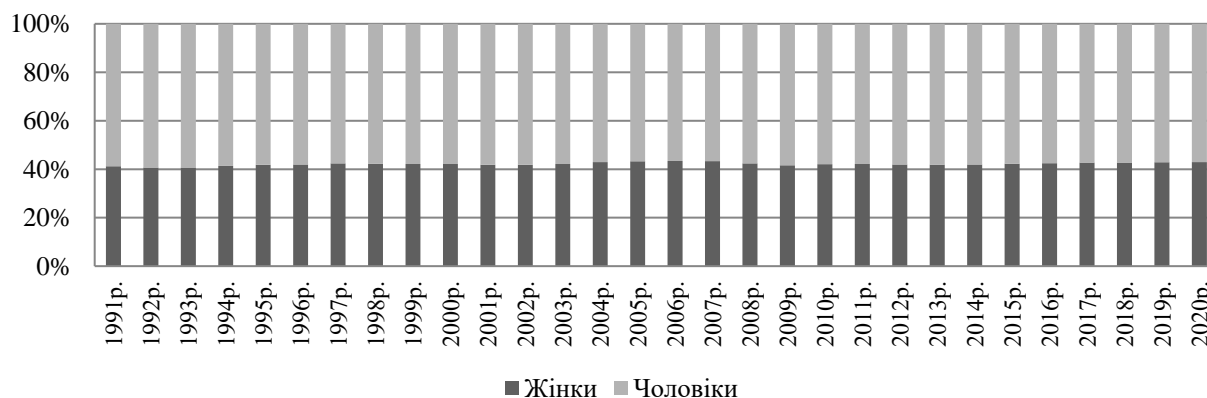


Рис. 2.30. Структура безробіття серед чоловіків і жінок у світі у 1991–2020 рр., * %**

* 2019–2020 рр. – прогноз

** Побудовано за даними [231]

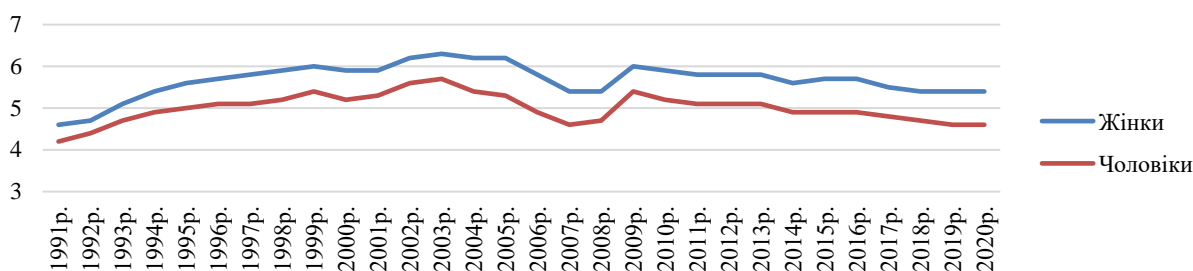


Рис. 2.31. Рівень безробіття серед чоловіків і жінок у світі у 1991–2020 рр., * % [231]

* 2019–2020 рр. – прогноз

Показовою є ситуація у гендерному розрізі за групами країн. Якщо у групі розвинутих країн та країн із доходами, вищими за середній, тенденція є незмінно спадною серед чоловіків і зростаючою серед жінок, то у групі країн із доходами, нижчими за середній, та групі країн, що розвиваються, як свідчать лінії трендів (рис. 2.32), спостерігається чітко виражена тенденція до зростання жіночого безробіття – на основі чого можна зробити висновок, що рівень безробіття корелюється з рівнем економічного розвитку країн, особливо це стосується рівня безробіття жінок.

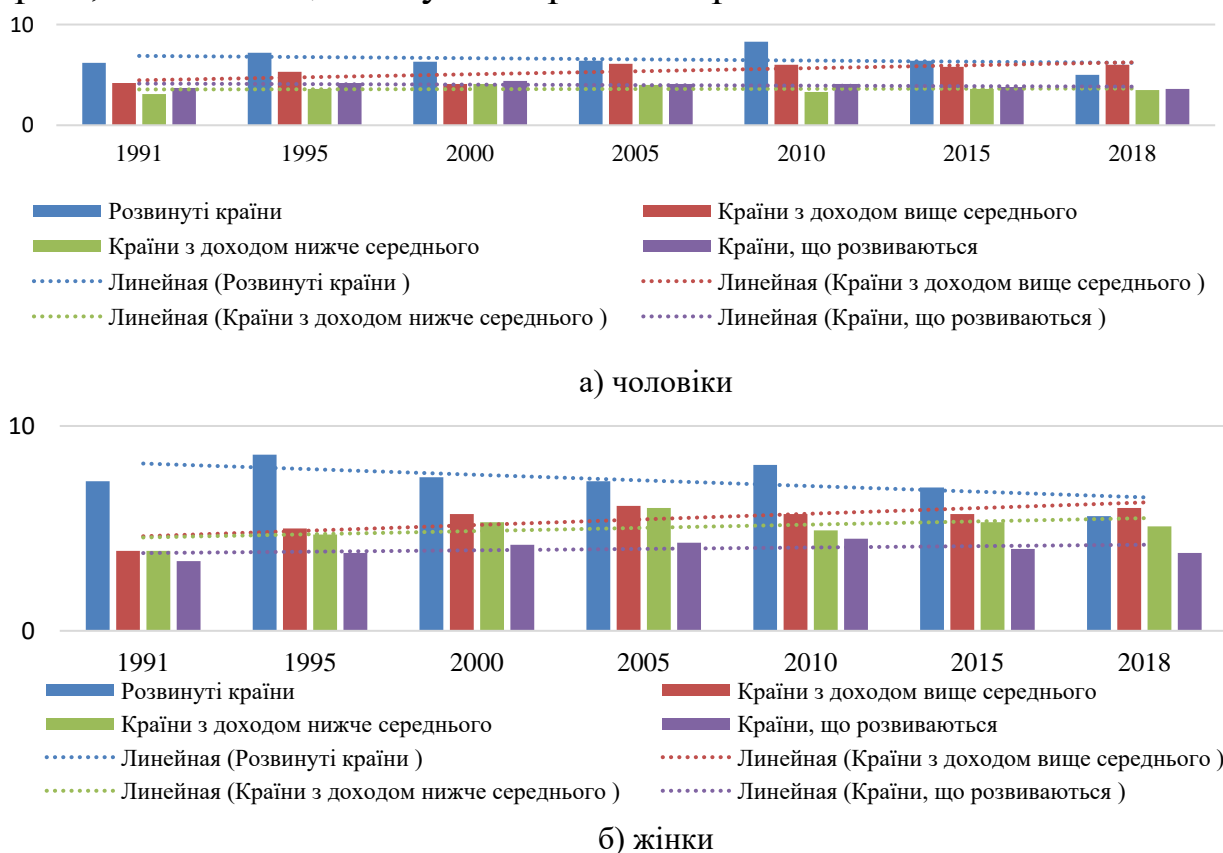


Рис. 2.32. Рівень безробіття чоловіків і жінок у різних групах країн у 1991–2018 рр., %*

*Побудовано за даними [231]

Іншою є ситуація з показниками безробіття у віковому аспекті. Особливо слід відзначити зростання безробіття серед працівників у віці 25 років і старших (1991 р. – 55,2 млн осіб, 1995 р. – 75,3 млн осіб, 2000 р. – 88,1 млн осіб, 2005 р. – 97,8 млн осіб, 2010 р. – 108,7 млн осіб, 2015 р. – 113,9 млн осіб, 2018 р. – 113,1 млн осіб) (табл. 2.7, рис. 2.33). При цьому парадоксальною ознакою сучасного етапу економічного розвитку є те, що незважаючи на зростання потреби економіки у високоінтелектуальній робочій силі, серед молодих людей у віці 15–29 років відбувається формування нового прошарку населення – *NEET* (*not in educational neither in employment not training*), частка якого (серед молоді) у деяких країнах перевищує 20 % (Греція – 20,2 %, Італія – 20,9 %, Сербія та Болгарія – 21,5 %, Гватемала – 23,3 %, Македонія – 24,8 %, Сальвадор – 26,0 %, Туреччина – 28,7 %, Молдова – 29,3 %, Північна Африка – 31,4 %, Вірменія – 40,0 %, Киргизстан – 43,3 %) [8, с. 14; 207].

Таблиця 2.7

Динаміка безробіття серед вікових груп у світі у 1991–2020 рр., млн осіб* [231]

Роки	1991 р.	1992 р.	1993 р.	1994 р.	1995 р.	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.	2000 р.
15–24 роки	49,6	50,7	54,4	56,6	58,6	59,6	60,3	62,1	64,7	64,1
25 років і старші	55,2	59,1	65,8	71,4	75,3	78,6	81,1	85,2	89,7	88,1
Роки	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
15–24 роки	65,6	69,2	70,7	70,4	70,6	66,7	62,9	62,9	68	65,5
25 років і старші	90,9	97,4	101,3	99	97,8	92,8	89,3	91,4	108,6	108,7
Роки	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
15–24 роки	64,3	64	63,5	61,1	61,8	62,1	60,4	59,3	59,1	58,7
25 років і старші	107,6	110,2	112,7	111,6	113,9	115,5	113,7	113,1	114,5	115,6

* 2019–2020 рр. – прогноз

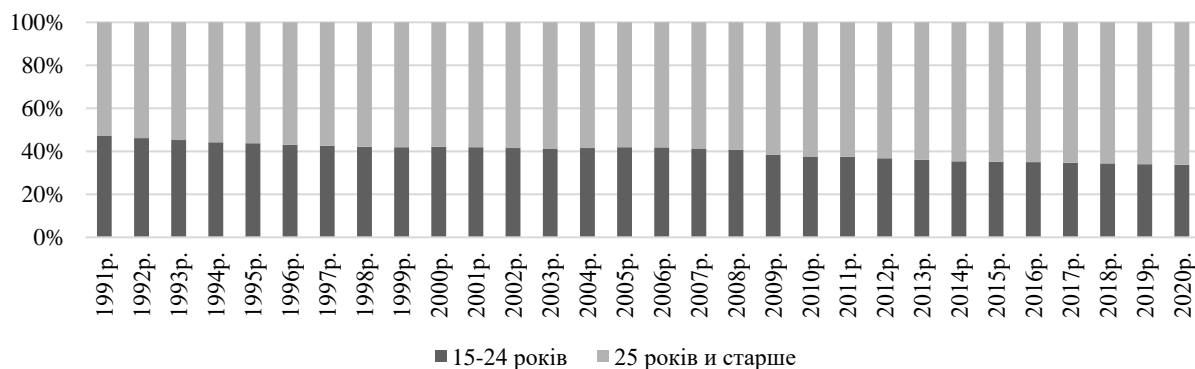


Рис. 2.33. Структура безробіття серед вікових груп у світі у 1991–2020 рр., * %**

*2019–2020 рр. – прогноз

** Побудовано за [231]

На формування неактивного сегмента молоді, який також є складовою зазначеного вище глобального розриву у рівні зайнятості, впливають дві групи факторів – *зовнішні* (економічна і політична невизначеність у країні, відсутність гідної праці для молодих осіб без професійного досвіду, відсутність соціальних ліфтів) і *внутрішні* (низька мотивація до праці, завищена самооцінка, бажання швидкого отримання результату), що перетинаються в точці самоактуалізації. Остання пов'язана з наявністю цікавої роботи і можлива лише за сприятливих соціально-історичних умов [8, с. 15]. За наявності прагнення самоактуалізації, але за відсутності належних зовнішніх умов у системі трудових ресурсів забезпечення глобальної економіки спрацьовує ще один аспект міграційного чинника (перш за все, у високоосвітньому сегменті) – трудова міграція розширює діапазон вибору можливих життєвих стратегій особистості, спрямованих на адаптування до соціально-економічних реалій.

Таким чином, глобалізація змінює напрями розвитку світового ринку праці. Основними напрямками трансформаційних зрушень виступають значне скорочення зайнятості та зростання безробіття внаслідок поширення світової економічної кризи; суттєва диференціація секторальних структур зайнятості у світовій економіці; зростання частки зайнятих у секторі послуг і скорочення в аграрному секторі та промисловості; поширення нестандартних форм зайнятості; активізування прояву міграційного чинника.

Міграційний чинник потребує ретельного дослідження, оскільки, як свідчать результати проведеного аналізу, міграційна складова виступає провідним драйвером розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації, що зумовлює потужні трудові ресурсні трансформації у світовій економіці.

2.2. Дослідження міжнародних міграційних процесів як чинника прояву трансформації трудових ресурсів забезпечення світової економіки

Міграція робочої сили виступає визначальним проявом процесу глобалізації, має об'єктивний характер і є провідним драйвером системи трудових ресурсів забезпечення світової економіки, чому сприяють четверта промислова революція та пов'язана з нею інформатизація економіки, розвиток транснаціональних корпорацій,

спрощення перетину кордону тощо у поєднанні з процесами старіння населення і робочої сили економічно розвинених країн [148, с. 3]. Глобалізація істотно змінює сутність міграції, надаючи сучасним переміщенням людей латентного характеру, роблячи терміни і географічні рамки переміщень нечіткими, визначаючи специфіку функціонування світового ринку праці [74, с. 57].

Крім того, в умовах глобалізації трудова міграція стає одним з інструментів професійної та соціальної самореалізації для працівників, розширюючи діапазон можливих життєвих стратегій особистості, спрямованих на адаптування до соціально-економічних реалій сучасності [18, с. 9].

Будь-яка з національних економік тією чи іншою мірою залучена до міжнародного міграційного обміну. За даними ООН, станом на початок 2018 р. 258 млн осіб у світі (3,4 % населення світу) живуть за межами країн походження. Причому зростання чисельності мігрантів демонструє стійку позитивну тенденцію: якщо у 1970 р. чисельність міжнародних мігрантів становила 84 млн осіб, 2000 р. – вже 173 млн осіб, 2010 р. – 220 млн осіб, то у 2017 р. 258 млн осіб (рис. 2.34), тобто порівняно з 1970 р. чисельність міжнародних мігрантів зростає втричі.

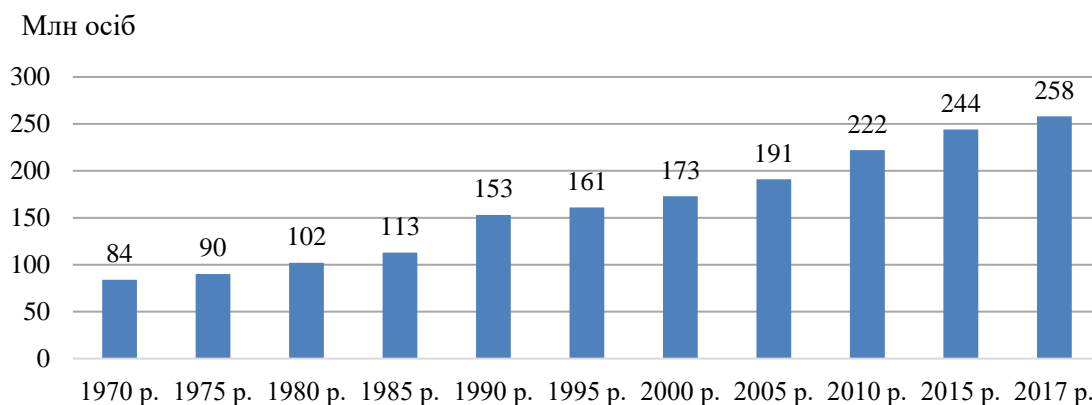


Рис. 2.34. Динаміка міжнародної міграції у 1970–2017 рр., млн осіб [23]

Статистика виділяє близько 22 % країн, найбільш активно включених до світового ринку праці. Природно, що найбільший вплив відчувають національні ринки праці, які мають розширений потенціал міграційних процесів, а ступінь впливу визначається законодавством, що склалося в цій сфері, і певними факторами, що характеризують ринки праці [135, с. 75].

Основна частина мігрантів 2000–2017 рр., як можна бачити з табл. 2.8, припадала на Азійський регіон, обсяг переміщення склав

близько 30 млн осіб (зі зростанням на рівні 1,8 млн мігрантів на рік), однак при цьому частка міжнародних мігрантів в Азії загалом не перевищує 2% від загальної кількості населення регіону (така картина спостерігається також в Африці та Латинській Америці). Водночас у таких регіонах, як Європа, Північна Америка та Океанія частка міжнародних мігрантів становить понад 10% від загальної чисельності населення [141, с. 38].

Основною складовою міграції у сучасному світі є переселення як результат прояву економічних чинників, в якому вирішальну роль відіграє порівняння якості життя в країнах походження і країнах призначення робочої сили, про що свідчить розподіл країн призначення мігрантів за рівнем доходу: 2017 р. порівняно з 2000 р. частка країн із високим рівнем доходів, куди прямували мігранти, збільшилася з 58% до 64% (рис. 2.35).

Таблиця 2.8

**Кількість міжнародних мігрантів за регіонами світу
у 2000–2017 рр., млн осіб [141]**

Регіон	Прибуло		Вибуло		Сальдо	
	2000 р.	2017 р.	2000 р.	2017 р.	2000 р.	2017 р.
Азія	49,2	79,6	65,0	105,7	-15,8	-26,7
Європа	56,3	77,9	49,6	61,2	6,7	16,7
Північна Америка	40,4	57,7	3,2	4,4	37,2	53,3
Африка	14,8	24,7	21,6	36,3	-6,8	-11,6
Латинська Америка та країни Карибського басейну	6,6	9,5	24,8	37,7	-18,2	-28,2
Океанія	5,4	8,4	1,2	1,9	4,2	6,5

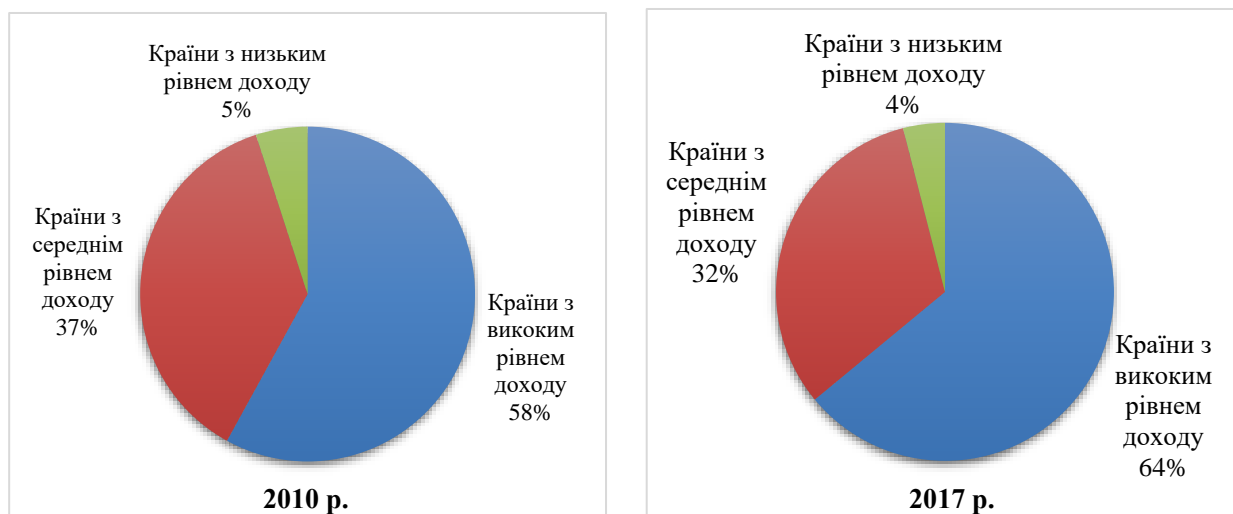


Рис. 2.35. Розподіл країн призначення мігрантів за рівнем доходу у 2010 і 2017 рр., % [184]

Для мігрантів та членів їхніх сімей міграція може забезпечити значні вигоди в плані доходів, освіти і здоров'я: за даними ООН, переселення мігрантів із найбідніших країн у розвинуту країну означає для них збільшення рівня доходів у 15 разів, підвищення рівня охоплення дітей освітою в 2 рази, зниження дитячої смертності в 16 разів [23].

Трудові мігранти складають 2/3 загального обсягу міжнародних мігрантів, і більшість із них, як зазначалось, переїжджають до країн із високими доходами. Загалом частка розвинених країн, що заохочують міграцію робочої сили, зростає: якщо у 1996 р. лише 2 % країн вдавались до відповідних заходів, то станом на 2017 р. частка таких країн вже оцінювалась на рівні 25 %, а загалом у світі частка країн, що заохочують залучення іноземної, перш за все, висококваліфікованої робочої сили, наближається до показника 75 % [238].

Міграція, сприяючи територіальним переміщенням працівників, певною мірою вирішує проблеми збалансованості між попитом і пропозицією на ринку праці певних держав. У зв'язку з цим здійснюється зміна структури зайнятості на національних ринках праці, переглядається чисельність працівників у тій чи іншій сфері реального сектору економіки, удосконалюється якість трудових ресурсів [135, с. 75].

Так, *США*, реалізуючи цілеспрямовану політику із залучення висококваліфікованих кадрів, є загально визнаним центром тяжіння готових професіоналів. Серед емігрантів, які виїжджають до США, спостерігається більша частина вчених та висококваліфікованих фахівців порівняно з іншими країнами (зокрема, серед членів Національної академії наук США 23 особи є емігрантами). За наявними оцінками, завдяки залученню висококваліфікованих іноземних кадрів, протягом 1965–2000 рр. США вдалось заощадити на освіті та науковій діяльності близько 200 млрд дол. США [77, с. 55].

У *країнах ЄС* розробляють списки професій, носії яких можуть безперешкодно отримати дозвіл на працевлаштування, створюють сприятливі умови для здобування освіти іноземними студентами, носії висококваліфікованої робочої сили (які отримали пропозицію робочого місця з рівнем заробітної плати, що перевищує середню по країні принаймні в півтора рази) отримують так звану блакитну карту (звільняються від звичайних процедур отримання дозволу на працевлаштування і отримують широкі права в країні перебування). І це є цілком зрозумілим, адже основним фактором економічного

зростання в умовах глобалізації виступають інтелект, знання, компетенції, персоніфіковані в людині, оскільки в постіндустріальній моделі світового господарства провідна роль належить інтелектуальній праці.

Крім того, глобалізація та перехід до інформаційного суспільства зумовлюють постійне звуження сфери класичної зайнятості. На світовому ринку праці спостерігається флексибілізація та дестандартизація зайнятості, трансформування соціально-трудоких відносин, що супроводжуються появою дистанційних відносин між роботодавцем і працівником: за даними *Illinois Telecommunications Access Corporation (ITAC)*, у США 2015 р. на дистанційну зайнятість припадав 21 % чисельності зайнятих, у Європі – 8 % [18, с. 10]. Тобто, у світовій економіці поширюється *віртуальна міграція*, яка передбачає виконання працівниками з одних країн замовлень для роботодавців з інших країн без фактичної зміни місця роботи і проживання, що дозволяє суттєво знижувати собівартість продукту (послуги).

Так, за даними дослідження *Top\$dev* – сервісу пошуку програмістів та ІТ-рекрутингу (29 країн, майже 170 тис. розробників, понад 1,5 млн проєктів), на початок 2017 р. ринок замовлень для ІТ-фрілансерів зі Східної Європи розподілили між собою США (54,5 %), Велика Британія (10,5 %), Австралія (7,0 %), Канада (5,2 %), Німеччина (3,2 %) (рис. 2.36) [120]. Тобто цифрові технології роблять ринок праці дійсно глобальним, формуючи ряд переваг цифрової зайнятості – нестандартні форми зайнятості, глобальну мобільність, гідний рівень оплати праці.

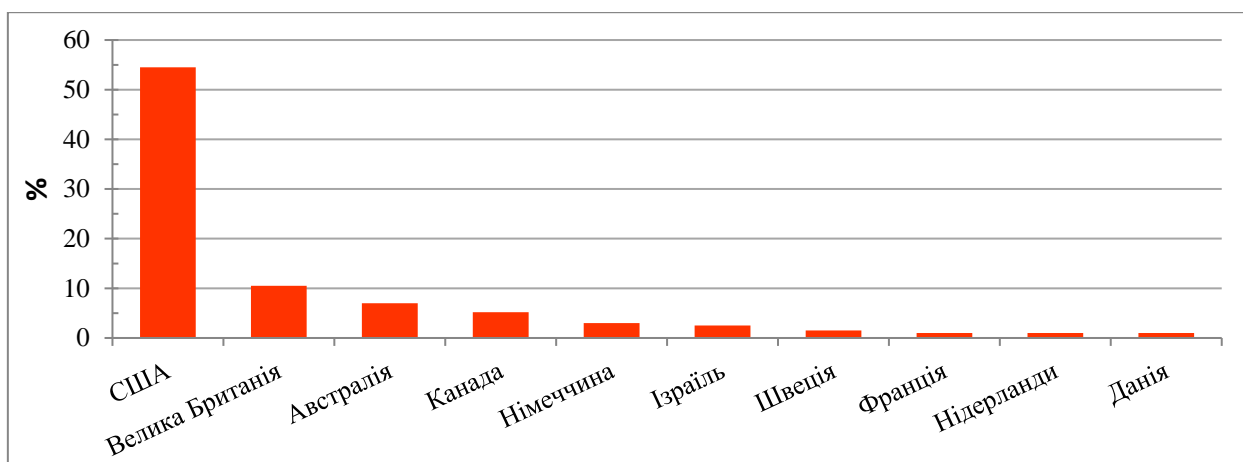


Рис. 2.36. Країни-замовники послуг ІТ-фрілансерів зі Східної Європи на початок 2017 р., частка в обсязі, % [130]

При цьому беззаперечними лідерами за кількістю фрілансерів у Європі були Україна і РФ (рис. 2.37). У 2016 р. до університетів-лідерів за обсягами підготовки ІТ-фрілансерів входили три українські університети, один російський та один білоруський (рис. 2.38), а містами-лідерами, зазначеними у профілях фрілансерів, виступали Київ, Харків, Запоріжжя, Москва, Мінськ [130].

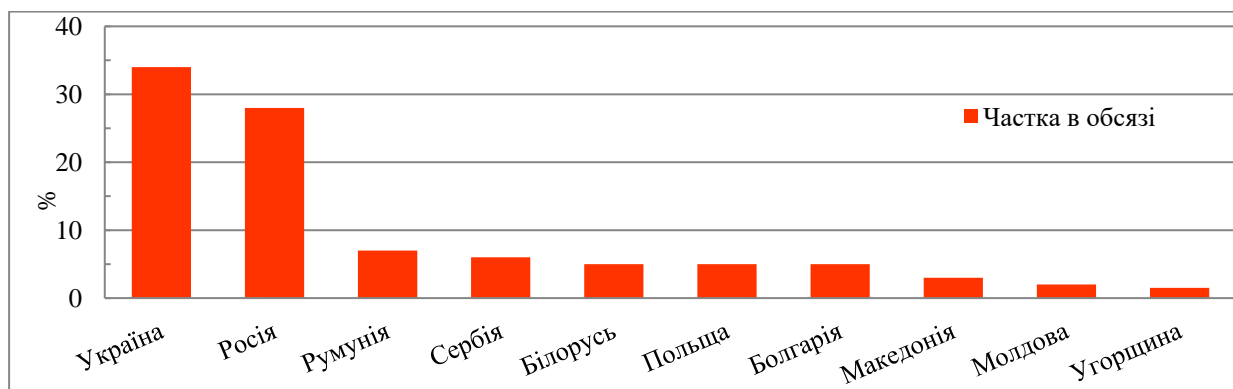


Рис. 2.37. Країни-лідери за кількістю ІТ-фрілансерів в Європі на початок 2017 р., частка в обсязі, % [130]



Рис. 2.38. Університети-лідери в Європі за кількістю підготовки фрілансерів в ІТ-сфері на початок 2017 р., частка, % [130]

Основні традиційні міграційні коридори у світовій економіці демонструють впевнену сталість, зумовлену розривом в економічному розвитку країн, зі зростанням активізації міграційних переміщень із Мексики до США та з Індії до ОАЕ (рис. 2.39).

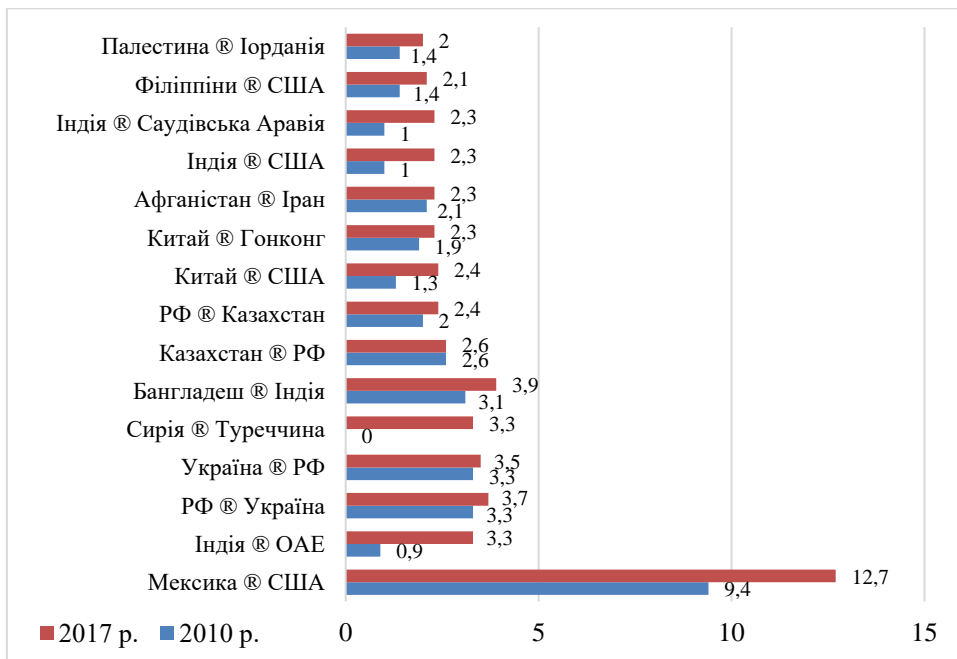


Рис. 2.39. Найбільші міграційні коридори у світі у 2010–2017 рр., млн осіб [141, с. 14]

При цьому Топ-20 країн формують майже половину міжнародних переміщень робочої сили внаслідок зазначеного вище прояву економічного чинника (рівень оплати праці, умови праці, загальна якість життя). Станом на 2017 р., лідерами за обсягами від'їжджаючих із країни працівників були Індія (16,6 млн осіб), Мексика (13,0 млн осіб), Російська Федерація (10,6 млн осіб) (рис. 2.40), хоча у переліку країн-лідерів і відбулись певні зрушення: до них порівняно з 2000 р. увійшли такі країн як Сирія (6,9 млн осіб), Румунія (3,6 млн осіб), Єгипет (3,4 млн осіб).

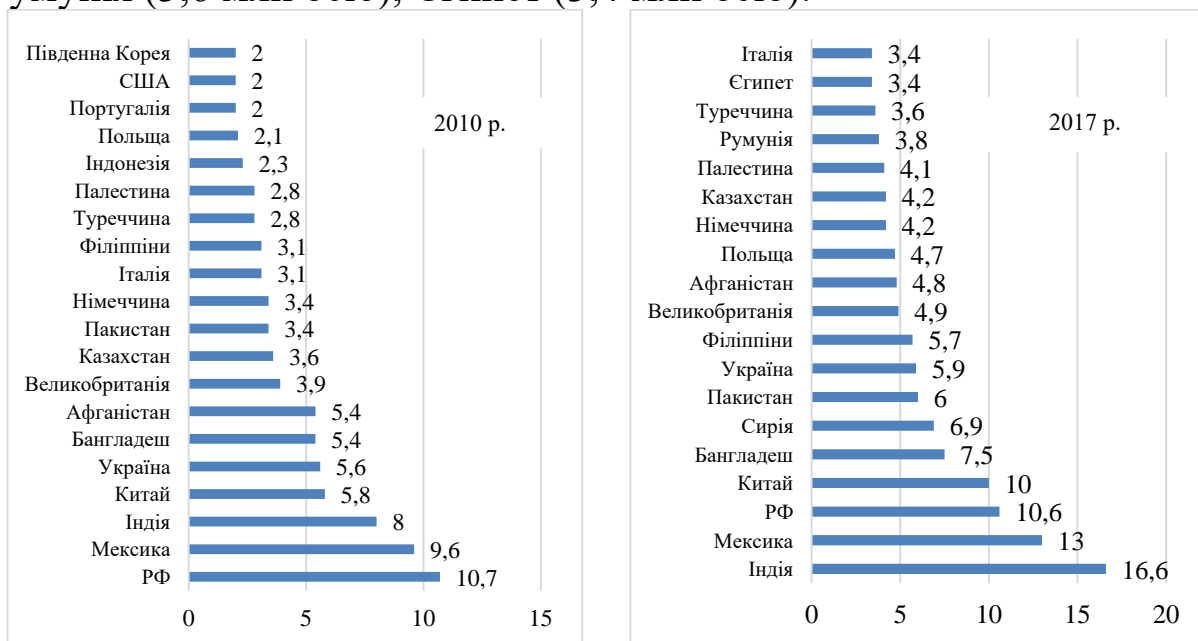


Рис. 2.40. Топ-20 країн, за кількістю походження міжнародних мігрантів, млн осіб [141]

Щодо Топ-20 країн прибуття, незважаючи на те, що на них припадає майже 70 % мігрантів, беззаперечним лідером щодо обсягу залучення мігрантів є США (49,8 млн осіб у 2017 р., 34,8 млн осіб у 2000 р.) (рис. 2.41). У 2017 р. до Топ-20 за обсягами прибуття мігрантів, порівняно з 2010 р., увійшли Іспанія (5,9 млн осіб), Туреччина (4,9 млн осіб), Південна Африка (4,0 млн осіб), Таїланд (3,6 млн осіб), Кувейт (3,1 млн осіб).

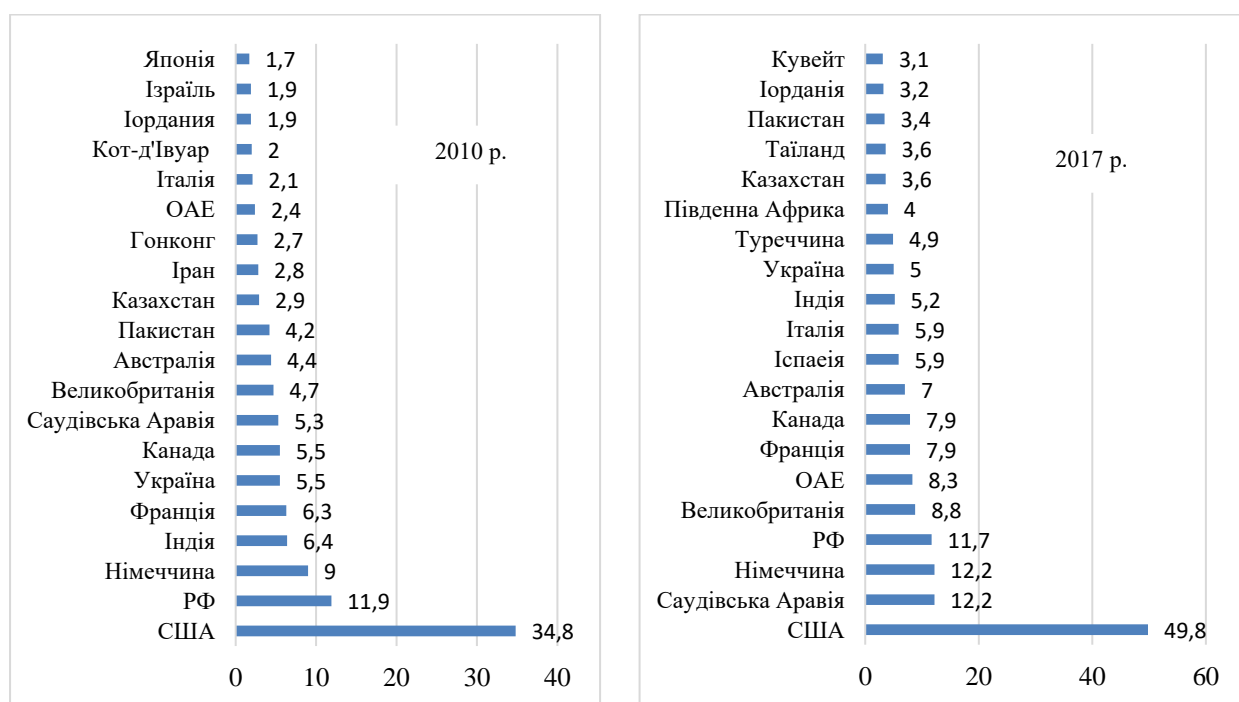


Рис. 2.41. Топ-20 країн за кількістю прибуття міжнародних мігрантів, млн осіб [141]

Серед найважливіших центрів тяжіння іноземної робочої сили, які визначають сучасні напрямки міжнародної трудової міграції, можна виділити такі: Північноамериканський регіон, Західноєвропейський регіон, Південно-Східна та Західна Азія, Арабський регіон, Латиноамериканський регіон.

Північноамериканський регіон традиційно характеризується масовими потоками іммігрантів з усього світу, чому сприяє свобода роботодавців на ринку праці Північної Америки у питаннях найму та звільнення, і як наслідок – динамічність змін на ринку праці, чутливе реагування на зміни кон'юнктури – кількості та якості робочих місць.

Для *Західноєвропейського регіону* характерним є високий рівень правової захищеності працівників, жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць, галузеве регулювання рівня оплати праці. Велику роль у використанні іноземної робочої

сили в регіоні зіграло утворення ЄС – кожне розширення кордонів ЄС спричиняло нову хвилю імміграції, зокрема субрегіональної, щорічний обсяг якої оцінюється на рівні 1 млн осіб.

Враховуючи історичне минуле країн регіону, основними країнами-донорами для європейських країн є такі: для Великобританії – Індія; для Німеччини – Туреччина, країни колишньої Югославії, Італія, Греція, Польща; для Франції – Алжир, Марокко, Португалія; для Бельгії – Італія, Марокко; для Нідерландів – Туреччина, Марокко; для Швейцарії – Італія, країни Югославії, Іспанія [77, с. 56].

Країни регіону *Південно-Східної та Західної Азії* стали привабливими для іммігрантів внаслідок економічного зростання таких країн як Гонконг, Сінгапур, Японія, Малайзія, Південна Корея, Австралія, Нова Зеландія. Основними країнами-реципієнтами робочої сили в регіоні є Індія (близько 6 млн осіб у 2017 р.), Австралія (понад 4,5 млн осіб), Гонконг (3 млн осіб), Японія (2,2 млн осіб), при цьому в регіоні значною є частка нелегальної міграції.

В *Арабському регіоні* великомасштабна міграція розпочалась у 1950-ті роки, коли зі збільшенням видобутку нафти у країнах Перської затоки потреба в робочій силі перевищила наявну кількість місцевих працівників. У 1975 р. кількість міжнародних мігрантів в основних центрах імміграції в регіоні (Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Саудівська Аравія, ОАЕ) становила 2 млн осіб, 1980 р. – 4 млн осіб (44 % загальної кількості працівників), наприкінці 1990-х рр. – 5 млн осіб (понад 50 % сукупної робочої сили), 2010 р. – понад 15 млн осіб [77, с. 57]. На сьогодні питома вага іноземних працівників у регіоні перевищує 50 %, зокрема в Катарі становить 85 %, в ОАЕ – 90 %. Основними країнами-реципієнтами робочої сили виступають Індія, Пакистан, Єгипет, Ірак, Сирія, Йорданія, Палестина, Греція, Туреччина, Італія.

У регіоні *Латинської Америки* відбувається інтенсивний міграційний обмін між основними країнами регіону, учасниками якого є Аргентина, Венесуела, Бразилія, Чилі, Еквадор, Болівія. Основною приймаючою країною регіону є Аргентина (близько 20 млн осіб). Гострий дефіцит у кваліфікованій робочій силі відчують Венесуела, Бразилія, Болівія, Чилі, Парагвай, а тому реалізують спеціальні програми із залучення мігрантів із країн Східної Європи та СНД.

Водночас, за даними дослідження *Decoding Global Talent 2018*, проведеного міжнародною консалтинговою компанією *The Boston Consulting Group* спільно з міжнародним рекрутинговим агентством

The Network (дослідження охоплювало 366 тис. респондентів із 197 країн), у світі спостерігається деяке зниження кількості людей, готових їхати на роботу за кордон: 57 % працівників у 2018 р. порівняно з 64 % у 2014 р. (щодо України, то цей показник протягом 2014–2018 рр. залишався незмінним – понад 50 % респондентів із 10 тис. відповіли, що вже працюють або хочуть працювати за кордоном). Із 50 найбільш населених країн світу лише 7 продемонстрували помітний інтерес до трудової міграції: Німеччина, Ірландія, США, Велика Британія, Бразилія, Індія, Венесуела [26]

На думку експертів, такі показники пов'язані з імміграційною політикою США, Брекситом, Європейською міграційною кризою, яка розпочалася у 2015 р., та пожвавленням економіки у Східній Європі [137]. Крім того, цьому сприяє зростання глобалізації економіки, що продовжується, і відповідно – розповсюдження стандартів рівня життя на різні країни світу.

Щодо потенційних напрямків міграції, за даними зазначеного вище дослідження, Топ-10 країн виглядає таким чином: США, Німеччина, Канада, Австралія, Велика Британія, Іспанія, Франція, Швейцарія, Італія, Іспанія [26].

При цьому не вся міграція відбувається в позитивних умовах. Станом на 2017 р. у результаті конфліктів і переслідувань 68,5 млн осіб були вимушені залишити місця проживання, у т. ч. 25,4 млн біженців, 3,1 млн шукачів притулку і 40 млн внутрішньо переміщених осіб. Третина всіх біженців прямувала до найменш розвинутих країн, де можливості для їхнього прийняття та інтеграції часто бувають недостатніми (зокрема, 2017 р. 85 % усіх біженців прямували в такі країни як Іран, Ліван, Пакистан, Туреччина, Уганда) [23], що створює передумови подальшої (відтермінованої) міжнародної міграції до більш економічно розвинутих країн.

Оцінюючи наслідки трудової міграції, одним із найбільш відчутних з них є обсяг грошових переказів, які мігранти відправляють додому. За останні 10 років перекази трудових мігрантів у світі збільшились із 300 млрд дол. США до 529 млрд дол. США (за цей самий період обсяг іноземних інвестицій зменшився приблизно на 200 млрд дол. США) [196].

За даними Світового банку, до першої трійки країн-отримувачів грошових переказів у 2018 р. увійшли Індія (78,6 млрд дол. США), Китай (67,4 млрд дол. США), Мексика (35,7 млрд дол. США); Україна за обсягами грошових переказів посіла 10 місце у світі (14,4

млрд дол. США) (рис. 2.42) і перше місце серед країн Європи і Центральної Азії (додаток І, рис. І1), а найбільшими відправниками обсягів грошових переказів виступають США, ОАЕ, Саудівська Аравія (рис. 2.43).

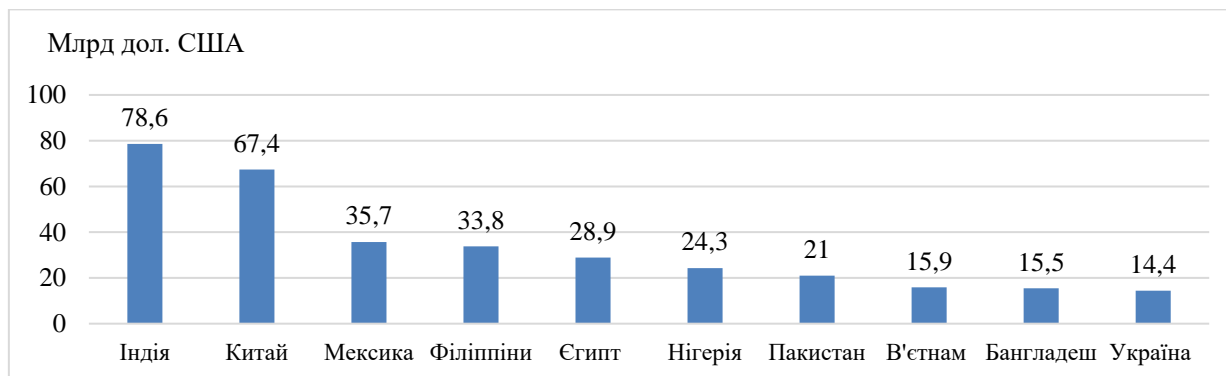


Рис. 2.42. Топ-10 країн за обсягами грошових переказів мігрантів 2018 р., млрд дол. США [196, с. 2]

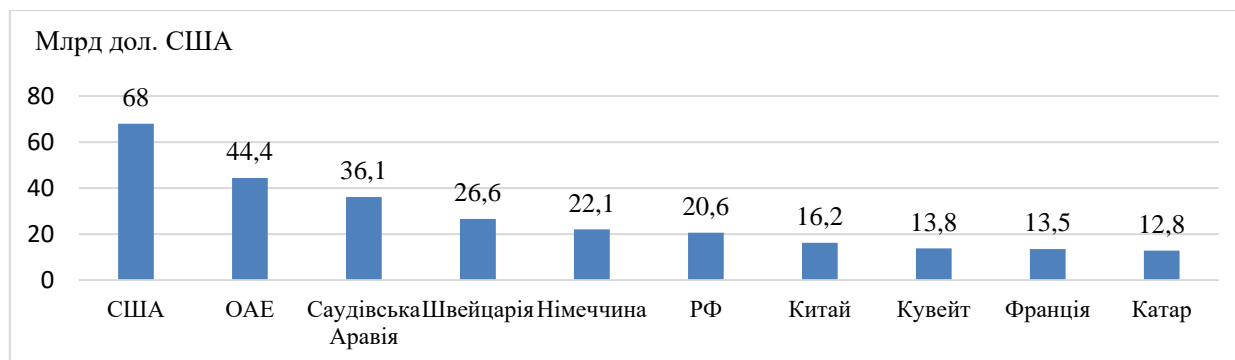


Рис. 2.43. Топ-10 країн за обсягами грошових відправлень мігрантів 2018 р., млрд дол. США [196, с. 4]

Топ-10 отримувачів грошових переказів, вимірюваних як відсоток валового внутрішнього продукту (ВВП), складають такі країни як Королівство Тонга (35,2 %), Киргизстан (33,6 %), Таджикистан (31 %) (рис. 2.44) [196, с. 2–3].

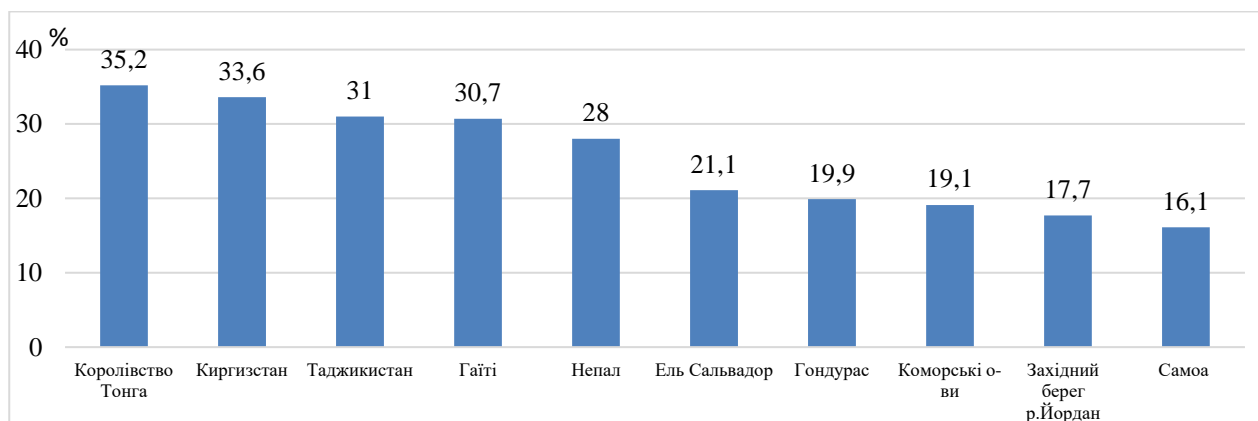


Рис. 2.44. Топ-10 країн за питомою вагою грошових переказів мігрантів у ВВП у 2018 р., % [196, с. 2]

Як можна бачити, основні перекази трудових мігрантів спрямовані в регіони світу із середнім та низьким рівнем доходу (табл. 2.9). При цьому, за даними ООН, сумарна величина переказів у 2017 р. була майже в 3 рази більша, ніж офіційна допомога для розвитку[23].

Таблиця 2.9

Наявна і прогнозна динаміка потоків грошових переказів у регіони світу з середнім і низьким рівнем доходу у 2010–2020 рр. [125, с. 3]

	2010 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019* р.	2020* р.
<i>Млрд дол. США</i>							
<i>Країни із середнім та низьким рівнем доходу загалом</i>	342	451	444	483	529	550	574
Східна Азія і Океанія	96	128	128	134	143	149	156
Європа і Центральна Азія	38	43	43	53	59	61	64
Латинська Америка і Карибські о-ви	55	67	73	80	88	91	95
Близький Схід і Північна Африка	39	51	51	57	62	64	66
Південна Азія	82	118	110	117	131	137	142
Субсахарська Африка	32	43	38	42	46	48	51
<i>Світ загалом</i>	<i>470</i>	<i>596</i>	<i>589</i>	<i>633</i>	<i>689</i>	<i>714</i>	<i>746</i>

* Прогноз

Топ-10 країн у регіональному розрізі за обсягами грошових переказів мігрантів і питомою вагою грошових переказів мігрантів у ВВП у 2018 р. представлено у Додатку ІІ.

Щодо України, яка, як зазначено вище, перебуває серед країн-лідерів за обсягом грошових переказів, економічний чинник міграції є домінуювальним, насамперед – це низький рівень заробітної плати в країні порівняно навіть із країнами-найближчими сусідами (табл. 2.10). У 2017 р. МВФ визнав Україну найбільш бідною країною в Європі із мінімальною заробітною платою 325,53 дол. США (для порівняння – у Молдові – 375,82 дол. США).

Таблиця 2.10

Мінімальна та середня заробітна плата у країнах Європи у 2017 р., євро/місяць [148, с. 4]

<i>Країна</i>	<i>Мінімальна заробітна плата</i>	<i>Середня бруutto-зарплата</i>
1	2	3
Болгарія	235	637
Румунія	275	742
Литва	380	880
Латвія	380	1054

1	2	3
Польща	453	1115
Угорщина	412	1067
Хорватія	433	1261
Словаччина	435	1259
Чехія	407	1250
Естонія	470	1353
Греція	684	1588
Португалія	650	1802
Словенія	805	2218
Іспанія	826	2418
Велика Британія	1393	3482
Ірландія	1563	3810
Німеччина	1498	3813
Нідерланди	1552	3975
Франція	1480	3929
Люксембург	1999	5462
Бельгія	1532	4511
Україна (євро, за курсом НБУ)	120	237
Україна (євро, за ПКС)	351	777

Безумовно, надходження міграційних переказів позитивно впливає на макроекономічну стабільність у державі (маючи стабільний характер, перекази стимулюють платоспроможний попит і відповідно – виробництво), на готівковий валютний ринок (виступають надійним джерелом надходження іноземної валюти), на розвиток фінансово-банківської системи країни (понад половину домогосподарств, які у своєму складі мають довгострокових трудових мігрантів, мають банківські рахунки в Україні – 53 %, короткострокових – 44 %, серед домогосподарств, які у своєму складі не мають мігрантів, – лише 21 %) (рис. 2.45).

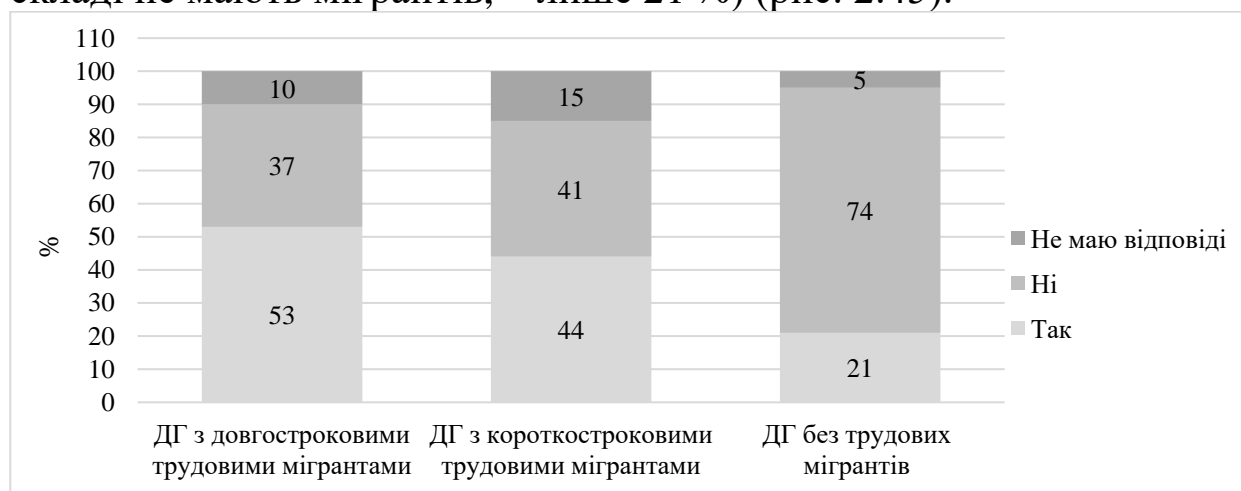


Рис. 2.45. Наявність банківського рахунку у домогосподарств (ДГ) залежно від категорій трудових мігрантів, % [105]

Окрім формування заощаджень (49 %), надходження грошових переказів українських мігрантів спрямовуються на підтримку родини (68 %), батьків (38 %), вирішення житлових питань (37 %) та ін. (рис. 2.46). Водночас негативними наслідками надходження грошових переказів є зростання обсягів імпорту (через схильність до споживання імпортованих товарів і послуг), підвищення рівня інфляції (через збільшення платоспроможності окремих категорій громадян), зниження мотивації до зайнятості (через відсутність взаємозв'язку із сферою докладання праці) тощо.

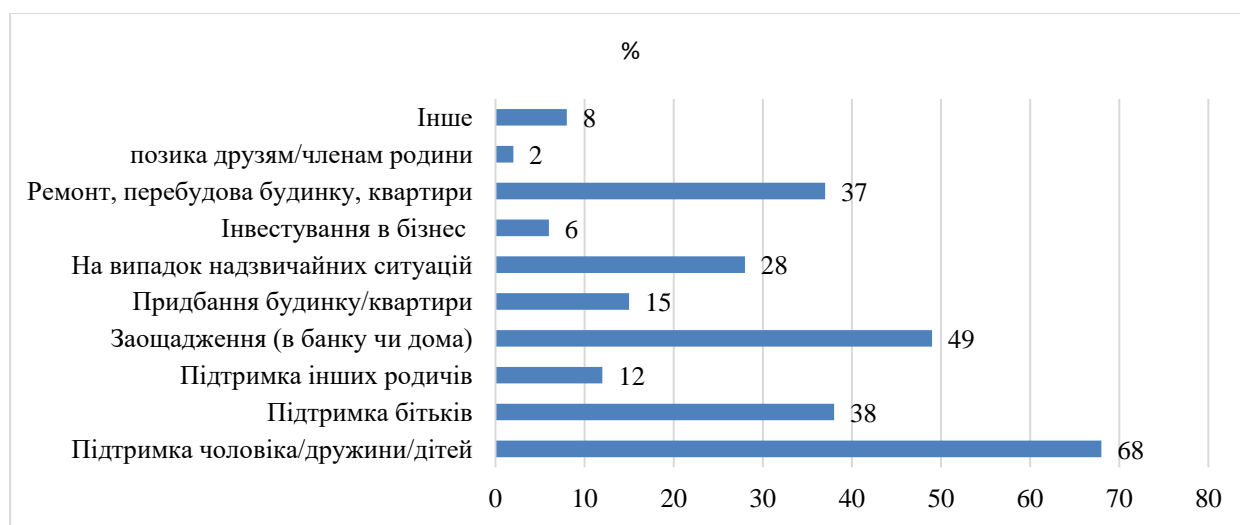


Рис. 2.46. Розподіл відповідей трудових мігрантів щодо найважливіших цілей переказу коштів в Україну, % [105]

Слід зазначити, що світова фінансово-економічна криза, що виникла в умовах поширення ролі глобалізації у формуванні рівня соціально-економічного розвитку країн, посилила нестабільність і суперечливість ситуації на міжнародному ринку праці у сфері міжнародної міграції, зумовлюючи не тільки скорочення потреб у трудовій міграції, але й відчутне погіршення стану родин мігрантів, які залишились на батьківщині [144, с. 26].

Оцінюючи наслідки міжнародної міграції, доходимо висновку, що найбільш неоднозначними вони є в контексті *трудоресурсного забезпечення* держави: з одного боку, зменшується напруженість на національному ринку праці (за наявними оцінками, за відсутності зовнішніх трудових мігрантів рівень безробіття у 1,5–2 рази перевищував би фактичні показники); з іншого боку – внаслідок трудової міграції неминуче посилюватиметься дефіцит кваліфікованої, особливо висококваліфікованої робочої сили, який відчувається вже зараз, і не лише в Україні [3, с. 27].

Так, в *Естонії* у 2015 р. 62 % виданих дозволів на працевлаштування припадало на українців (1098 із загальної кількості 1659 дозволів), протягом 2013–2015 рр. кількість українських ІТ-фахівців у країні зросла з 675 до 1610 осіб [226].

Відтік *висококваліфікованої робочої сили* є одним із провідних міграційних трендів в Україні. Так, як свідчать дані рис. 2.47, кількість працівників, які отримали в країнах ЄС блакитну карту (призначену для носіїв висококваліфікованої робочої сили), за 2012–2017 рр. зросла більше ніж в 11 разів. Причиною такої ситуації, крім суто економічного чинника, є освітній дисбаланс між країнами Європи і Україною: якщо у Європі близько 70 % випускників отримують кваліфікацію «працівник з інструментом» і лише 30 % здобувають вищу освіту (наслідком чого є дефіцит висококваліфікованої робочої сили), то в Україні 80 % здобувають вищу освіту і 20 % – професійну (наслідком чого є те, що серед безробітних майже 50 % мають вищу освіту, зокрема в Києві та Запоріжжі – 80 %, Харкові – 87 %) [133, с. 81]. При цьому в галузі фізичних, математичних та технічних наук не за фахом працюють 70 % осіб з вищою освітою, в галузі біологічних, агрономічних та медичних наук – 46 %, в галузі прикладних наук і техніки – 76 % [14, с. 6].

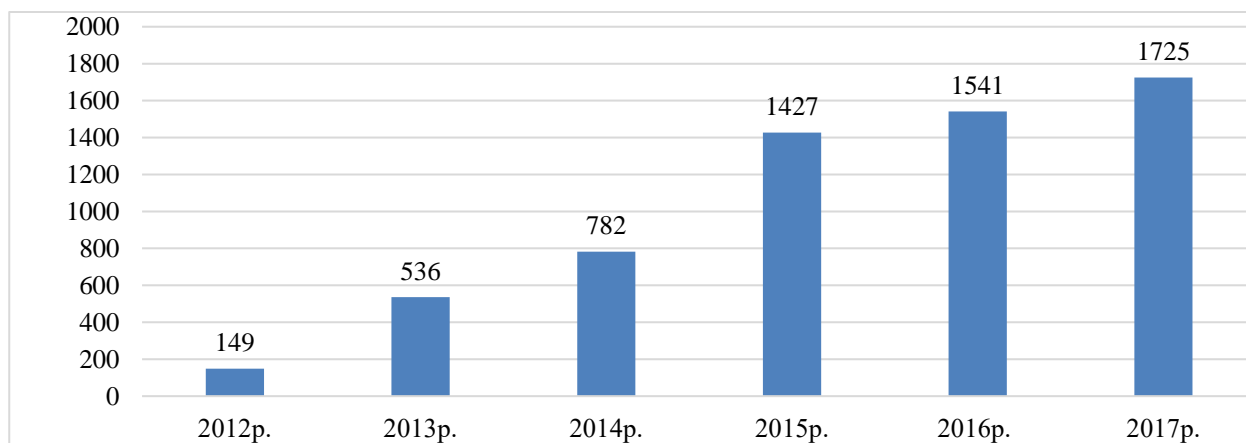


Рис. 2.47. Чисельність блакитних карт, отриманих громадянами України за 2012–2017 рр. [238]

Загалом, за результатами досліджень Інституту соціології НАН України, основними спонукальними чинниками зовнішньої міграції в країні є такі [148, с. 6]: низька оцінка свого власного життя і поточної ситуації в державі за відсутності віри у швидкі зміни, що приведуть до бажаних результатів (табл. 2.11); погані перспективи для себе, родини та нащадків в Україні; стійке переконання у вищій якості життя в

інших країнах (регіонах) та впевненість у наявності попиту на робочу силу (набуття професійної освіти) мігрантів у країнах призначення; впевненість у своїх можливостях інтегруватись у нове суспільство (знайти роботу, вивчити мову, пристосуватись до способу життя тощо) зокрема через наявність міжтериторіальних зв'язків і досвід родинної та сусідської міграції; поширення в суспільстві настанов на міграцію, особливо серед освічених верств населення; впевненість у тому, що міграція відіграє роль соціального ліфта, який дає змогу істотно підняти свій матеріальний та соціальний статус.

Таблиця 2.11

Бачення перспектив розвитку України серед громадян, % [148, с. 6]

Намір виїхати за кордон	Жодного покращення не буде	Важко сказати	Більш-менш налагодиться	Всього
Так	53,5	30,5	16,0	100 %
Ні	48,5	29,5	22,0	100 %

Важливо, що низка європейських держав, які виступають основними країнами призначення для українських мігрантів (рис. 2.48), спрощують правила працевлаштування, розглядаючи українців як мігрантів, бажаних за освітніми та культурними характеристиками. Так, у Польщі ще у 2007 р. було запроваджено порядок, згідно з яким для громадян країн Східного партнерства для роботи впродовж шести місяців протягом календарного року оформлювати дозвіл на працевлаштування не потрібно, достатньо заяви роботодавця (серед громадян, які на цій підставі у 2017 р. прибули у Польщу, 94 % становили українські трудові мігранти; якщо у 2012 р. було зареєстровано 223,7 тис. заяв щодо найму українців, то у 2017 р. – вже 1,7 млн, тобто майже у 8 разів більше).

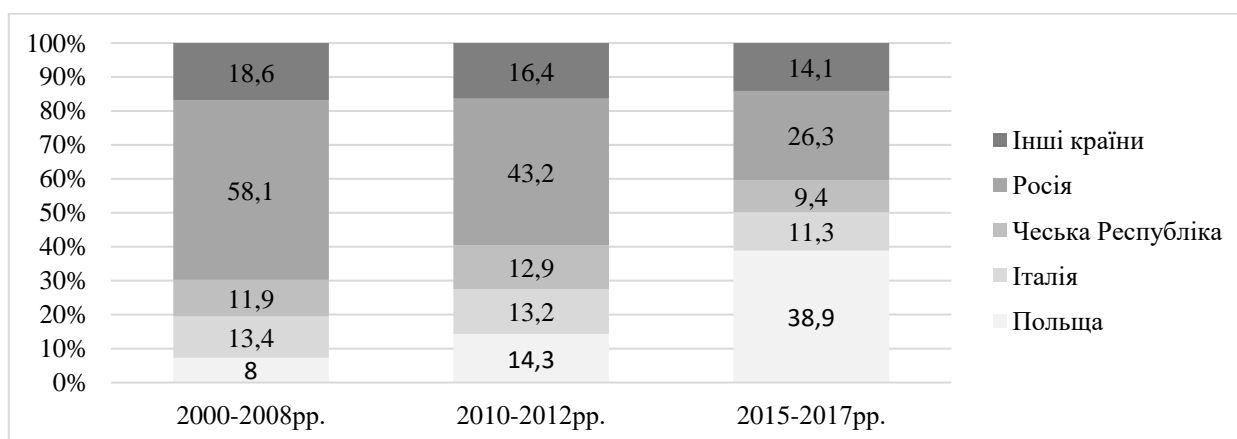


Рис. 2.48. Розподіл українських трудових мігрантів за країнами призначення 2000–2017 рр., % [237]

Серед інших країн, куди у 2015–2017 рр. були спрямовані потоки українських мігрантів, належать США (1,8%), Білорусь (1,7%), Португалія (1,6%), Угорщина (1,3%), Ізраїль (1,1%), Фінляндія (1,0%), Німеччина (1,8%).

При цьому в освітній площині української зовнішньої міграції спостерігається цікава картина. Якщо оцінювати міграційні потоки тих, хто отримав вітчизняну професійну освіту (табл. 2.12), то можна бачити, що інтенсивність трудових міграцій з повною вищою освітою не перевищує 4%, а у трудовій міграції переважно беруть участь особи з професійно-технічною та повною загальною середньою освітою. Однак якщо розглянути динаміку кількості українських студентів за кордоном (5,2 тис. у 1999–2000 н.р., 66,7 тис. у 2015–2016 н.р., 77,2 тис. у 2017–2018 н.р.) (рис. 2.49), а також враховувати, що терміни навчання в університетах становлять не один рік, то загальна кількість громадян України, які виїхали навчатись за кордон, оцінюється на рівні 150 тис. осіб. При цьому, за даними опитувань українських студентів у Польщі (основній країні навчання українських студентів), повертатись на батьківщину планують менше ніж 1/6 від загальної кількості опитаних [86].

Таблиця 2.12

Структура українських трудових мігрантів за рівнем освіти у 2005–2017 рр. [148, с.12]

<i>Рівень освіти</i>	<i>2005–2008 рр.</i>	<i>2010–2012 рр.</i>	<i>2015–2017 рр.</i>
Повна вища	13,9	15,4	16,4
Базова / неповна вища	17,3	15,1	17,1
Професійно-технічна	33,9
Повна загальна середня	59,0	64,9	30,1
Базова загальна середня/ початкова загальна	9,8	4,6	2,5

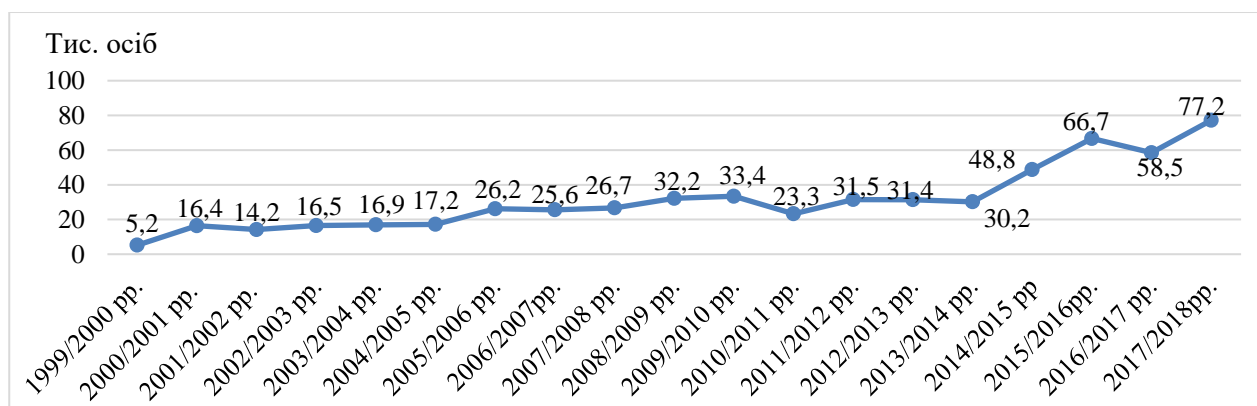


Рис. 2.49. Динаміка кількості українських студентів за кордоном у 1999–2018 рр., тис. осіб [239]

Отже, стає очевидним, що основні міграційні трансформації України містяться у площині трудоворесурсної небезпеки держави вже у найближчому майбутньому, оскільки переважна частина молоді виїжджає з України на навчання за кордон (табл. 2.13) для отримання доступу до ринку праці країн ЄС.

Таблиця 2.13

Розподіл студентів з України за країнами навчання [148, с. 12]

Країни Навч. роки	Польща	РФ	Німеччина	Чехія	Італія	США	Франція	Угорщина	Австрія
2013-2014	9,5	...	5,4	1,8	1,9	1,4	1,1	1,3	1,1
2014-2015	14,7	12,0	5,6	2,1	2,1	1,4	1,1	1,2	0,9
2015-2016	22,5	21,8	5,8	2,3	2,4	1,5	1,2	0,9	1,1
2016-2017	29,2	22,4	1,1	1,2

Ці процеси становлять серйозну загрозу для забезпечення економічного зростання країни ще й тому, що вони накладаються на зростання кількості науковців, які виїжджають із країни, що є основою формування конкурентних переваг будь-якої країни. Достовірної статистики щодо обсягів міграції наукових співробітників на сьогодні в країні не існує. За офіційними статистичними даними (які публікувались до 2014 р. включно), протягом 2010–2014 рр. з України виїхали 47 докторів і 252 кандидата наук (табл. 2.14). Водночас, за експертними оцінками, починаючи з 1991 р., чисельність науковців у країні скоротилась більше ніж на 25 тис. осіб [163].

Таблиця 2.14

**Виїзд фахівців із науковими ступенями
за межі України [9, с. 312]**

	Фахівці, що мають науковий ступінь													
	Доктори наук							Кандидати наук						
	1995	2000	2005	2010	2012	2013	2014	1995	2000	2005	2010	2012	2013	2014
Усього	59	26	8	8	5	2	7	...	125	45	31	51	27	42
у т.ч.														
Ізраїль	10	2	–	–	–	–	–	...	15	1	–	–	–	–
Канада	–	–	–	–	–	–	1	...	12	4	1	3	3	2
Німеччина	2	6	–	–	–	–	–	...	14	13	2	5	6	3
Польща	3	2	–	2	–	1	–	...	2	3	–	3	1	1
РФ	20	3	3	3	1	–	4	...	31	4	2	6	6	18
США	19	9	4	–	1	–	–	...	34	7	10	11	2	3
Інші	4	4	1	3	3	–	2	...	17	13	14	23	9	15

Обсяги ж загальної інтелектуальної міграції оцінюються на рівні 95,4 тис. фахівців на рік, тобто емігрує кожен 26-й фахівець із вищою освітою (підготовка якого оцінюється на рівні 20 тис. дол. США). За наявними оцінками, від'їзд протягом останніх років 5,5 тис. вчених означав для країни втрати на рівні 4 млрд дол. США, не враховуючи вартості створеного в країнах призначення інтелектуального продукту [85, с. 29]. За даними обстеження МОМ 2017 р., основними країнами призначення висококваліфікованих кадрів з України стали США (33 %), РФ (24 %), Німеччина (18 %) Ізраїль (7 %), Канада (8 %) та Польща (6 %). До найбільш бажаних професій за кордоном відносять лікарів, фармакологів, IT-фахівців, викладачів, фахівців у галузі природничих наук, наукових співробітників [85, с. 31].

При цьому основною причиною міграції є не лише рівень оплати праці (рис. 2.50), а й рівень фінансування науки (рис. 2.51) та застаріле обладнання, що призводить до неможливості реалізації інтелектуального та професійного потенціалу вчених [163]. До цього додаються недосконалі інфраструктура та неефективне інституційне забезпечення, що унеможлиблює реалізацію наукових розробок і фахових компетенцій; нестабільна економічна та політична ситуація в країні; відсутність перспектив професійної реалізації тощо [115, с. 37].

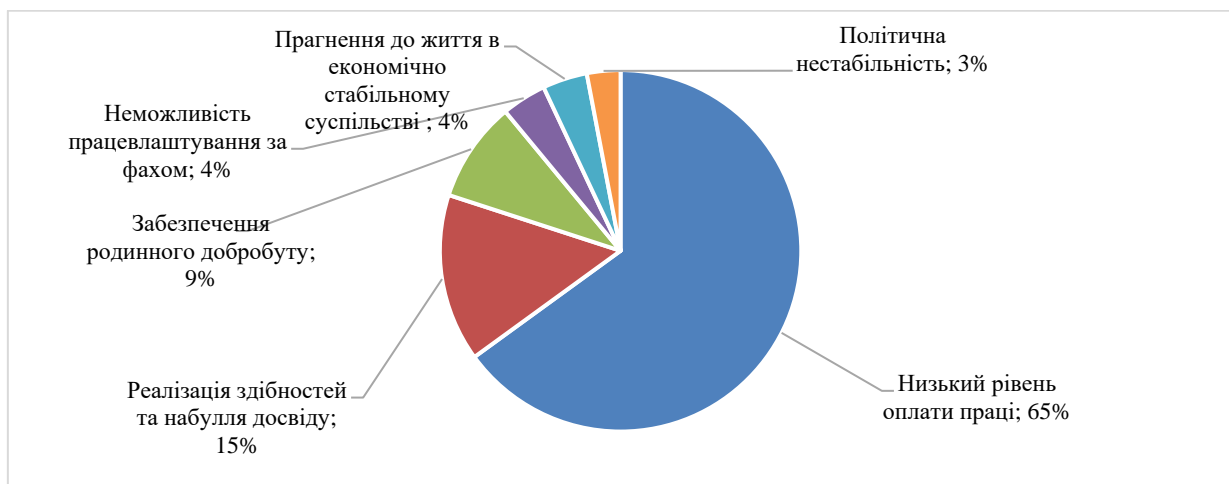


Рис. 2.50. Розподіл причин інтелектуальної міграції з України, 2017 р., % [85, с. 30]

Незважаючи на усвідомлення проблем, що постають перед науково-технічною сферою, в Україні лише констатується необхідність підвищення ефективності бюджетного фінансування цього напрямку [85, с. 32]. Як результат – уповільнення науково-технічного прогресу в країні.

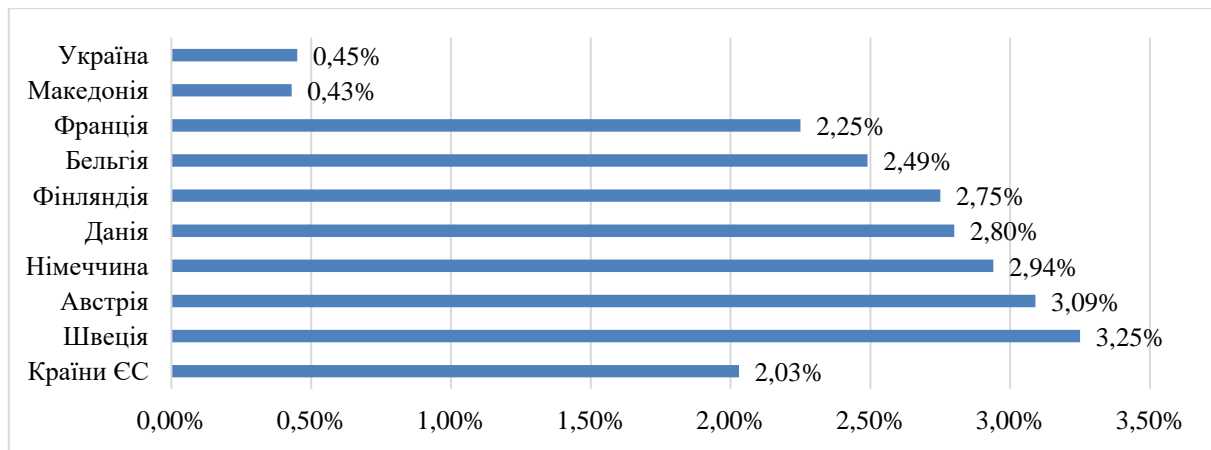


Рис. 2.51 Внутрішні витрати держав на дослідження та розробки, % до ВВП [153]

Якщо додати до цього результати дослідження МОП «Міжнародна мобільність українських педагогів і науковців», відповідно до якого майже 70 % респондентів, які отримали науковий ступінь за кордоном (рис. 2.52), залишаються в країні навчання [119], важливість питання *трудоресурсної безпеки* держави кардинально зростає, оскільки основний приріст зайнятості в розвинутих країнах припадає на професії сфери інтелектуальної праці (в США – 85 %, у Великобританії – 89 %, в Японії – 90 %) [184].

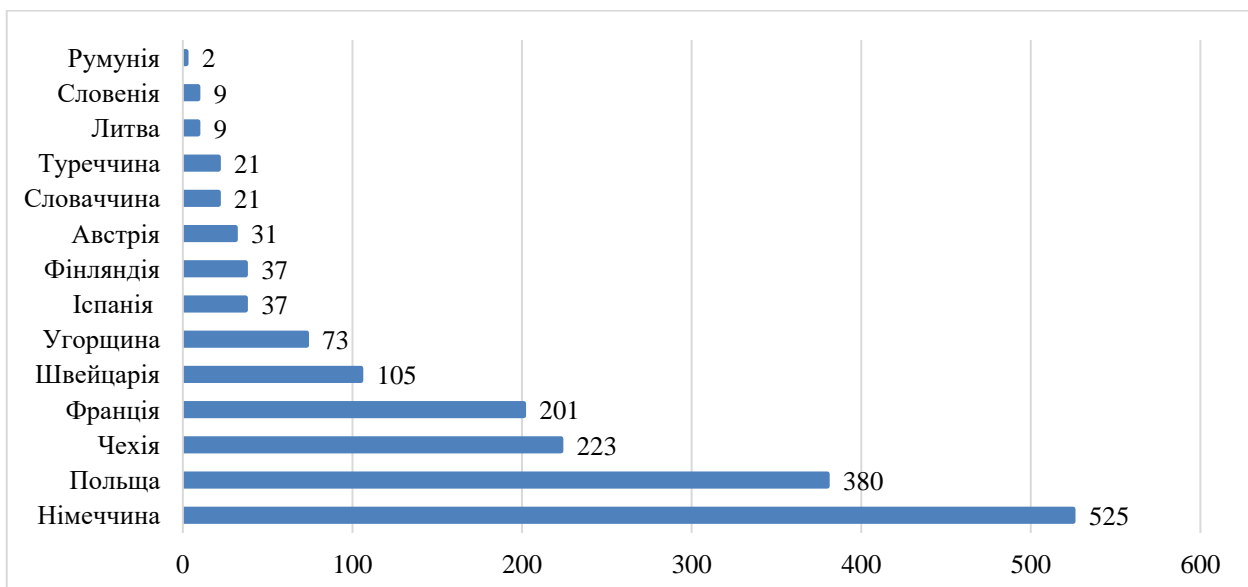


Рис. 2.52. Кількість українських аспірантів (РНд-студентів), які навчались на денній формі в зарубіжних університетах у 2015–2016 н.р., осіб [141]

В умовах глобалізації міжнародна міграція робочої сили перетворилась на суттєвий економічний, соціальний та гуманітарний фактор розвитку як країн походження, так і країн, що

приймають робочу силу. Кожна зі сторін, яка бере участь у процесі обміну трудовими ресурсами, намагається отримати для себе конкретну користь [74, с. 56]. Щодо емпіричної оцінки наслідків міграції, особливо для приймаючих країн, такі наслідки складно піддаються вимірюванню.

У багатьох випадках короткострокові і довгострокові економічні наслідки міграції коливаються в широких межах. Наприклад, відповідно до теорії питання, ринки праці реагують у короткостроковому плані на шоки пропозиції робочої сили, корегуючи рівні зайнятості або розмір заробітної плати, однак у довгостроковій перспективі вплив цих заходів поступово знижується із пристосуванням місцевої робочої сили і підприємств до нового рівноважного стану. Тим не менш, емпірично складно виділити навіть короткострокові наслідки. Результати наявних досліджень [125, с. 2–3] свідчать, що імміграція може чинити як негативний, так і позитивний вплив на майбутню зайнятість місцевих працівників, однак ці дані значною мірою залежать від вибору методології і часових рамок дослідження.

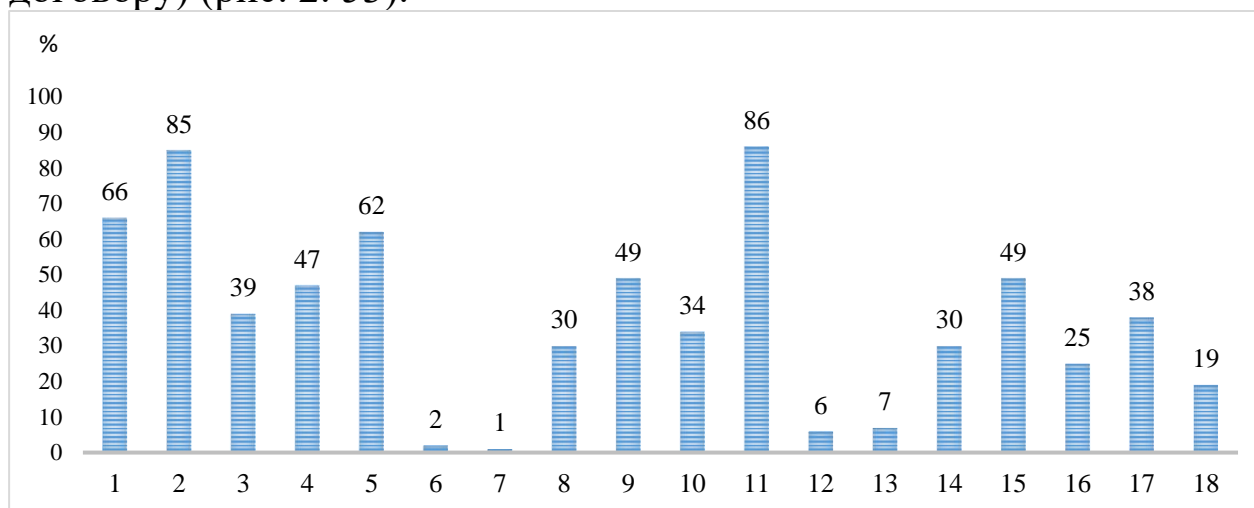
Крім того, більшість висновків щодо характеру впливу трудової міграції базуються на дослідженнях, які проводять у країнах із високим рівнем доходу і зазвичай з високорозвинутою інфраструктурою ринку праці. Ці дослідження свідчать, що певні регулюючі заходи, такі як регулювання мінімального розміру оплати праці і можливості продовження освіти, можуть тимчасово знижувати вплив трудової міграції на національні ринки праці. При цьому такі заходи значно відрізняються за кількістю і змістом між розвинутими країнами та країнами з менш високим рівнем економічного розвитку, а це означає, що в умовах *трансформування трудоресурсного забезпечення* подальшого удосконалення потребує політика регулювання ринку праці для максимального використання вигод від міграції робочої сили.

За таких умов суттєво зростає роль прямих *двосторонніх угод* між державами щодо трудової міграції. У ході дослідження 2015 р. МОП оцінила двосторонні угоди щодо трудової міграції за такими критеріями:

– комплексність охоплення питань щодо трудової міграції (відповідно до положень типового договору Рекомендації № 86 Конвенції 97 МОП);

– якість двосторонніх угод за 18 критеріями належної практики регулювання трудової міграції і захисту працівників-мігрантів (на основі міжнародних норм).

Як продемонстрували результати дослідження, в угодах загалом містилось 11 положень із 27, прописаних у типовій угоді (в угодах, укладених в Європі, Північній і Південній Америці, превалювали положення щодо рівного ставлення, в Азії – щодо трудового договору) (рис. 2. 53).



Відображення передової практики в укладених угодах:

1. Прозорість
2. Інформаційне забезпечення
3. Посилання на нормативні основи і свідоцтва щодо поваги прав мігрантів на основі міжнародних актів
4. Конкретне згадування рівного поводження з працівниками-мігрантами
5. Положення, що сприяють справедливій практиці найму
6. Увага до гендерних питань і проблем вразливих працівників-мігрантів
7. Соціальний діалог за участю роботодавців і працівників, а також інших зацікавлених сторін, таких як організації громадянського суспільства
8. Заходи щодо захисту заробітної плати
9. Конкретні положення, що стосуються трудових договорів і захисту на робочому місці
10. Положення щодо розвитку людських ресурсів і підвищення кваліфікації на роботі
11. Конкретні процедури реалізації, моніторингу та оцінювання.
12. Заборона вилучення проїзних документів і посвідчень особи
13. Положення щодо визнання навичок і кваліфікацій у країні призначення
14. Положення щодо соціального забезпечення і медичного обслуговування трудових мігрантів на рівні з місцевими працівниками
15. Чіткий розподіл обов'язків між партнерами
16. Положення щодо конкретних механізмів розгляду скарг і процедур врегулювання питань, а також доступу до правосуддя
17. Положення щодо безоплатного переказу заощаджень і грошових коштів
18. Охоплення всього міграційного циклу

Рис. 2.53. Відсоток двосторонніх угод щодо трудової міграції, які включають всі аспекти передової практики, % [125, с. 42]

При цьому слід зазначити, що високі оцінки за рядом позицій є достатньо відносними. Так, хоча у 86 % угод містяться конкретні положення щодо порядку реалізації, моніторингу та оцінювання (позиція 11) шляхом створення державою відповідних комітетів, відомості щодо функціонування і результатів діяльності таких комітетів носять досить обмежений характер. Крім того, незважаючи на згадування практики найму у 62 % угод, (позиція 5), нечисленними є підтвердження сприяння справедливій практиці найму, узгодження відповідних питань між приймаючими країнами і країнами походження, скорочення витрат, пов'язаних із трудовою міграцією, тощо.

Особливо слід наголосити, що, незважаючи на зростання ролі кваліфікаційного чинника на міжнародному ринку праці в умовах глобалізації трудових відносин, у двосторонніх угодах між країнами майже відсутні положення щодо визнання професійних навичок і кваліфікацій (позиція 13). На рівні МОП визнано, що роль двосторонніх угод стосовно прискорення розвитку людських ресурсів на фоні зміни міграційного ландшафту – це питання, що потребує додаткових рекомендацій [125, с. 49].

Отже, на етапі глобалізації міграційні переміщення стають важливим чинником трудоворесурсної безпеки: зростає вплив міграції на зайнятість, якість людського капіталу, продуктивність праці, рівень доходів населення. Всі без винятку країни вирішують питання, з одного боку, залучення найбільш кваліфікованої робочої сили, а з іншого – втримання наявної та розвитку національних трудових ресурсів, корегуючи національні міграційні законодавства та освітні програми, формуючи важелі протидії відтоку мізків.

2.3. Прогнозування розвитку світового ринку праці в контексті трансформації трудоворесурсного забезпечення глобальної економіки

Наслідки глобальної економічної кризи спричинили глибокі трансформації світового ринку праці, посиливши нестабільність і структурні дисбаланси останнього: зростання поляризації можливостей між висококваліфікованими робочими місцями, безробіттям і неповною зайнятістю, збільшення нерівності доходів у світовому масштабі. Відповідно зростає важливість дослідження

прогнозних аспектів еволюції світового ринку праці для вироблення напрямів подолання кризи трудоворесурсного забезпечення глобальної економіки в перспективі. Прогнозування дозволяє застосувати певну логіку для аналізу і розроблення сценаріїв подолання можливих несприятливих тенденцій на ринку праці.

Ситуація на ринку праці може змінюватися внаслідок багатьох причин: скорочення обсягу виробництва і зайнятості, зміни демографічної ситуації, плинності професійних кадрів та потреби у їхньому заміщенні, потоків трудової міграції тощо. Як свідчать дані рис. 2.54 і табл. 2.15, прогнозна демографічна ситуація у світі, як вихідна складова пробного трудоворесурсного аналізу, демонструє позитивні тренди, що підтверджуються варіантним сценарним прогнозом динаміки чисельності населення світу до 2100 р. (Додаток К, рис. К1). Враховуючи необхідність реагування на осяжну трудоворесурсну перспективу (відстеження результативності відповідних управлінських впливів з боку держав та міжнародних інституцій), звизимо прогнозні оцінки до меж періоду 2050 р. Цей період вбачається доцільним також виходячи з того, що більшість прогнозів мають 5–20-річний горизонт прогнозування. Обрані часові рамки дозволять забезпечити досягнення кінцевої мети прогнозування – визначити ймовірний дисбаланс у трудоворесурсному забезпеченні економіки у глобальному та регіональному розрізі.

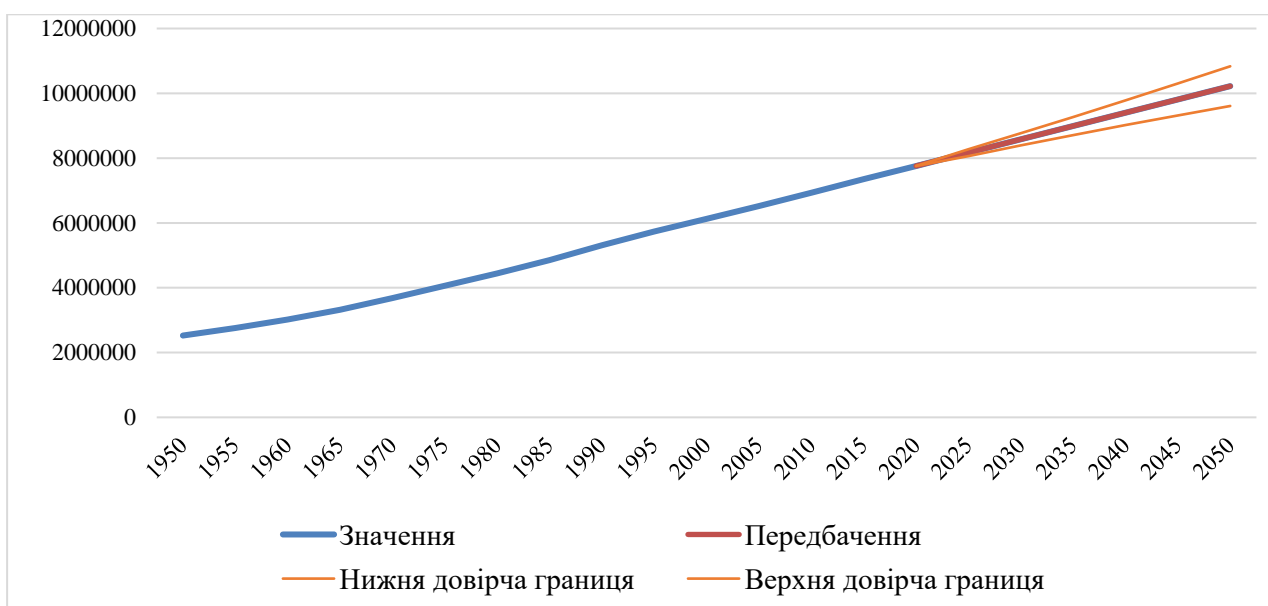


Рис. 2.54. Динаміка чисельності населення світу у 1950–2050 рр., тис. осіб

Динаміка чисельності населення світу 1950–2050 рр., тис. осіб

Часова шкала	Значення	Передбачення	Нижня довірча границя	Верхня довірча границя
1950	2525149,312			
1955	2758314,525			
1960	3018433,828			
1965	3322495,121			
1970	3682487,691			
1975	4061399,228			
1980	4439632,465			
1985	4852540,569			
1990	5309667,699			
1995	5735123,084			
2000	6126622,121			
2005	6519635,85			
2010	6929725,043			
2015	7349472,099			
2020	7758156,792	7758156,792	7758156,79	7758156,79
2025	8168773,862	8168773,862	8064645,32	8272902,40
2030	8579383,365	8579383,365	8391922,81	8766843,92
2035	8989992,867	8989992,867	8710101,53	9269884,21
2040	9400602,369	9400602,369	9018718,13	9782486,61
2045	9811211,871	9811211,871	9318230,74	10304193,01
2050	10221821,37	10221821,37	9609184,97	10834457,77

Як можна бачити з даних рис. 2.54, позитивні прогностичні тренди розвитку демографічної ситуації зберігатимуться за всіма варіантними сценаріями. Тому важливо проаналізувати, якими будуть прогностичні тенденції зайнятості і безробіття у прогнозованому періоді. Відповідні прогнози спиратимуться на екстраполяцію ретроспективних тенденцій і можуть коригуватись з урахуванням очікуваних змін у виробництві та використовуваних технологіях (технічний прогрес чинить неоднозначний вплив на професійну структуру і параметри робочої сили, скорочуючи попит на кваліфіковані кадри в одних галузях та підвищуючи його в інших).

Проблему зайнятості слід розглядати в контексті сучасних глобальних економічних трансформацій. Світова економіка вступила в достатньо тривалий період нестабільності з нечіткими контурами світового розподілу праці і конфігурації глобального ринку праці, з урахуванням чого можна висловити припущення, що

неоднорідність та нерівномірність розвитку ринків праці регіонів і країн суттєвим чином посиляться.

Для підтвердження цієї гіпотези слід спиратись на оцінку прогнозних тенденцій зайнятості. При тому, що загальний тренд динаміки зайнятості населення у світовому масштабі, зберігаючи позитивну тенденцію, не демонструє серйозних коливань (рис. 2.55, Додаток К, табл. К1), у регіональному розрізі ситуація значно відрізняється.

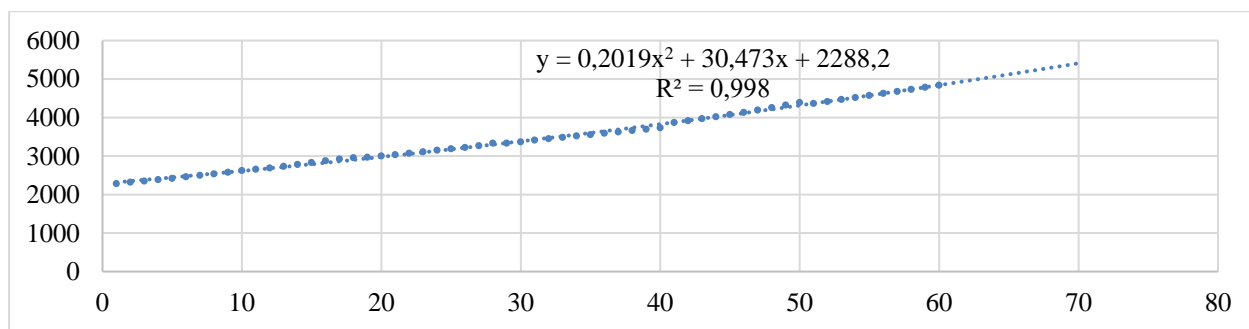


Рис. 2.55 Динаміка зайнятості населення у світі у 1991–2050 рр., млн осіб

Так, найбільш суттєве зростання зайнятості очікується в північноамериканському регіоні (рис. 2.56, Додаток К, табл. К1), що видається цілком очікуваним, зважаючи на динаміку економічного розвитку країн, які представляють регіон – США, Канада. Водночас, враховуючи наявну трудодефіцитну ситуацію в регіоні, а також високий рівень економічного розвитку зазначених країн, можна стверджувати, що регіон продовжить відігравати роль приймаючого для міжнародних мігрантів, перш за все, виступаючи центром тяжіння у висококваліфікованому сегменті, відповідно до високотехнологічних потреб економічного розвитку.

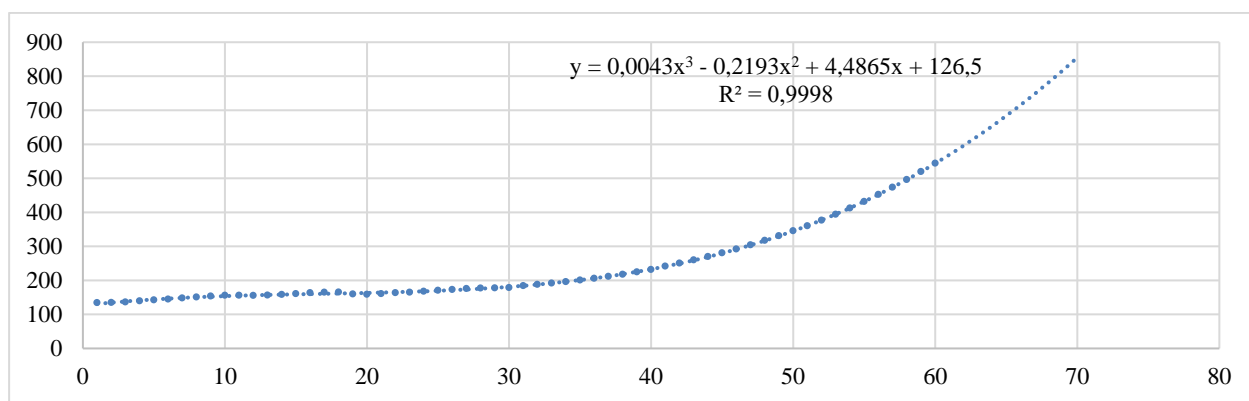


Рис. 2.56. Динаміка зайнятості населення у регіоні Північної Америки у 1991–2050 рр., млн осіб

Динаміка зайнятості населення в Європі при загальному позитивному тренді значно відрізняється за регіонами. Якщо у Північній, Південній і Західній Європі динаміка зростання зайнятості є достатньо помірною (рис. 2.57), то у Східній Європі (рис. 2.58) тенденції є більш виразними. При цьому в європейському регіоні спостерігається ситуація формування показників зайнятості за заміщенням: кількість тих, хто вийшов на пенсію або зі складу робочої сили (внаслідок чого утворились відповідні вакансії), є майже в десять разів вищою порівняно з кількістю вакансій, що виникають внаслідок економічного зростання [191] (75 млн проти 8,5 млн [176]).

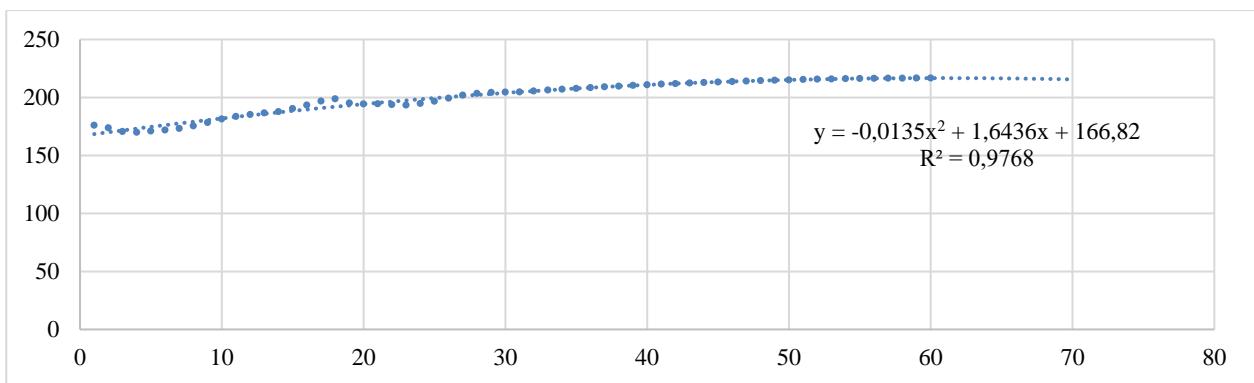


Рис. 2.57. Динаміка зайнятості населення у регіоні Північної, Південної і Західної Європи у 1991–2050 рр., млн осіб

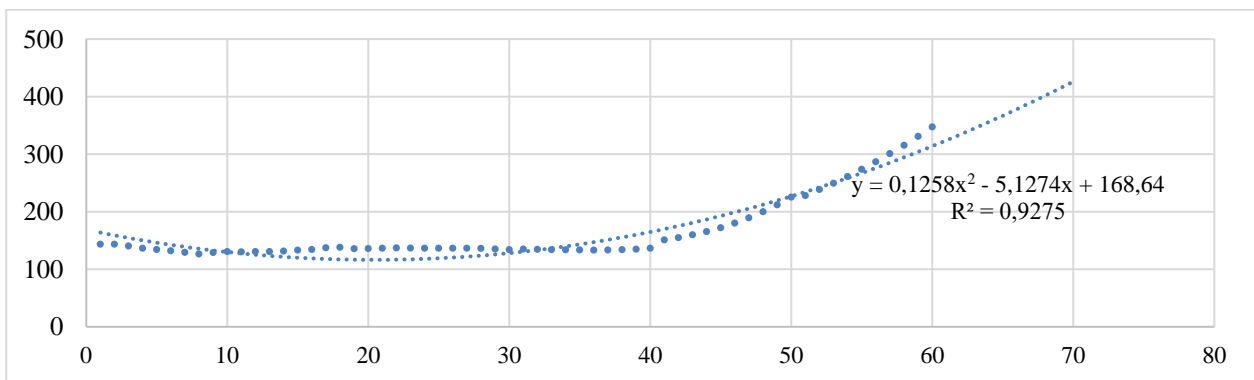


Рис. 2.58. Динаміка зайнятості населення у регіоні Східної Європи у 1991–2050 рр., млн осіб

Значення прогнозних оцінок зайнятості посилюється тим, що ринковий попит на робочу силу визначається опосередковано у вигляді чисельності зайнятих та їхньої професійної і вікової структури. «Попит щодо розширення», «попит щодо заміщення» та дефіцит кадрів, як і невідповідність попиту та пропозиції за професіями і кваліфікаціями, можна інтерпретувати як різні види

попиту, які необхідно задовольнити в рамках трудових ресурсного забезпечення економіки.

Особливо складною є ситуація із зайнятістю в країнах Латинської Америки, арабських та африканських країнах. Незважаючи на прогностичні позитивні тренди зайнятості, надзвичайно актуальною в цих регіонах є проблема незахищеної зайнятості і бідності працюючих людей. Із 1,2 млрд осіб, що стикаються з цією проблемою у світі загалом, $\frac{3}{4}$ працюють у двох регіонах – Південної Азії та Африки. При цьому відчутна протидія незахищеній зайнятості спостерігається лише в регіоні Східної Азії (якщо у 2007 р. частка незахищених працівників у регіоні становила 50,2 %, то у 2019 р. цей показник знизився до 38,9 %), що, крім іншого, зумовило достатньо помірне зростання прогностичних показників зайнятості в цьому регіоні (Додаток К, рис. К2–К9). Загалом посилення соціальної нестабільності, спричинене погіршенням у сфері зайнятості, є новітньою світовою тенденцією.

Прогнози чисельності зайнятих (робочих місць) є надзвичайно важливими, оскільки дозволяють отримати інформацію для розуміння майбутніх можливостей працевлаштування. Однак такі можливості виникають також у результаті виходу робочої сили зі складу зайнятих з різних причин, що потребує оцінювання масивів безробіття як основного показника стану ринку праці. Прогнози динаміки вивільнень доцільно поєднувати з прогнозом динаміки зайнятості для визначення загальної кількості вакансій, що утворюються: здебільшого вакансії утворюються не через зростання зайнятості (попиту на працю), а в результаті вивільнення працівників. Так, відповідно до наявних прогнозів, наприклад, у США протягом найближчих 5 років 60 % вакансій виникнуть із причини професійної мобільності [240].

Справді, незважаючи на наведені вище позитивні прогностичні тренди зайнятості, безробіття залишається найважливішою проблемою на світовому ринку праці. Так, з початку останньої світової економічної кризи (з 2008 р.), роботу втратили понад 61 млн осіб, при цьому, за оцінками МОП, надалі кількість безробітних збільшуватиметься на 8 млн осіб щорічно [241]. Станом на початок 2019 р. у світі налічувалося 172,5 млн безробітних (Додаток Л, табл. Л1), тобто близько 30–45 % населення працездатного віку перебувають у пошуку роботи або є частково зайнятими. Щоб вирішити проблему безробіття, до кінця 2019 р. у світовій економіці необхідно було створити 280 млн робочих місць [232].

Про очікуваний стан справ у глобальній економіці свідчать прогнозні оцінки динаміки безробіття (рис. 2.59, Додаток Л, табл. Л1), відповідно до яких після певної стабілізації ситуації, починаючи з 2021 р., підтверджуються прогнози МОП щодо збільшення чисельності безробітних на світовому ринку праці. Зважаючи на позитивні прогнозні тренди зайнятості у світовій економіці (рис. 2.55), можна зробити припущення щодо наявності трудовесурсних деформацій у глобальному масштабі в якісному і територіальному розрізі, що у майбутньому неминуче призведе до глобальних трудовесурсних зрушень, перш за все, до активізації процесів міжнародної міграції. На підтвердження викладеної думки слід розглянути результати прогнозування динаміки безробіття у світовій економіці в регіональному розрізі.

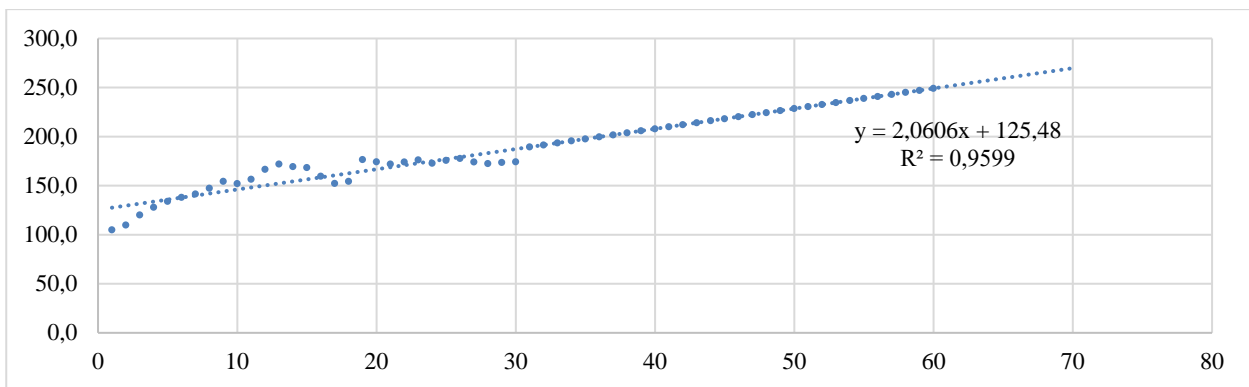


Рис. 2.59. Динаміка зайнятості населення у світі 1991-2050 рр., млн осіб

Так, у Північній Америці коливання показника безробіття є достатньо відчутними (рис. 2.60, Додаток Л, табл. Л1), при стабільній ситуації із зайнятістю в регіоні (рис. 2.56). Враховуючи обернений циклічний взаємозв'язок показників економічної активності і безробіття, можна стверджувати, що відбувається достатньо швидке заміщення вивільнених робочих місць (або утворення нових на місці застарілих як результат структурних перетворень в економіці), а отже як наявне, так і прогнозоване безробіття має чітку якісну природу.

Слід зазначити, що і США, і Канада займаються прогнозуванням перспективної пропозиції кваліфікованої робочої сили. Однак зауважимо, що з практичної точки зору прогнозувати попит на кваліфіковану робочу силу доцільно лише у галузевому розрізі (навіть якщо на одних територіях є надлишок працівників, а на інших – нестача, це не обов'язково призведе до внутрішньокраїнових

переміщень). З урахуванням лаговості ринку праці, а також трудодефіцитної ситуації в Північній Америці при високому рівні життя, вагому заміщувальну роль у забезпеченні зайнятості відіграватиме міжнародна притокова трудова міграція, перш за все, у висококваліфікованому сегменті працівників.

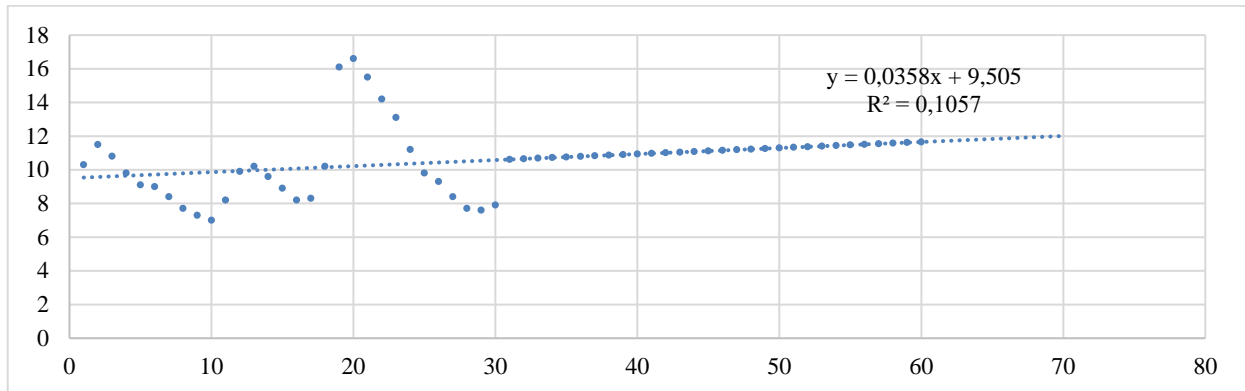


Рис. 2.60. Динаміка безробіття у регіоні Північної Америки 1991–2050 рр., млн осіб

На відміну від загальносвітової і північноамериканської, ситуація в європейському регіоні демонструє низхідні прогностичні тенденції безробіття (рис. 2.61, Додаток Л, табл. Л1). На фоні позитивної динаміки зайнятості (рис. 2.57), ситуація на ринку праці Північної, Південної і Західної Європи є достатньо стабільною, однак зважаючи на від’ємні демографічні тренди, а також міграційні потоки з Європи до США і Канади у висококваліфікованому сегменті, слід очікувати активізації заміщувальної міграції до регіону з менш економічно розвинених країн, що підтверджено викладеними вище результатами дослідження міграційних тенденцій у світовій економіці.

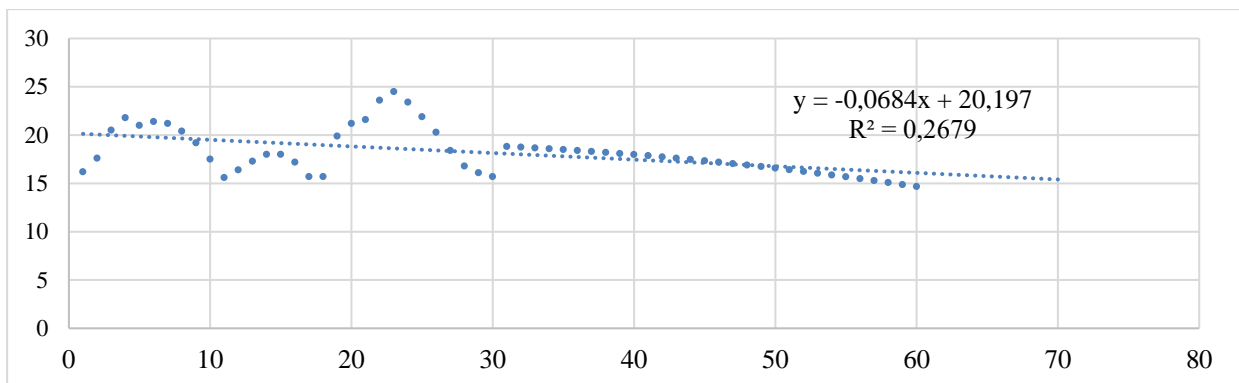


Рис. 2.61. Динаміка безробіття у регіоні Північної, Південної і Західної Європи у 1991–2050 рр., млн осіб

Цей висновок підтверджується динамікою безробіття у Східноєвропейському регіоні, коли на фоні достатньо відчутного зростання зайнятості (рис. 2.59), спостерігається тенденція до скорочення безробіття на регіональному ринку праці (рис. 2.62, Додаток Л, табл. Л1). Зниження навантаження на вільні робочі місця на фоні спадних демографічних тенденцій в Європі може спричинити зростання зайнятості лише за наявності потужної заміщувальної міграції, що також підтверджено результатами дослідження міграційних тенденцій у світі. При цьому з боку приймаючих країн спостерігається першочергова увага до стимулювання на державному рівні висококваліфікованої міграції, в той час як на міграцію у менш кваліфікованому сегменті покладається роль механічного (кількісного) заміщення трудоресурсного дефіциту (що послаблює роль регулювального впливу з боку держави на ринку праці і може призводити до посилення неформальної зайнятості).

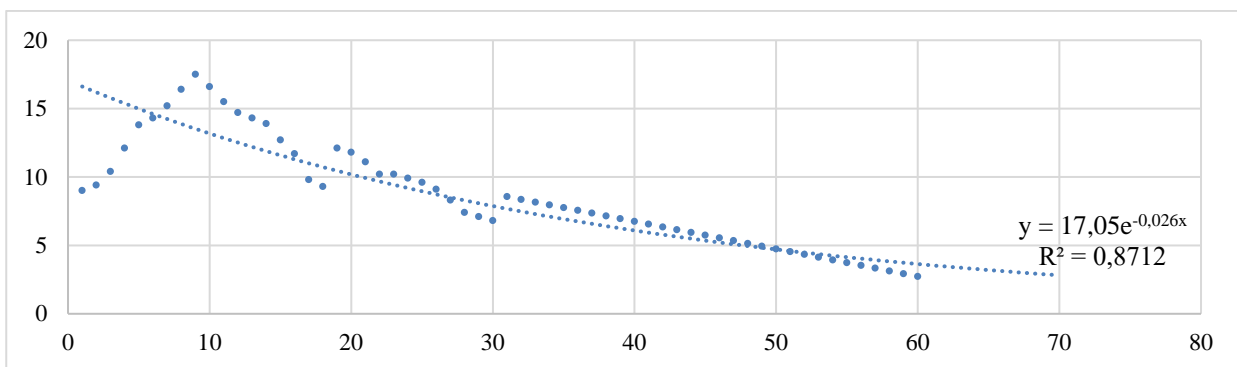


Рис. 2.62. Динаміка безробіття у регіоні Східної Європи у 1991–2050 рр., млн осіб

Розглядаючи безробіття в менш економічно потужних регіонах (Додаток Л, рис. Л1–Л8), слід зазначити, що переважну частину безробітних тут складає молодь (загалом у світі майже 75 млн молодих людей на сьогодні є офіційно безробітними [217]), і до 2025 р. кількість молодих людей на ринках праці країн, що розвиваються, перевищить загальну кількість робочої сили в розвинутих країнах (яка оцінюється на рівні 600 млн осіб). Очікується, що чисельність трудових ресурсів у менш розвинутих країнах становитиме 3 млрд осіб у 2020 р. і 3,6 млрд – в 2040 р. Молодша вікова структура і швидкий приріст населення в країнах, що розвиваються (зокрема, до 2025 р. майже всі країни, населення яких на 60 % і більше складатиметься з молоді, молодшої ніж

30 років, будуть розташовані в Африці південніше від Сахари), неминуче розширить територіальні межі сфери прикладання праці у світі, активізувавши міграційні процеси на фоні нестачі працівників, перш за все кваліфікованих, в розвинутих країнах [233].

Враховуючи, що станом на початок 2020 р. дефіцит кваліфікованих кадрів у світовій економіці оцінюється на рівні 40 млн осіб, слід очікувати подальших глобальних трудоресурсних трансформацій, основою яких виступатиме міжнародна міграція робочої сили, перш за все у висококваліфікованому сегменті з регіонів із меншим рівнем економічного розвитку та менш сприятливими умовами докладання праці (у розрізі заробітної плати, можливостей професійної самореалізації тощо) до більш економічно розвинутих регіонів, що підтверджується прогнозними тенденціями попиту на працю (тенденціями зайнятості) у групі розвинутих країн, задовольнити який самостійно зазначені країни не в змозі (розвинуті країни Європи, США, Японія вже сьогодні відчувають дефіцит висококваліфікованих фахівців, внаслідок чого зростає попит на відповідних іноземних фахівців).

На підтвердження цієї думки зіставимо прогнозні дані щодо розвитку ситуації на обрану прогнозну перспективу із зайнятістю (Додаток М) та безробіттям (Додаток Н) у різних групах країн залежно від рівня економічного розвитку.

Так, у групі розвинутих країн динаміка зайнятості демонструє чітку тенденцію до зростання (рис. 2.63), в той час як динаміка безробіття – навпаки (рис. 2.64). При цьому характерною ознакою тенденцій розвитку безробіття є циклічний характер останнього, що є цілком зрозумілим, зважаючи на те, що група розвинутих країн генерує імпульси економічного розвитку для решти країн світу. Водночас саме така роль розвинутих країн зумовлює особливості їхнього трудоресурсного забезпечення, а саме: накладання висхідних періодів зростання зайнятості, з одного боку, і безробіття з іншого, означає загострення проблем забезпечення якісних характеристик робочої сили, вирішити які без використання праці кваліфікованих мігрантів неможливо, що підтверджує висновок щодо неминучої активізації міграційних процесів із менш економічно розвинутих країн до країн із вищим рівнем економічного розвитку.

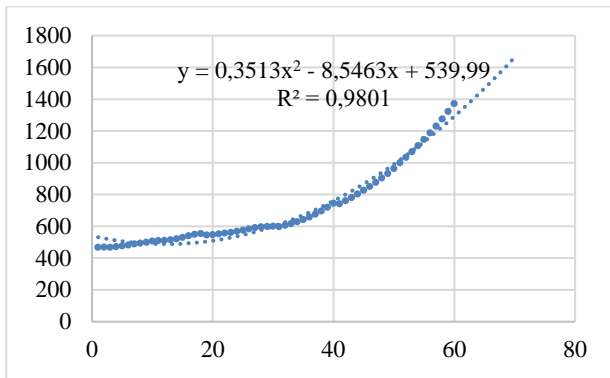


Рис. 2.63. Динаміка зайнятості населення у групі розвинутих країн у 1991–2050 рр., млн осіб

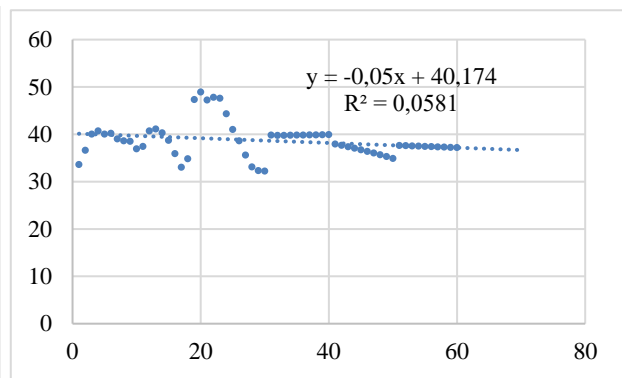


Рис. 2.64. Динаміка безробіття у групі розвинутих країн у 1991–2050 рр., млн осіб

Подібна ситуація, але з менш виразними амплітудами зайнятості і безробіття спостерігається в групі країн із доходами, вищими за середній (рис. 2.65, рис. 2.66), що свідчить про поширення процесу заміщувальної міграції на інші групи країн – коли робочі місця працівників, які виїхали до розвинених країн, заміщуються працівниками з країн із доходами, нижчими за середній, та розвинених країн. При цьому очевидно, що якісна складова трудоворесурсного забезпечення також відіграватиме важливу роль для країн цієї групи.

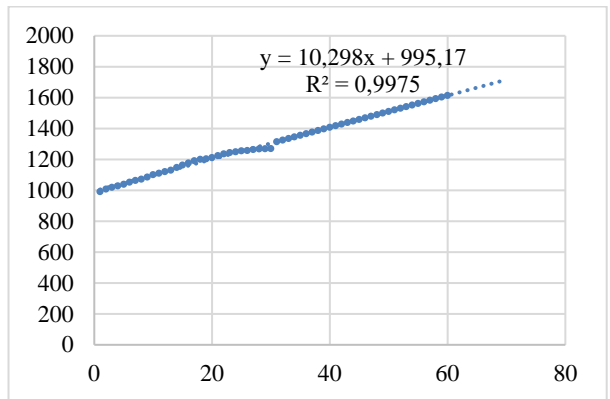


Рис. 2.65. Динаміка зайнятості населення у групі країн із доходами вище середнього у 1991–2050 рр., млн осіб

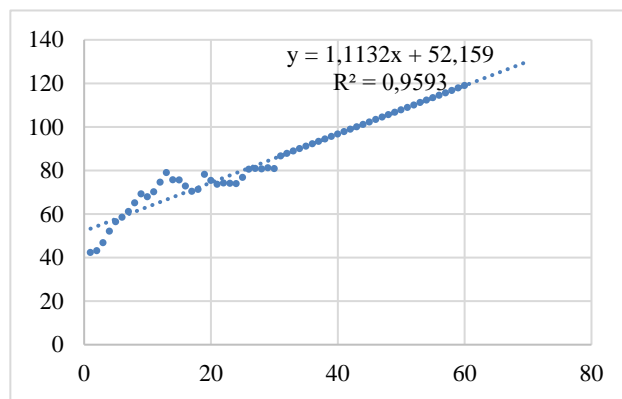


Рис. 2.66. Динаміка безробіття у групі країн із доходами вище середнього у 1991–2050 рр., млн осіб

Для країн із доходами, нижчими за середній (рис. 2.67, рис. 2.68) основна причина міграції лежить в економічній площині (характеризується спрямованістю до економічно більш розвинутих країн). Тому для цих країн переважного значення набуває кількісно-заміщувальний аспект трудоворесурсного забезпечення, в рамках якого якісній складовій вимушено відводиться другорядне значення, що створює для цієї групи країн трудоворесурсну пастку економічного

розвитку, коли через недостатні якісні характеристики робочої сили формується апріорі низький рівень досягнення поставлених господарських цілей і завдань.

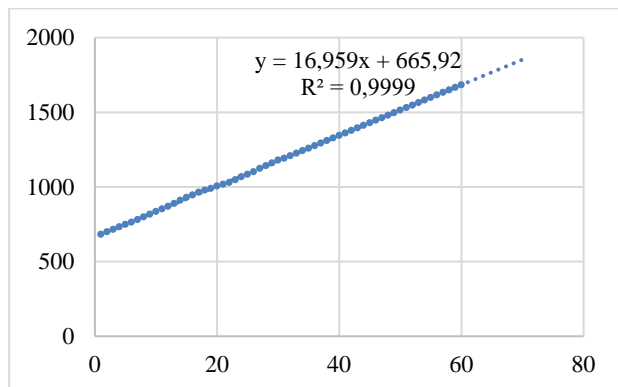


Рис. 2.67. Динаміка зайнятості населення у групі країн із доходом нижче середнього у 1991–2050 рр., млн осіб

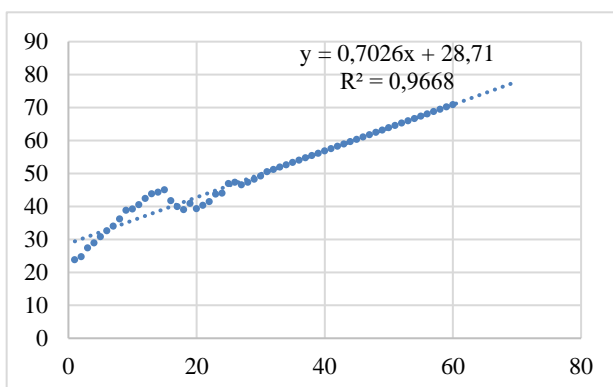


Рис. 2.68. Динаміка безробіття у групі країн із доходом нижче середнього у 1991–2050 рр., млн осіб

Зазначений вище факт підтверджується прогнозними трендами розвитку зайнятості і безробіття у найменш економічно потужній групі країн – країнах, що розвиваються (рис. 2.69, рис. 2.70), які демонструють, що циклічність фактично не позначається на тенденціях використання робочої сили (не відбувається якісно-трудоресурсних змін), і відповідно – якісні характеристики робочої сили для цієї групи країн не в змозі забезпечити реалізації навіть наздоганяльних сценаріїв економічного розвитку. Отже, трудоресурсне забезпечення, виступаючи драйвером економічного розвитку всіх груп країн, незалежно від рівня економічного розвитку, визначає перспективи розвитку економічних систем країн.

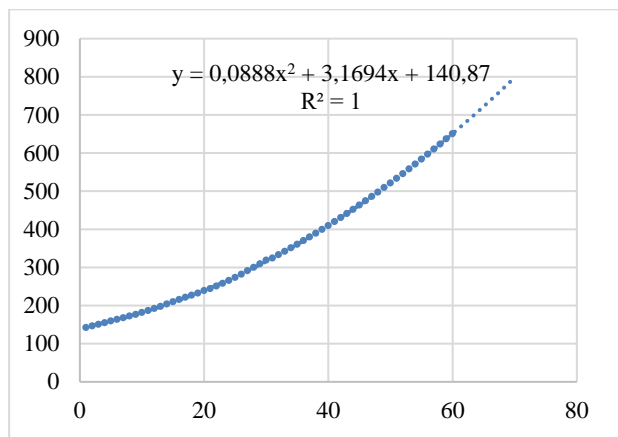


Рис. 2.69. Динаміка зайнятості населення у групі країн, що розвиваються, у 1991–2050 рр., млн осіб

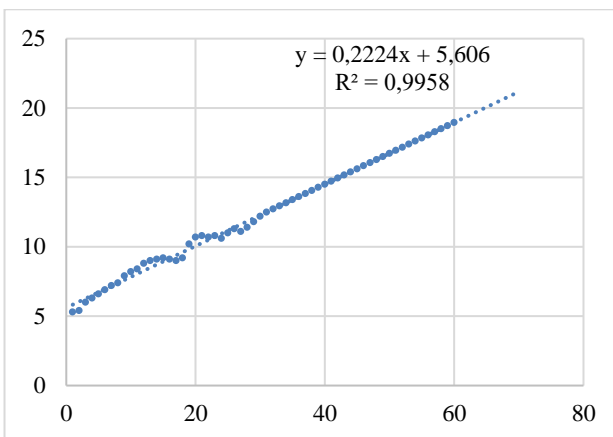


Рис. 2.70. Динаміка безробіття у групі країн, що розвиваються, у 1991–2050 рр., млн осіб

З урахуванням викладеного вище та з огляду на відмінність існуючих у світовій економіці підходів до аналізу і прогнозування потреби в працівниках (табл. 2.16), особливої актуальності набуває розроблення полісценарних прогнозів, що базуються на систематичному моніторингу поточних і перспективних обсягів пропозиції праці і попиту на неї [9, с. 449]. Розроблення полісценарних прогнозів видається тим більш важливим завданням, що жоден із використовуваних методів та моделей прогнозування не можна визнати задовільним із точки зору реалізації цілей прогнозування і застосування отриманих результатів на практиці [9, с. 451–452]. Розроблення різних сценаріїв створює можливість адаптування відповідної регуляторної політики у міру необхідності.

Таблиця 2.16

Порівняльні характеристики зарубіжних підходів до аналізу і прогнозування потреби в робочій силі [9, с. 451]

<i>Країна</i>	<i>США</i>	<i>Австралія</i>	<i>Велика Британія</i>	<i>Німеччина</i>		<i>Фінляндія</i>
Найменування моделей	Різноваріантні	MONASH model	Cambridge multisectoral dynamics model (MDM)	INFORGE	Ifo	Occupational Barometer
Інститут	Bureau of Labour Statistics of Department of Labour	The Centre of Policy Studies (CoPS) of Monash University	Institute for Employment Research	Institute of Economic Structures Research	Institute for Employment Research	TE – офіси
Підхід	Кількісний	Кількісний з урахуванням нових компетенцій, які будуть затребувані на ринку праці	Кількісний з урахуванням нових компетенцій, які будуть затребувані на ринку праці	Кількісний	Кількісний з урахуванням нових компетенцій, які будуть затребувані на ринку праці	Кількісний
Охоплення	Суцільний	Вибірковий	Суцільний	Суцільний	Суцільний	Вибірковий
Період прогнозування	10 років	7 років	5–10 років	8–10 років	5–10 років	6 місяців – 2 роки
Оновлення і корегування	2 рази на рік	Раз на 2 роки	Щорічно	Щорічно	Щорічно	Щомісячно
Деталізація при розробленні прогнозів	20 секторів за видами економічної діяльності, 22 укрупнені групи професій. Деталізація до 300 підвидів економічної діяльності, 700 професій	113 підгалузей економіки, 56 регіонів країни, 282 професії	50 галузей економіки, 25 укрупнених груп професій	59 галузей економіки, 16 федеральних земель у розрізі 11 секторів економіки, 24 види занять	22 галузі економіки, 21 група професій	200 професій і занять

Розроблення полісценарних прогнозів дозволить використовувати моделі прогнозування зайнятості для визначення загальної і додаткової потреби на робочу силу в контексті зміни галузевої структури економіки, а також оцінювання прогнозних змін структури професій у рамках галузей економіки після прогнозування майбутніх змін характеристик діяльності галузей. Зазначене міркування є надзвичайно важливим, враховуючи наслідки помилкової практики скорочення інженерних спеціальностей в університетських навчальних програмах США і Європи наприкінці ХХ ст., коли кількість випускників перевищила кількість необхідних робочих місць (через лаговість процесів на ринку праці), і наступного настання дефіциту висококваліфікованої робочої сили внаслідок прийнятого рішення.

Крім того, зважаючи на те, що, з одного боку, існує пряма залежність між рівнем освіти та участю в робочій силі, і зворотна – між рівнем освіти та рівнем безробіття, перш за все, в економічно розвинутих країнах (так, у США середній показник участі в робочій силі для осіб у віці 25–65 років, які не мають середньої освіти, становить 63 %, з середньою освітою – 86 %; рівень безробіття серед осіб, які не мають середньої освіти, становить 14,1 %, з середньою освітою – 9,4 %, зі ступенем бакалавра – 4,9 %, магістра – 3,6 % [157]), а з іншого – прогноз ринків праці лише певною мірою дозволяє вживати практичних заходів стосовно трудових ресурсів економіки. Потрібні додаткові дослідження: вже у найближчі часові періоди кон'юнктура ринку праці формуватиметься під впливом таких загальноосвітових тенденцій як інтенсивний перерозподіл працівників із матеріальних сфер виробництва в інформаційну сферу і сферу послуг, зростання частки розумової праці, збільшення попиту на кваліфіковану робочу силу тощо. Необхідно також враховувати зміни у сфері міжнародного офшорингу і рещорингу, внаслідок чого трансформуються підходи до використання людських ресурсів у господарській діяльності (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг тощо) та змінюються традиційні форми трудових відносин (наприклад, упродовж останнього десятиліття американські компанії за допомогою аутсорсингу створили 2,4 млн робочих місць за кордоном) [157]. Отже, наступні напрями прогнозування мають бути спрямовані на визначення таких параметрів трудових ресурсів економіки:

– ймовірної структури робочої сили (відповідно до потреби міжнародної економіки у кадрах) за великими професійними групами або підгрупами. У деяких випадках можуть бути розроблені більш детальні прогнози у розрізі професій і кваліфікацій (якщо потреба у відповідних працівниках має глобальний характер);

– пропозиції кваліфікованих кадрів у майбутньому розрізі професійних груп і кваліфікацій;

– очікуваного майбутнього дефіциту або надлишку кваліфікованих кадрів у розрізі прогнозованих потреб і пропозиції кадрів;

– найбільш ймовірних механізмів узгодження трудоресурсної потреби і пропозиції, а також можливості їхньої гнучкої адаптації для скорочення часу приведення ринків праці країн і регіонів до стану рівноваги.

Зважаючи на важливість освітньої складової для вирішення завдання трудоресурсного забезпечення економік країн, для сегменту кваліфікованої робочої сили розроблення полісценарних прогнозів надасть можливість: раціональної побудови мережі освітніх закладів з урахуванням критеріїв якості і затребуваності освіти; адаптування освітніх стандартів до потреб роботодавців; обґрунтування змін професійно-кваліфікаційної структури підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; підвищення якості всіх рівнів професійної освіти; розширення обсягів перепідготовки незайнятого населення і працівників, що вивільняються; координування діяльності систем професійної освіти всіх рівнів у взаємодії із стейкхолдерами. [9, с. 451]

Загалом це дозволить виявляти і моделювати тенденції зростання або скорочення майбутнього попиту на освітні та професійні кваліфікації на основі ретроспективних тенденцій і прогнозів. Ці прогнози мають стати основою для вироблення практичних рішень щодо шляхів оптимального трудоресурсного забезпечення економіки (ринки праці самі не зможуть ліквідувати дисбаланс за допомогою внутрішніх механізмів корегування). У протилежному випадку наслідки дисбалансів на ринку праці і наступний вплив на конкурентоспроможність економік країн будуть достатньо серйозними.

Крім того, важливість полісценарних прогнозів зумовлена тим, що їх результати можуть становити основу реалізації у світовій економіці визначених МОП напрямів виходу зайнятості з кризи: подолання економічної невизначеності через підвищення обсягу інвестицій і темпи створення робочих місць; більша координація макроекономічної

політики країн у контексті підвищення глобального попиту і активізації створення нових робочих місць; подолання зростаючої невідповідності навичок працівників потребам глобального ринку праці для підвищення продуктивності праці на національних ринках праці, перш за все у структуроутворювальних сегментах національних економік; реалізація термінових і масштабних дій щодо забезпечення зайнятості молоді (на сьогодні у світі понад 75 млн молодих людей у віці 15–24 років є безробітними; рівень безробіття серед молоді становить 13 %, що майже втричі вище від рівня безробіття серед дорослих; у 35 % молоді в розвинутих країнах термін пошуку роботи перевищує 6 місяців [241]). [234]:

Полісценарні прогнози доцільно використовувати також для розроблення міграційної політики країн, особливо у тому разі, коли очікується можливий дефіцит власних професійних кадрів. На рівні країн підготовкою таких прогнозів можуть займатись спеціалізовані національні інституції, на загальносвітовому рівні – такі інституції як МОП, МОМ, Світовий банк. Водночас, враховуючи наявні міграційні вісі, особливого значення набуває розроблення прогнозів на рівні регіонів світової економіки, чому було приділено увагу в рамках цього дослідження.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

3.1. Інституційна складова трансформації трудоресурсного забезпечення світової економіки на етапі глобалізації

Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації демонструє посилення зв'язків між державами як прояв якісно нових механізмів використання робочої сили. Країни світу розширюють масштаби задоволення потреби в працівниках незалежно від місця проживання останніх, що вимагає формування відповідних наднаціональних регуляторних важелів. Тому особливої актуальності за даних умов набуває ідентифікація інституційної складової трансформації трудоресурсного забезпечення світової економіки.

На сучасному етапі розвитку світового господарства через серйозне загострення соціально-економічних протиріч між суб'єктами глобальної економічної системи спостерігається суттєве відставання наявних регуляторних механізмів від динаміки і масштабів глобальних трансформацій. Для протистояння цьому процесу необхідним є якісне удосконалення та структурно-функціональне оптимізування існуючої системи інституційного забезпечення глобального економічного розвитку, і перш за все, розвитку системи трудоресурсного забезпечення, шляхом створення нових та модернізації діючих інститутів, у тому числі шляхом застосування більш гнучкого і мобільного інструментарію та транспарентних методів глобальної економічної співпраці [39, с. 6]. Отже, сучасний інституційний устрій світового господарства потребує формування дієвої системи глобального управління як

універсального способу подолання глобальних трудоресурсних диспропорцій у міжнародних економічних відносинах.

Необхідність наднаціонального економічного регулювання ринку праці як основи трудоресурсного забезпечення в умовах глобалізації постає на різних рівнях і в різних сферах. Як наголошує *Міжнародне бюро праці*, ефективне управління цим процесом є можливим за умови поєднання зусиль на національному, двосторонньому регіональному, міжрегіональному, глобальному рівнях через ухвалення важливих міжнародних документів рекомендаційного характеру у сфері міжнародного ринку праці [140, с. 1].

Існує цілий комплекс аспектів, які вже сьогодні викликають і викликать у майбутньому необхідність міжнародної співпраці при прийнятті рішень щодо функціонування міжнародного ринку праці [149, с. 279]. До таких аспектів належать поглиблення економічних і демографічних міжкраїнових відмінностей, потреба ринку праці у новітніх професійних навичках, необхідність задоволення вказаної потреби з боку ринку праці.

Глобальні економічні організації на сучасному етапі не виконують належним чином функції врегулювання процесів глобалізації (і відповідної трансформації ринку праці) та часто обмежують поширення її позитивного ефекту через наявність таких недоліків діяльності міжнародних структур: недемократичний спосіб просування ліберальних глобалістських принципів; нав'язування типових схем економічної політики та нехтування національною специфікою господарського розвитку; прийняття рішень, спрямованих на захист інтересів транснаціональних компаній та керівних еліт; бюрократизація діяльності, надмірна формалізація процесів прийняття рішень, інституційна інертність тощо [78, с. 40].

Руйнівні флуктуаційні прояви нинішньої моделі глобалізації свідчать про зростаючий розлад сучасної інституційної системи світогосподарського розвитку. Як результат – виникнення кризи глобалізації та її негативних наслідків, потенційно загрозливих для системи міжнародного ринку праці [54, с. 216].

Дискретний, стрибкоподібний (неволюційний) характер інституційних змін світової економіки в умовах глобалізації загострює проблему пошуку нових механізмів системи глобального управління ринком праці. На сучасному етапі розвитку глобальної економіки можливим і необхідним є створення єдиного правового поля

наднаціональних органів економічного і політичного управління як важливого напрямку надання стійкості трудоворесурсному забезпеченню світогосподарського розвитку [41, с. 36].

Проблема формування нової системи глобального регулювання і створення ефективного інституційного середовища, здатного забезпечити легітимний механізм узгодження позицій різних за внутрішньою структурою та генезою суб'єктів світового господарства, посідає важливе місце не лише у наукових роботах, але й у діяльності різних міжнародних організацій – Комісії ООН з глобального управління, Римського клубу, Світового соціального форуму та ін.

Обговорення цього питання відбувається за такими напрямками: формування єдиного світового регулюючого органу, що має працювати над тими ж питаннями, над якими працюють національні уряди. Проблема полягає в тому, щоб наділити його владними повноваженнями; реформування міжнародних організацій, насамперед ООН, що має стати центральною ланкою глобального управління; утвердження монополярності світу та легітимізація гегемонізму США як країни, що займає провідні позиції у стратегічних сферах соціально-економічного розвитку. В основі цього напрямку лежить неоліберальна теорія гегемоніальної стабільності; визнання поліцентричності світу та необхідності участі у глобальному управлінні не лише держав та міждержавних утворень, але й інших акторів. Йдеться про формування нового світового порядку з урахуванням сучасних реалій та інтересів різних суб'єктів – держав, міждержавних організацій, неурядових об'єднань, впливових фінансових та бізнес-структур [158, с. 409-410].

Найважливішою інституційною складовою трансформації трудоворесурсного забезпечення світової економіки на етапі глобалізації є *Міжнародна організація праці (МОП)*, що розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, встановлюючи певні стандарти у сфері основоположних трудових прав. Першочергові завдання МОП полягають в тому, щоб наука і економіка мали можливість отримувати достойну та продуктивну робочу силу в умовах свободи, рівності, економічної безпеки і людської гідності. На сучасному етапі основні цілі та завдання МОП спрямовані на розкриття сутності глобалізації при аналізі проблем постіндустріального суспільства. Результатом трансформуючих впливів глобалізаційних процесів є структурні зміни на ринку праці, загострення протиріч між працею і капіталом [139].

У Доповіді МОП «Світ праці в 2011 році» було наголошено на необхідності створення у світі 80 млн. робочих місць, щоб за два роки вийти на докризовий рівень зайнятості, причому 27 млн. планувалось створити в економічно розвинутих країнах [71]. Однак на сьогодні, через уповільнення економічного зростання в світі, було створено лише половину із заявленої кількості робочих місць, у тому числі в розвинутих країнах. В умовах, що склались, МОП звертає особливу увагу на необхідність використання можливостей періоду економічного спаду для організації підвищення рівня кваліфікації і підготовки якісних характеристик трудових ресурсів до майбутніх потреб економіки (*випереджальний характер трудоворесурсного забезпечення*).

МОП наголошує на необхідності виконання таких завдань, закріплених у Стратегічній концепції розвитку професійних навичок «Групи двадцяти»: формування й укріплення державних служб зайнятості та недержавних інституцій; збільшення обсягів інвестицій у підвищення рівня кваліфікації працівників; забезпечення рівного доступу до підвищення кваліфікації, якісного навчання та освіти для підготовки до економічного відновлення [71]. Основоположним принципом зазначеної концепції є визнання того, що кожна з країн у рамках своєї національної політики буде прагнути розвивати адаптувальну здатність працівників до мінливих умов і вимог ринку, реалізовувати інвестиційні та інноваційні можливості, що відкриваються у зв'язку з новими технологіями, розвитком інфраструктури, новими джерелами енергії тощо.

Слід зазначити, що на сьогодні у всьому світі спостерігається тенденція до інтегрування країнових ринків праці, що полегшує трудову міграцію і мобільність робочої сили, перш за все, на рівні *регіональних економічних співтовариств*. Отже логічно, що найбільш активно розвиток інституційної складової регулювання міжнародного ринку праці відбувається саме на даному рівні, на якому спостерігається ряд спільних тенденцій розвитку систем регулювання трудоворесурсного забезпечення країн у частині трудової міграції і мобільності робочої сили в рамках регіональних економічних угруповань.

Загалом моделі регулювання трудової міграції мають таку спрямованість (табл. 3.1): поступове зняття всіх бар'єрів на шляху переїжджання, проживання робочої сили і створення підприємств (модель ЄС, Економічне співтовариство західноафриканських

держав (ЕКОВАС), Південно-американський спільний ринок (МЕРКОСУР); сприяння переміщенню окремих категорій працівників (АСЕАН, Карибське співтовариство (КАРИКОМ), САДК); укладання угод щодо взаємних візових режимів і регулярного обміну інформацією (Союз арабського Магрибу [САМ]); захист субрегіональних представників у країнах призначення за межами регіону (Асоціація регіонального співробітництва країн Південної Азії [СААРК]) [125, с. 54–55].

Таблиця 3.1

Розвиток режимів внутрішньорегіональної міграції і мобільності робочої сили в рамках регіональних економічних співтовариств (станом на початок 2017 р.) [125, с.54]

<i>Тип режиму внутрішньорегіональної міграції і мобільності робочої сили</i>	<i>Впроваджено і діє</i>	<i>Розробляється</i>	<i>Ухвалено принципи</i>
Вільне переміщення, засноване на поступовому скасуванні всіх бар'єрів на шляху переїзджання, проживання і створення підприємств	ЄС, МЕРКОСУР	ЕКОВАС, ВАС	АС, КОМЕСА, АСН, ЕСЦАГ, ІГАД, УНАСУР
Сприяння переміщенню окремих категорій працівників		АСЕАН, ССАДПЗ	САДК, КАРИКОМ
Взаємний візовий режим, що регулює короткострокове в'їзджання і перебування, а також обмін інформацією		АТЕС	СІН-САД, САМ
Захист працівників із країн регіонального економічного співтовариства у сфері зайнятості за межами співтовариства			СААРК

При цьому кожне регіональне економічне співтовариство йде власним шляхом за своїми системами регулювання, типами і цілями. Регулювання трудової міграції та мобільності робочої сили на рівні регіональних економічних співтовариств відзначається широким розмаїттям, зумовленим особливостями самих регіональних утворень (тоді як у Латинській Америці й АТР діє обмежена кількість субрегіональних економічних співтовариств, арабські держави мають єдину регіональну інтеграційну структуру – ССАДПЗ, а в Африці існує одна регіональна організація – Африканський союз, до якої входять вісім субрегіональних організацій). Крім того, відмінності спостерігаються в моделях фінансування і ресурсах регіональних економічних співтовариств. Африканські співтовариства, від АС до субрегіональних організацій, значною мірою залежать від фінансування з боку донорів (на нього на початок

2016 р. припадало 67 % бюджету АС), тоді як інші регіональні співтовариства є самодостатніми (АСЕАН, МЕРКОСУР, ЄС, ССАДПЗ, СААРК). Фактично, залежність від зовнішнього фінансування у питаннях регулювання трудової міграції перешкоджає ефективній координації та реалізації рішень на рівні секретаріатів регіональних економічних співтовариств (перша група країн), тоді як у державах-членах другої групи регіонів створюють відповідні міністерства (зокрема міністерства праці), здатні впроваджувати й ефективно реалізовувати регіональні плани з регулювання міграційної ситуації, що підкреслює важливість створення національних інституцій трудоворесурсного забезпечення.

В умовах глобалізації для розроблення плану дій вирішального значення набувають взаємозв'язки між національним і регіональним рівнем. В одних випадках регіональний процес стає важелем, що прискорює та координує процеси на національному рівні (прикладом можуть слугувати регіональні механізми підтвердження кваліфікацій для країн, які не мають національних таких механізмів). В інших – сукупність успішних систем на національному рівні надає імпульс для трудоворесурсних перетворень на субрегіональному і регіональному рівні (як це відбувається із розширенням охоплення системою соціального забезпечення в рамках МЕРКОСУР – із використанням досвіду таких країн як Аргентина, Бразилія, Чилі, Уругвай).

Для дієвого регулювання трудової міграції і мобільності робочої сили в системі трудоворесурсного забезпечення регіональних економічних співтовариств важливо мати *уніфіковані (взаємоузгоджені) статистичні дані*. Регіональна ланка виступає найдієвішим рівнем міжкраїнового регулювання, оскільки держави-члени зацікавлені у спільному результаті на ринку праці об'єднання. Одним із найбільш яскравих прикладів у цьому контексті є база статистичних даних АСЕАН щодо міжнародної трудової міграції, що стала одним із основних результатів проекту МОП «Тристоронні дії щодо захисту прав трудових мігрантів у регіоні». У ній зібрано офіційні статистичні дані з різних джерел щодо трудоворесурсних потоків всередині регіону, а також щодо громадян країн об'єднання, які живуть і працюють за кордоном. База даних виступає також потужним дослідницьким інструментом, за допомогою якого державні інституції та інші установи можуть оцінювати і контролювати трудоворесурсну ситуацію в регіоні.

Іншим прикладом є гармонізація підходів щодо оцінювання трудової міграції і відповідне навчання представників національних статистичних органів 15 держав САДК з питань стандартизації статистичної звітності протягом 2013–2015 рр., із продовженням цього навчання у 2016–2019 рр. [177].

Угрупування *ЕКОВАС* для аналізу стану трудоворесурсного забезпечення регіону ініціювало проведення цільових досліджень із таких питань як функціонування інформаційних систем ринку праці, координування дій у сфері соціального забезпечення, надання дієвого захисту працівникам-мігрантам.

З метою підвищення результативності аналізу стану трудоворесурсного забезпечення країн – членів регіональних економічних угруповань, доцільним вбачається розширення допомоги з боку МОП шляхом надання статистичної інформації з баз даних *ILOSTAT* та *NORMLEX*, а також проведення відповідних заходів, спрямованих на підвищення ступеня поінформованості секретаріатів угруповань та відповідних інституцій країн (міністерств тощо) щодо можливостей використання методології МОП під час здійснення відповідного аналізу.

Важливе місце в питанні удосконалення інституційного врегулювання трудоворесурсних трансформацій належить узгодженню професійних навичок і кваліфікацій працівників-мігрантів із робочими місцями, наявними за кордоном, та визнання професійних навичок і кваліфікацій трудових мігрантів. Серйозні труднощі тут зумовлені існуванням значних відмінностей у системах освіти на національному рівні, а також домінуванням формального підходу щодо визнання професійних навичок і надбань (на противагу набутим практичним навичкам та досвіду).

Постає необхідність розроблення певних інструментів, які дозволять легко оцінювати професійні навички працівників-мігрантів незалежно від заявленої ними кваліфікації. Такі інструменти оцінювання компетенцій, використовуються, наприклад, в *Регіональній моделі компетенцій країн Азійсько-Тихоокеанського регіону*, які не визначають рівні кваліфікації, а групують компетенції в логічні категорії, що за запитом можуть бути переведені в класифікаційну систему кожної з країн.

Аналогічну роботу із забезпечення функціональної узгодженості професійних кваліфікацій проводять також у рамках *ССАДПЗ*, однак ці дії, за всієї широти поставленого завдання (зайнятість,

соціальне страхування, пенсійне забезпечення), поки не поширюються на негромадян країн ССАДПЗ.

Доцільним рішенням вбачається розроблення за участі МОП та МОМ системи глобального визнання професійних навичок і кваліфікацій, яка б дозволяла оцінювати професійні навички працівників-мігрантів у контексті функціональної сумісності професійних кваліфікацій, і масштаб реалізації якої мав би загальносвітовий характер.

Участь МОМ є важливою, зважаючи на позитивний досвід міжнародного врегулювання питань соціального захисту трудових мігрантів (шляхом узгодження прав на соціальне забезпечення і на соціальну допомогу) через ухвалення та реалізацію ряду міжнародних документів: Правила ЄС щодо координування діяльності систем соціального забезпечення (держави-члени ЄС, Ісландія, Ліхтенштейн, Норвегія, Швейцарія); Декларація АСЕАН щодо укріплення соціального захисту; Багатостороння латиноамериканська угода щодо соціального захисту (беруть участь 12 країн Латинської Америки, Португалія, Іспанія); Пропозиція співтовариства АСН щодо андського міграційного статусу; Угода КАРИКОМ щодо соціального забезпечення (13 країн Карибського регіону); Багатостороння угода щодо соціального забезпечення CIPRES (Міжафриканської конференції з питань соціального забезпечення) (15 франкомовних країн Західної і Центральної Африки та Індійського океану); Генеральна конвенція щодо соціального забезпечення ЕКОВАС (дозволяє особам, які вийшли на пенсію, і працюючим мігрантам із трудовим стажем в одній із держав-членів ЕКОВАС реалізувати своє право на соціальне забезпечення в країні свого походження); Багатостороння угода щодо соціального забезпечення МЕРКОСУР. [125, с. 59]:

Одним із найважливіших засобів гармонізації та зближення позицій країн є *міжнародні трудові норми*. Країни зазвичай орієнтуються на Конвенції МОП № 97 і № 143, а також суміжні конвенції (№ 181 і № 189) та рекомендації (№ 86 і № 151) – як основу нормативно-законодавчих змін на національному рівні. Більш масштабно ці процеси реалізуються в рамках міжнародних економічних об'єднань: Рамкова програма САДК 2014 р., яка стосується політики в сфері трудової міграції, Генеральна конвенція ЕКОВАС 2012 р. щодо соціального захисту, Декларація АСЕАН 2007 р. щодо захисту і заохочення прав працівників-мігрантів та

Програма Андського співтовариства націй з безпеки і гігієни праці прямо посиляються на конвенції та рекомендації МОП, що виступають орієнтиром для регіональних трудових регламентів.

Відповідно, МОП розробила *регіональні стратегії в сфері трудової міграції*, які спираються на пріоритети трудових ресурсного забезпечення, встановлені учасниками на регіональних нарадах МОП (наприклад, 16-а Азійсько-Тихоокеанська регіональна нарада, яка відбулась на Балі в грудні 2016 р., назвала активізацію політики в сфері трудової міграції на основі відповідних міжнародних норм як один з пріоритетів національної політики трудових ресурсного забезпечення). Ці стратегії реалізуються через регіональні бюро МОП і групи з питань гідної праці за технічної підтримки з боку відділу трудової міграції Міжнародного бюро праці (МБП), серед яких: спільна програма з проблем трудової міграції для Африки, яку координує Комісія Африканського союзу за підтримки МОП, МОМ та Економічної комісії ООН; програма сприяння вільному переміщенню осіб і міграції в Західній Африці, яку фінансує Європейська Комісія та координує ОКОВАС за підтримки МОМ, Міжнародного центру з розроблення міграційної політики і МОП (2013–2018 рр.); сприяння Форуму АСЕАН з питань трудової міграції за участю МОП, СОМ і структури «ООН-жінки»; розроблення та впровадження плану дій СААРК у сфері трудової міграції за підтримки з боку МОП і МОМ та інші.

Відповідним чином оптимізується інституційна структура МОП для максимально ефективного використання наявних ресурсів і забезпечення можливостей із надання допомоги на національному, регіональному та субрегіональному рівнях.

У рамках цього напрямку роботи здійснюють внутрішньо-регіональні дослідницькі проекти, зокрема: дослідницький проект та проект із розроблення стратегії дій у сфері трудової міграції в регіоні Африки; ситуативні звіти Регіональних бюро МОП в Азійсько-Тихоокеанському регіоні та Латинській Америці і Карибському басейні за 2016–2017 рр.

Також МОП на субрегіональному рівні поширює принципи *Програми гідної праці*, яка спочатку реалізовувалась виключно на національному рівні. У рамках цієї діяльності визначають взаємоузгоджені пріоритетні цілі, яких необхідно досягнути впродовж 4–5 років. Хоча станом на 2020 р. було підготовлено лише три субрегіональні програми гідної праці, в числі пріоритетів двох із

них – реалізованих в АС (2010–2015 рр.) і САДК (2013–2019 рр.) – наявні змістовні положення щодо трудової міграції.

Програма гідної праці, прийнята у 1999 р. на 87-й сесії Генеральної конференції МОП, відводить гідній праці першочергове місце у розробленні національних економічних і соціальних політик, визначальну роль у забезпеченні збалансованості та соціальної справедливості [171].

Важливу роль у трудоворесурсному забезпеченні країн має відігравати соціальний діалог, дефіцит якого чітко прослідковується в питаннях регулювання трудової міграції. До викликів трудоворесурсного забезпечення в сфері соціального діалогу з питань трудової міграції належать, *по-перше*, відсутність будь-яких тристоронніх традицій взаємодії між міністерствами внутрішніх справ і міністерствами іноземних справ країн, на які покладено відповідальність за регулювання міграції у багатьох країнах, *по-друге*, наявність перешкод на шляху реалізації свободи асоціації і права на організування та проведення колективних переговорів від імені не лише трудових мігрантів, але й місцевих працівників [177].

Тут можна використати певну консолідацію *режимів трудової міграції*, яка спостерігається в рамках регіональних економічних співтовариств (табл. 3.2) в контексті вбудовування принципів тристороннього соціального діалогу в процесі регулювання трудової міграції, що вимагатиме сприяння нарощуванню потенційних можливостей відповідних інституцій і соціальних партнерів.

На сьогодні регіональні консультативні процеси фактично не заохочують тристоронній соціальний діалог, основна увага в їхніх рамках приділена можливостям міграційних потоків для цілей розвитку, які загалом довели свій потенціал впливу [235]. Принципи, які лежать в основі тристороннього підходу МОП до організації соціального діалогу, передбачають не лише широку участь тристоронніх партнерів, але й рівність прав їхнього голосу, що відрізняється від формату регіональних консультативних процесів (у рамках останніх це може призводити до різного рівня представленості тристоронніх партнерів, або ж взагалі до непередставлення частини з них, оскільки їм не надають такого ж значення, як державним органам).

**Соціальний діалог у регіональних економічних
співтовариствах [125, с. 60]**

<i>Регіональне економічне співтовариство</i>	<i>Заходи соціального діалогу</i>
АСЕАН	Форум із питань праці мігрантів АСЕАН є прикладом активного і функціонального тристороннього соціального діалогу з питань трудової міграції. Його створення було підтримано в рамках проєкту МОП <i>ASEAN TRIANGLE II</i> .
АСН і МЕРКОСУР	У співтовариствах АСН і МЕРКОСУР створено внутрішні тристоронні структури, що регулярно розглядають проблеми трудової міграції та присвячують діяльність питанням її регулювання, прикладами чого є Андська програма підтримки трудової міграції АСН і Технічна підгрупа 10 МЕРКОСУР
КАРИКОМ	У співтоваристві КАРИКОМ представники роботодавців і найманих працівників підписали меморандум щодо взаєморозуміння, спрямований на сприяння веденню бізнесу і переміщенню працівників через приведення законодавства у відповідність до сучасних вимог
ЕКОВАС	У 2010 р. держави-члени ЕКОВАС схвалили проєкт закону щодо започаткування форуму соціального діалогу ЕКОВАС, який офіційно оформив цей орган, що має підтримку МОП
САДК	Сектор із питань праці та зайнятості САДК функціонує на тристоронній основі. План дій у сфері трудової міграції САДК (2016–2019 рр.) і Рамкова політика у сфері трудової міграції 2014 р. є результатом дискусій та переговорів «трипартизм плюс», яким МОП надавала підтримку.

Водночас, з урахуванням спільності цілей, близькості державних служб регіональних партнерів та інших важелів координації, регіональні консультативні процеси можуть стати форумами взаємного інформування учасників із різних аспектів трудоворесурсного забезпечення. Оскільки МОП виступає у ролі секретаріату і проводить глобальні наради учасників регіональних консультативних процесів, її підходи мають бути покладені в основу посилення взаємодії тристоронніх партнерів.

Водночас слід враховувати, що, *по-перше*, проєкти, реалізовані на національному рівні, відіграють центральну роль у підтриманні зусиль регіонального рівня, а, *по-друге*, механізми, створювані на рівні регіональних економічних співтовариств, не будуть ефективно впроваджені без участі національних органів управління і соціальних партнерів, зданих брати на себе відповідальність, координувати дії та доводити необхідну інформацію до регіонального рівня.

З огляду на зазначене вище, постає питання щодо дієвості *двосторонніх угод* у контексті трудовресурсного забезпечення національних економік, перш за все, за напрямками основних міграційних вісей.

Фактично всі норми МОП, що в рамках трудовресурсного забезпечення світової економіки регулюють практику найму, належать до двосторонніх угод. У *Програмі справедливої міграції МОП* зазначено, що аналіз двосторонніх угод має слугувати основою розширеної співпраці між державами-членами для сприяння практиці справедливої міграції, насамперед у разі тимчасового переміщення робочої сили або переміщення працівників з особливо затребуваними навичками [140, с. 119–120].

Багатостороння рамкова програма МОП з трудової міграції містить рекомендації щодо того, як необхідно використовувати двосторонні міжкраїнові угоди для регулювання таких важливих аспектів трудової міграції як розширення обсягів інформації щодо ринків праці, розроблення політики і процедур, що полегшують пересування працівників-мігрантів, розширення охоплення соціальним забезпеченням і допомогою працівників-мігрантів [100].

Двосторонні угоди щодо трудової міграції пройшли у своєму становленні два етапи:

– *I етап* – кінець 40-х – 70-ті роки ХХ ст. – залучення іноземної робочої сили для відновлення післявоєнної економіки. На цьому етапі організацією трудової міграції, у тому числі найманням робочої сили, здебільшого займались уряди країн;

– *II етап* – 90-ті роки ХХ ст. – 2009 р. – зростання масштабів переміщення робочої сили як наслідок розвитку процесів глобалізації. На другому етапі угоди укладали в умовах, коли трудових мігрантів в основних міграційних коридорах переважно наймали приватні компанії.

Незважаючи на потенціал, притаманний двостороннім угодам щодо трудової міграції, існують певні недоліки з точки зору їхньої структури, змісту, виконання, моніторингу та ефекту, спричинені такими моментами:

– країни походження і призначення часто керуються різними мотивами та мають різні цілі під час перемовин щодо укладання двосторонніх угод;

– відмінності позицій країн походження і країн призначення мігрантів посилюються, з одного боку, напруженістю в країнах

походження мігрантів (і відповідно – бажанням перших забезпечити робочі місця за кордоном для своїх громадян, знизити рівень безробіття та неформальної зайнятості в країні), а з іншого – необхідністю захищати своїх громадян, які працюють у країнах призначення;

– різноманітність двосторонніх угод із точки зору юридичної сили, сфери застосування і змісту створює певні перешкоди на шляху їхнього ефективного впровадження, моніторингу та контролю.

Слід зазначити, що ефективність двосторонніх угод (Додаток П) на практиці залежить від того, яких заходів вживають для контролювання їх здійснення, як застосовують механізм врегулювання правових питань і як буде організовано соціальний діалог. Угоди також не мають призводити до послаблення захисту мігрантів, який забезпечується міжнародними нормами та національним законодавством у сфері праці. Відповідно розвиток національних систем регулювання міграції має відбуватись відповідно до норм міжнародного трудового законодавства і забезпечувати всебічний захист працівників у всіх секторах економіки.

При цьому, зважаючи на особливості сучасного етапу трудоресурсного забезпечення, особливу увагу слід приділяти базовим чинникам та процесам трудової міграції (у тому числі практиці найму), професійним навичкам і кваліфікаціям, затребуваним у країнах призначення, поведженню з мігрантами та їхній інтеграції у ринок праці, а також реінтеграції у ринок праці репатріантів.

Міжнародні трудові норми також визначають рамкові умови трудоресурсного забезпечення на *мікрорівні*, зокрема в частині регулювання діяльності приватних агентств зайнятості в країнах походження мігрантів і країнах їх призначення, що мають будуватись навколо стандартизованого режиму реєстрації, ліцензування або сертифікації, за винятком випадків, коли вони врегульовані національним законодавством. До прикладів відповідної передової практики належить започаткування в ряді канадських провінцій механізмів регулювання, що вимагають ліцензування агентств із найму іноземних працівників і реєстрації роботодавців, які наймають іноземну робочу силу; Управління з ліцензування посередників у Великій Британії (*Gangmasters Licensing Authority*),

що у ліцензійних правилах закріпило вісім ключових норм, якими мають керуватись приватні агентства зайнятості, у тому числі ті, що базуються в країнах походження мігрантів, коли вони наймають працівників для роботодавців із Великої Британії (від виконання цих правил залежить видача нової ліцензії або подовження чинної).

Принципи та рекомендації МОП поширюються і на державні служби зайнятості. Міждержавні домовленості, які дозволяють наймати трудових мігрантів лише за допомогою державних служб зайнятості в країнах призначення і походження мігрантів, можуть зробити практику найму більш справедливою, на зразок меморандумів щодо взаєморозуміння, укладених Республікою Корея з 15 країнами походження мігрантів, що регулюють допуск іноземних працівників в окремі сектори (сільське господарство, обробна промисловість, риболовство, сфера послуг) у рамках системи видачі дозволів на роботу, які передбачають, у тому числі, тестування заявників на рівень знання корейської мови [189].

Слід зазначити, що принципи і рекомендації МОП припускають також відмову від послуг посередників на користь прямого найму робочої сили самими роботодавцями, за умов наявності адекватних правил та умов у країні. Про користь такого способу найму робочої сили свідчить розвиток інформаційних технологій – надання можливості пошуку працівників через відповідні професійні платформи (*LinkedIn, Європейський портал мобільності робочої сили в ЄС та ін.*), проведення співбесіди онлайн, створення електронних банків даних щодо робочих місць тощо.

У низці країн прийняті *Акти щодо солідарної відповідальності*, згідно з якими агентства з найму і роботодавці можуть бути притягнуті до відповідальності за порушення прав працівників у процесі найму. Сприяння державним програмам у цій сфері передбачене у принципах і рекомендаціях МОП. У цьому контексті важливою нормою є надання працівникам-мігрантам у країні призначення і країні походження доступу до ефективних засобів правового захисту у разі порушення зазначених домовленостей через чіткі механізми.

Загалом принципи і рекомендації МОП спрямовані на налагодження необхідного повноцінного контролю за системою трудових ресурсного забезпечення (Рекомендації МОП 2.1, 11.1, 15, 21.1, 14 та ін.) для дотримання принципів справедливості і моралі щодо всіх учасників процесу найму. Прикладом може слугувати

Провінційне законодавство Канади, в рамках якого передбачено вимоги щодо роботодавців ретельно оцінювати агентства з найму та їхні системи постачання робочої сили, у тому числі шляхом оцінювання їхньої звітності. Іншим прикладом є прийнята в США нормативна норма щодо аналізу систем трудових ресурсного забезпечення всіх підрядників і субпідрядників, які беруть участь у тендерах на отримання федеральних замовлень. Зокрема конкурсні замовлення мають містити окремий прозорий аналіз витрат на найм робочої сили з деталізацією змінних і постійних витрат, у тому числі витрати субпідрядників, а заявки з найнижчими цінами необхідно ретельно вивчати щодо того, щоб скорочення витрат не відбувалось за рахунок працівників-мігрантів, яких наймають. У рамках *Комплексної програми справедливого найму* Міжнародне бюро праці тестує моделі, що сприяють налагодженню належного контролю в окремих країнах і секторах [236].

Типова модель справедливого найму як рамкові висуває такі норми [236]:

- взаємодія з приватними агентствами зайнятості, діяльність яких може бути прикладом справедливого найму;

- розроблення навчальних програм для власників підприємств і керівників кадрових служб для підвищення ступеня їхньої обізнаності щодо переваг справедливого найму;

- стратегічна взаємодія з міжнародними партнерами для розроблення і спільного використання інновацій, спрямованих на скорочення несумлінної практики міжнародного найму робочої сили;

- укріплення потенційних можливостей об'єднань сторін найму для підвищення рівня організованості і представництва трудових мігрантів, а також моніторингу порушення норм у процесі найму і використання іноземної робочої сили;

- проведення консультацій з урядами країн для обговорення питань, пов'язаних з удосконаленням чинних нормативних вимог щодо найму іноземної робочої сили і посиленням нагляду за їх дотриманням, а також для сприяння укладанню двосторонніх угод щодо трудової міграції відповідно до міжнародних норм.

Загалом ініціативи МОП щодо справедливого найму сприяють узгодженню різноспрямованих напрямів роботи Міжнародного бюро праці на національному, двосторонньому, регіональному і глобальному рівнях щодо способів найму працівників-мігрантів, а

також щодо оптимальних методів заохочення і впровадження бізнес-моделей з використанням міграційних переміщень. Водночас неузгодженими залишаються цілий ряд питань щодо визначення обсягу витрат і зборів, пов'язаних із наймом робочої сили, щодо ролі та відповідальності роботодавців і працівників стосовно найму тощо.

Отже, основоположними *напрямами* інституційної підтримки трансформування трудових ресурсів світової економіки на етапі глобалізації мають стати такі: дієве усунення перешкод на шляху міграції і мобільності робочої сили на рівні національних законодавств; координування дій державних органів управління сферою використання праці; створення механізмів взаємного визнання кваліфікацій.

Можна зробити висновок, що глобальна інституційна система постає на основі масової символічної інтеракції та спільної інформаційної культури за умов, коли реалізується на рівні локальних, регіональних центрів. Слід також звернути увагу на те, що у сучасному світогосподарському середовищі відбувається *глобалізація процесів інституціоналізації* [2, с. 332-333].

Формування системи глобальних соціокультурних цінностей і норм, здатних забезпечити зростання ефективності світової економіки, безпосередньо пов'язане з розвитком глобального соціального капіталу [52, с. 153–155].

Загострення глобальних проблем людства сприяє усвідомленню того, що домінуюче у світі суперництво має бути замінено співпрацею і взаємодопомогою як основою подальшого розвитку людської цивілізації. При цьому *соціальний капітал* стає гарантією трансформаційної та адаптивної гнучкості глобальної економічної системи. Виступаючи в ролі динамічної дисипативної структури сучасної ринкової економіки, що визначає самоорганізацію господарського життя не лише в національних, але й у глобальних межах, він поєднує дві динамічні складові: силу і надійність мережевих зв'язків та морально-етичну довіру контрагентів [43, с. 333].

Отже, міжнародні інститути мають впливати на раціональне використання не лише природних, але й *інтелектуальних ресурсів людства*. Цей процес має бути виключно еволюційним.

Тобто за умови тривалого періоду співіснування національних та глобальних форм управління для вирішення завдання

трудоресурсного забезпечення світової економіки важливого значення набуває не стільки пошук прийнятних рішень, скільки створення дієвих механізмів формування взаємоприйнятних рішень із ключових питань розвитку світової економіки, взаємодії держав, їхніх об'єднань, транснаціональних та національних структур, громадян різних країн, тобто механізмів, які максимально гармонізували б інтереси учасників у процесі використання праці. Це потребує парадигмального підходу до перебудови системи міжнародних трудоресурсних відносин на основі загальнолюдських цінностей, формування нового світового порядку на основі демократичних міжнародних процедур, що відповідають потребам забезпечення гідного майбутнього людства [43, с. 333–334].

Таким чином, найбільш результативним способом вирішення завдання інституційного супроводження трансформації трудоресурсного забезпечення світової економіки на етапі глобалізації слід визнати синергійний підхід, спрямований на активізацію процесів самоорганізації світогосподарської системи на основі формування *глобального соціального капіталу*, який через оптимізацію системи трудоресурсного забезпечення світової економіки здатен забезпечити реалізацію горизонтального принципу інтеграції різнорідних типів економічних структур і знання та зумовити утворення (внаслідок дії синергетичних ефектів) точок *кумулятивно-трудоресурсного зростання*, що здатні привести до формування соціально-економічних систем на основі нових механізмів співвідношення економічних, політичних, фінансових та культурно-ідеологічних центрів і периферії.

3.2. Організаційно-економічне забезпечення трудоресурсної трансформації світового ринку праці в умовах глобалізації

Наукове опрацювання питання трудоресурсної трансформації на етапі глобалізації є надзвичайно важливим для розуміння процесів, що відбуваються на світовому ринку праці, і слугує основою для визначення напрямів формування організаційно-економічного забезпечення розвитку ринку праці на всіх рівнях глобалізованої економічної системи.

Глобалізація, як зазначено вище, відкриває нові можливості, але також приводить до виникнення нових трудових ресурсних викликів. За цих умов як невідкладне постає завдання забезпечення рівноваги на глобальному і національному рівнях між економічними цілями і завданнями розвитку ринку праці [96, с. 180–181].

Слід зазначити, що подальший розвиток ринкової економіки приведе до широкого використання окремих правил інституційної теорії. Остання соціально-економічна криза довела, що в умовах відкритості економік країн стратегічним сектором, що потребує захисту з боку держав, є ринок праці [144, с. 26]. Викладене посилює увагу до питань організаційно-економічного забезпечення трудових ресурсної трансформації світового ринку праці в умовах глобалізації.

Перш за все, трансформація трудових ресурсного забезпечення є об'єктивною реакцією на прояви науково-технічного прогресу – такі як поява штучного інтелекту, автоматизація, роботизація тощо, – що спричинить вивільнення робочих місць у сферах, процеси діяльності в яких є чітко регламентованими та алгоритмізованими (юристи, економісти, операціоністи, водії, співробітники кол-центрів та ін.). При цьому найбільш затребуваними залишатимуться, з одного боку, професії, де штучний інтелект не зможе замінити творчий компонент людської праці (вчені, лікарі, ІТ-фахівці та ін.), а з іншого – професії, що слабо алгоритмізуються, внаслідок чого заміна працівників цієї сфери технічним компонентом вбачається недоцільною (соціальні, медичні працівники, доглядальниці та ін.) [181; 229].

Водночас із вивільненням традиційних робочих місць з'являтимуться нові робочі місця, у тому числі пов'язані з когнітивними технологіями та алгоритмізованими процесами – фахівці з ІТ-технологій, машинного навчання, Big Data, робототехніки тощо [229; 164].

Такі процеси можуть призвести, *по-перше*, до зростання технологічного безробіття, *по-друге*, до поляризації робочих місць, оскільки негативною тенденцією трансформації глобального ринку праці є зростання невідповідності між рівнями пропонованих кваліфікацій, з одного боку, і кваліфікаціями, що є необхідними на ринку праці, з іншого. Зазначена невідповідність проявляється у вертикальній (зростання зайнятості осіб, чії навички перевищують вимоги робочих місць, з одного боку, та осіб, чії навички не досягають вимог робочих місць, з іншого) і горизонтальній (сфера

знань та навичок робочої сили має іншу спрямованість, ніж вимагає роботодавець) невідповідності [180].

Відповідно, організаційно-економічне супроводження трудової ресурсної трансформації, його змістове наповнення приведе або до подальшого розширення глобального ринку праці, або до глобального нівелювання покраїнових відмінностей на світовому ринку праці.

При цьому при визначенні напрямів організаційно-економічного впливу на глобальний ринок праці слід враховувати високий ступінь неоднорідності останнього: якщо в розвинутих країнах першочергового значення набувають загрози стосовно ринку праці внаслідок науково-технічного прогресу (перш за все, загрози скорочення робочих місць), то в менш розвинутих країнах спостерігаються проблеми структурної невідповідності навичок робочої сили вимогам техніки і технологій, а в країнах, що розвиваються, гостро стоїть питання набуття не лише професійної, але й загальної освіти.

Залежно від того, чи будуть своєчасно застосовані заходи щодо збереження робочих місць, або створення «нової зайнятості», скорочення робочих місць буде або не буде компенсоване за допомогою «нової зайнятості» (відповідно до негативного сценарію, скорочені робочі місця буде заміщено новими професіями лише наполовину, однак за належного навчання роботизація приведе навіть до зростання зайнятості і заробітних плат, стимулюючи попит на висококваліфіковану працю) [180].

За таких умов посиляться боротьба за таланти, а підприємства почнуть збільшувати обсяги вкладень у розвиток основного активу – наявного людського капіталу. Перенавчання поступово набуватиме ознак безперервного професійного розвитку як результат дії таких чинників: зміна змісту професійної освіти: внаслідок швидкого застарівання знань (як результату динамічної зміни ринку професій) зменшується цінність класичної вищої освіти (знання і навички в рамках отриманої спеціалізації втрачають затребуваність), на перший план виходить створення навчального контенту, тиражування і кастомізація знань; нестача фахівців у сфері робототехніки і штучного інтелекту та висока вартість їх підготовки; зміна близько третини базових навичок за всіма професіями, що зумовлює необхідність опанування нових знань і навичок; нівелювання відмінностей між синіми і білими комірцями в частині необхідності освоєння нових знань тощо.

Система освіти загалом орієнтуватиметься на вимоги компаній і загальні виклики ринку праці, що є особливо важливим за умов, коли під час підготовки кадрів не повною мірою враховують потреби останнього. Вимогою часу стане безперервна освіта – *lifelong learning* – навчання і перенавчання впродовж всього життя [214]. При цьому знання все більш впевнено стає незалежним від національних освітніх систем, поступово формується загальний освітній простір.

Проблеми трудоворесурсного забезпечення через освітню складову необхідно буде вирішувати на всіх рівнях – як на рівні окремих підприємств, так і в масштабах світової економіки загалом, – налагоджена система підготовки та перепідготовки кадрів сприятиме збільшенню масштабів залучення в економіку економічно активного населення; в свою чергу, висока кваліфікація кадрів дозволить забезпечити вирішення складних економічних завдань.

Особливо затребуваними будуть навички ухвалення рішення в умовах невизначеності, звичайне ставлення до ризиків, робота з базами даних, здатність до швидкого навчання. Очікується, що близько 50 % робочої сили становитимуть фрілансери (відділена робота, аутсорсинг, тимчасові проєктні команди тощо).

При цьому трансформуються й самі *функції HR* у частині автоматизації HR-процесів, використання можливостей аутсорсингу та команд, що самоорганізуються, поступового переходу HR-функцій до керівників різних рівнів [230].

Крім того, на фоні процесів старіння населення, збільшення середньої тривалості життя людей, прогнозується також збільшення періоду потенційно активного економічного життя людини на 10–15 % до 2025 р., що сприятиме зростанню конкуренції за робочі місця, особливо у керівному сегменті.

Отже, система заходів щодо організаційно-економічного забезпечення трудоворесурсної трансформації економіки має охоплювати всі ланки світової економіки – від розроблення загальної концепції до конкретних механізмів і відповідного інструментарію, для чого є необхідним: розширення суб'єктного складу учасників глобального ринку праці; модернізація нормативно-правової бази на всіх рівнях із питань регулювання ринку праці; розвиток нестандартних форм зайнятості тощо.

Першочерговими напрямками вирішення завдання забезпечення збалансованості характеристик наявної робочої сили та вимог

(поточних і перспективних) робочих місць виступають такі: забезпечення безперервності процесу: базова освіта – професійне навчання – вихід на ринок праці (забезпечення першого робочого місця) – працевлаштування – подальше підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня; забезпечення взаємодії між роботодавцями та закладами професійної освіти для взаємного задоволення потреб і вимог сторін (*базова трудоворесурсна взаємодія*); забезпечення взаємозв'язку заходів із регулювання ринку праці (зокрема, заходів із розвитку якості робочої сили) з іншими напрямками макроекономічної політики (промислове виробництво, інвестиції, технології, інновації тощо) [210, с. 24–25].

Безумовно, в умовах трудоворесурсних трансформацій на глобальному ринку праці існуючі протиріччя можуть бути нівельовані зростанням обсягу міжкраїнових переміщень робочої сили (міграції). Однак саме якісно-освітні відмінності робочої сили (відповідність певним національним та галузевим вимогам) суттєво звужують можливості професійно-територіальної мобільності робочої сили на глобальному ринку праці. Крім того, міжнародна міграція робочої сили має достатньо неоднозначні соціально-економічні наслідки як для приймаючої країни, так і для країни – постачальника робочої сили, що не дозволяє усунути зазначені протиріччя повною мірою.

Тим не менш, міграційний чинник, як напрям трудоворесурсного трансформування, відкидати не слід. Мова має йти про необхідність удосконалення регулювання міжнародного ринку праці в міграційному контексті, вихідними умовами якого є такі: врахування відкритості ринку праці для іноземної робочої сили та наявність механізмів визнання професійних навичок і кваліфікацій; розуміння того, що керована трудова міграція позитивно впливає на країни походження мігрантів і країни їх призначення, прискорюючи регіональний розвиток; потреба у трудовій міграції, що підтримується удосконаленням національного трудового законодавства і систем соціального захисту, які мають узгоджуватись між собою; необхідність організації діалогу з питань трудової міграції на міжурядовому рівні; посилення державних служб зайнятості і можливостей їхньої співпраці з іншими постачальниками послуг, у тому числі з приватними агентствами зайнятості; необхідність створення дієвих механізмів захисту працівників-мігрантів [29, с. 53].

При цьому при реалізуванні напрямів організаційно-економічного забезпечення трудоворесурсної трансформації світового ринку праці ключовою вимогою виступає визначення перспективних потреб ринку праці, особливо у розрізі майбутнього глобального попиту на якісні характеристики робочої сили.

Зокрема таку роботу виконує Європейська комісія в рамках *«Програми з розвитку нових професійних навичок для нових робочих місць»*, яка включає в себе прогнозування попиту і пропозиції професійних навичок у країнах Євросоюзу. У рамках цієї програми передбачена робота з удосконалення національних систем прогнозування країн Союзу та оцінювання відповідних потреб у кадрах за 18 галузями. Програма виходить із того, що забезпечення громадян адекватною професійною підготовкою зумовить довгострокове зростання ВВП як мінімум на 10 % [210, с. 28].

Особливо ретельно цю роботу виконують у Сполучених Штатах Америки: фундаментальною основою ефективності американської економіки є її інноваційний потенціал та політика щодо залучення фахівців. У США сформована розвинута багаторівнева національна інноваційна система, призначена для реалізування державної стратегії інноваційного лідерства. Світове інноваційне лідерство США утримують шляхом забезпечення високого рівня ресурсного забезпечення: матеріально-технічного оснащення досліджень якості ресурсного забезпечення; динамічно вдосконалюваних механізмів взаємодії окремих елементів національної інноваційної системи, розроблених державних інструментів стимулювання науки і освіти. Це створює можливості для залучення найбільш компетентних фахівців з усього світу (так, частка іноземних фахівців, що мають ступінь доктора природничих наук, у загальній їх кількості перевищує у США 40 %), у тому числі з використанням переваг досліджень за програмами науково-технічної співпраці [19, с. 217].

Фактично мова йде про створення умов для реалізації вченими своїх ідей і повноцінного творчого життя. Разом із тим, створення таких умов (надзвичайно фінансово витратних) виправдовує себе лише у разі одночасного трансформування економічної системи країни в бік розвитку найбільш передових галузей, що висувають попит на високі технології, які ґрунтуються на ефективному використанні нових знань [114, с. 218].

Певну роль у регулюванні міграції робочої сили, як було зазначено вище, відіграють міжнародні організації. Ратифікуючи

міжнародні конвенції, країни, що регламентують процес трудової міграції, визнають пріоритет норм міжнародного права над національними, що має важливе значення як для країн, так і мігрантів, чиї права за кордоном істотно розширюються. Якщо країна-імпортер робочої сили в основному відповідає за прибуття і використання мігрантів, то до функцій країни-експортера робочої сили, насамперед, входить регулювання впливу та захист інтересів своїх громадян за кордоном. Тому багато в чому інтереси країн-експортерів та імпортерів робочої сили бувають тісно переплетеними [114, с. 222].

Для ліквідування негативних наслідків і посилення позитивних ефектів, одержуваних країною внаслідок міграції робочої сили, необхідно використовувати набір засобів державного та міждержавного регулювання міграційних процесів. У приймаючих країнах цілі, механізми та інструменти міграційної політики відчують вплив багатьох факторів як економічних, так і позаекономічних: ступінь інтегрованості в загальносвітові економічні та політичні процеси; макроструктурні особливості ринків праці; конкретні ресурсно-демографічні характеристики населення і робочої сили; особливості політичної ситуації тощо. Кожна країна проводить свою, хоча в багатьох випадках узгоджену з іншими країнами, міграційну політику, що є важливою характеристикою її національного суверенітету [114, с. 219–220].

Загалом політика будь-якої держави на ринку праці має складатися з таких напрямів впливу: вплив на кількісні параметри ринку праці (регулювання попиту і пропозиції робочої сили); вплив на якісні характеристики ринку праці (регулювання територіально-галузевої і професійно-кваліфікаційної структури зайнятості); вплив на організаційні аспекти розвитку ринку праці (формування інфраструктури регулювання ринку праці).

З огляду на відмінності рівнів економічного розвитку країн, величини економічних потенціалів, конкретні умови економічної діяльності, зміст політики зайнятості різних країн, цілком логічним є те, що пріоритети політики регулювання ринку праці в країнах світової спільноти можуть не збігатися (комбінація методів і форм реалізації зазначеної політики може мати як загальний, так і селективний вплив). Разом із тим, узагальнюючи викладене вище, можна констатувати необхідність розроблення *нової парадигми регулювання ринку праці*, спрямованої на забезпечення впевненості

працівника у гарантованому працевлаштуванні, відповідно до якої завдання збільшення зайнятості населення і збереження робочих місць мають підпорядковане значення щодо завдання забезпечення стану адекватної зайнятості на макрорівні.

В Україні постає завдання розроблення *Комплексної програми зайнятості*, спрямованої на підвищення ефективності національного ринку праці. Ця програма має бути дворівневою, тобто включати як узгоджені системні заходи антикризового регулювання в разі погіршення ситуації у світовій економіці, так і оперативні заходи із забезпечення продуктивної зайнятості в країні. Програма має керуватись положеннями Цілей розвитку тисячоліття [13], Рамкової програми ООН з надання допомоги для розвитку (*UNDAF*) [14] і Глобального пакту МОП щодо робочих місць [15] та складатись із трьох основних напрямів: 1) забезпечення зайнятості через розвиток професійного навчання відповідно до вимог ринку праці; 2) забезпечення зайнятості через розвиток інфраструктури; 3) забезпечення зайнятості через розвиток підприємництва.

Основні реформи у сфері зайнятості мають бути спрямовані на просування принципів Глобального пакту МОП щодо робочих місць у національній політиці зайнятості з метою підвищення доходів населення шляхом сприяння стійкій і продуктивній зайнятості.

Запропонована програма має містити основні індикатори, необхідні для оцінювання досягнення поставлених цілей і результатів за такими основними *напрямами*: сприяння ефективній зайнятості; регулювання процесів у сфері трудових відносин відповідно до міжнародних стандартів; подальший розвиток тристоронньої співпраці і соціального діалогу.

Для того щоб в умовах глобалізації реалізувати накопичений світовою економікою потенціал, необхідні спільні дії на міжнародному рівні, спрямовані на досягнення високого рівня зростання виробництва і зайнятості в усьому світогосподарському просторі [144, с. 24]:

- 1) зобов'язання всіх країн керуватись загальними правилами відкритої економічної політики й уникати такої політики, яка б надавала комусь із них несправедливі конкурентні переваги;

- 2) посилена координація макроекономічної політики провідних розвинутих країн, яка через активізування економічного зростання в цих країнах стимулюватиме економічне зростання в країнах з перехідною економікою і в країнах, що розвиваються;

3) розроблення дієвих заходів щодо запобігання виникненню фінансових криз в окремих країнах;

4) надання міжнародної допомоги найменш розвинутим країнам, щоб підвищити їхню здатність конкурувати у глобальній світовій економіці.

З огляду на необхідність формування *глобального трудового капіталу* як основного джерела трудоворесурсного забезпечення світової економіки як нагальне постає завдання оцінювання трудового потенціалу країн міжнародному вимірі. Для цього можна застосовувати такі підходи: ресурсний підхід; структурний підхід; цільовий підхід.

Ресурсний підхід до оцінювання трудового потенціалу передбачає врахування даних офіційної статистичної звітності щодо розвитку економіки та ринку праці на основі використання відомих методик оцінювання трудового потенціалу у взаємозв'язку з оцінюванням наявних матеріальних, фінансових, інформаційних ресурсів тощо.

Водночас, якщо оцінювати базисні складові трудоворесурсного забезпечення, то обмеження такого підходу полягають у його зорієнтованості, перш за все, на накопичення (нагромадження) ресурсних компонент економічного розвитку (виявлення внеску кожного з видів ресурсів у досягнення загальної мети).

Структурний підхід спрямований на визначення раціональної структури трудового потенціалу, його характеристик відповідно до характеристик—окремих підсистем національної економіки—освітніх, галузевих, технологічних та ін., що передбачає необхідність використання результатів спеціальних досліджень (здійснення системного та організаційного аналізу, техніко-організаційного аналізу, конкурентного аналізу тощо) [107, с. 202].

Обмеження цього підходу пов'язані з тим, що всі зазначені вище структурні компоненти трудового потенціалу функціонують одночасно, що зумовлює складнощі встановлення впливу кожного з них. При цьому невідповідність одних компонентів трудоворесурсного забезпечення іншим стримує розвиток і вдосконалення трудового потенціалу національних економік загалом. Слід наголосити, що деталізація підсистем для визначення компонент зазначених вище точок *кумулятивно-трудооресурсного зростання* не приводить до формування усталеної структури трудоворесурсного потенціалу внаслідок динамічності останнього, а характеризує місце і роль

певного компонента у загальній величині вказаного потенціалу, і визначає напрями необхідного залучення вихідних та підтримуючих (допоміжних) ресурсів у контексті забезпечення зростання загального економічного результату.

Визначення оптимальної структури трудових ресурсів потенціалу (масштаб трудових ресурсів потенціалу та його просторове розміщення; галузевий характер діяльності, яку здатен забезпечити цей потенціал; якісні ознаки трудових ресурсів потенціалу тощо) є передумовою виникнення зазначеного вище синергійного ефекту у світовій трудових ресурсів системі, спрямованого на активізування процесів самоорганізації у світовому масштабі. При цьому цілісність компонентів трудового потенціалу країн є умовою формування глобального трудового капіталу, а забезпечення конкурентоспроможних ознак кожного з компонентів – умовою стабільності економічних систем, в яких цей потенціал застосовується.

Цільовий підхід – спрямований на визначення відповідності характеристик наявного трудових ресурсів потенціалу (структура, кількісні ознаки, механізм зміни характеристик) необхідності вирішення поставлених в економічній системі цілей. Фактично на сьогодні оцінювання трудових ресурсів потенціалу, перш за все, якісне, здійснюють у процесі його використання, що уповільнює досягнення економічних цілей у разі трудових ресурсів невідповідності за будь-якими ознаками (потребує часу на виправлення характеристик, переформатування або заміну трудових ресурсів компоненти), що підкреслює важливість зазначеного вище випереджального підходу до питання трудових ресурсів забезпечення на всіх рівнях та активізує необхідність планування цього процесу для досягнення оставлених цілей (цілеспрямований підхід).

За результатами аналізу вибудовують оцінку відповідності трудових ресурсів потенціалу країн поставленим економічним завданням за шестибальною шкалою:

– 5 – *повна відповідність*: трудових ресурсів потенціал країни є загалом достатнім для успішного досягнення визначених економічних цілей у встановлені терміни;

– 4 – *відповідність здебільшого*: трудових ресурсів потенціал країни відповідає умовам самостійного вирішення основних проблем щодо реалізації поставлених економічних завдань та може забезпечити необхідний саморозвиток і посилення відповідності

потенціалу цілям, яких заплановано досягти в економічній системі держави;

– 3 – *відповідність за великою кількістю складових*: рівень трудоворесурсного потенціалу країни дає можливість розпочати роботу щодо реалізації поставлених цілей; для забезпечення більшої відповідності трудоворесурсного потенціалу слід посилити окремі його складові в державі;

– 2 – *незначна відповідність*: рівень трудоворесурсного потенціалу країни потребує залучення працівників із зовнішнього ринку праці; наявний трудоворесурсний потенціал можна використовувати лише у комбінації зусиль внутрішніх і зовнішніх учасників процесу досягнення визначених цілей;

– 1 – *відповідність за другорядними складовими*: наявний трудоворесурсний потенціал країни має підпорядковане значення щодо використання зовнішніх трудових ресурсів у процесі досягнення цілей економічної діяльності держави;

– 0 – *невідповідність*: трудоворесурсний потенціал країни характеризується на рівні загальної професійної підготовки; перед визначенням будь-яких цілей економічної діяльності в державі необхідними є попередні заходи щодо залучення зовнішніх трудових ресурсів із необхідними характеристиками.

Оскільки *трудооресурсний потенціал* є системою пов'язаних, певним чином організованих і узгоджених людських ресурсів, спрямованих на досягнення визначених цілей, важливе значення мають не лише кількісні та якісні ознаки людських ресурсів, але й ступінь використання їхнього потенціалу. Останнє залежить від прийнятих стратегій розвитку окремих підсистем економічної системи (наприклад, для використання потенціалу вчених – створення наукової інфраструктури, науково-дослідницької бази, фінансування наукової сфери тощо), і є основою для цілеспрямованих (стратегічних) дій за такими *напрямами*: вибір стратегій та визначення термінів їх виконання; визначення напрямів та швидкості нагромадження, зміни структури потенціалу та окремих його елементів; формування конкурентоспроможних (перспективних) ознак компонентів економічної системи; прийняття рішень щодо організаційної реструктуризації і розвитку [107, с. 204].

Фактично трудоворесурсний потенціал є базисною компонентою здатності економічної системи до отримання необхідних результатів. В умовах його нестачі в країні (як за кількісними, так і за якісними ознаками) використання праці мігрантів стає

безальтернативним шляхом для досягнення економічних цілей. А для самих мігрантів важливо забезпечити реалізацію їхнього трудового потенціалу в країнах прибуття.

На сучасному етапі практика найму мігрантів стає все більш складною, важливу роль тут відіграють такі чинники як типи режимів трудової міграції, ступінь узгодженості національних трудових норм між країнами походження і країнами призначення мігрантів, тип задіяних агентів із найму. Конкретні міжнародні трудові норми регулюють питання найму працівників всередині країни і за кордоном державними службами зайнятості та приватними агентами (*Конвенція МОП N88* щодо організації служби зайнятості, *Конвенція МОП N181* щодо приватних агентств зайнятості).

Питання найму також є предметом конкретних ініціатив МОП не обов'язкового характеру. Так, до прийняття Конвенції 181 *Адміністративна рада Міжнародного бюро праці* на Тристоронній нараді експертів щодо майбутньої діяльності МОП у сфері міграції підготувала *Рекомендації 188 щодо застосування особливих захисних заходів для працівників-мігрантів*, завербованих приватними агентствами [204]. Крім того, відповідно до принципу 13 *Багатосторонньої рамкової програми МОТ з трудової міграції*, уряди країн походження мігрантів і приймаючих країн мають приділяти належну увагу питанням ліцензування служб найму і працевлаштування працівників-мігрантів та нагляду за їхньою діяльністю відповідно *Конвенції 181* і *Рекомендації 188*. [100]

У *Програмі МОП справедливої міграції* (2014 р.) запровадження процесів справедливого найму визначено як одне із ключових положень. У заключних положеннях, прийнятих *Міжнародною конференцією праці* (2016 р.) за підсумками загального обговорення питань гідної праці, Конференція закликала комерційні підприємства здійснювати комплексний аналіз у розрізі прав людини для виявлення, запобігання, пом'якшення і врахування негативних наслідків діяльності стосовно прав людини відповідно до Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті дотримання прав людини ООН.

У листопаді 2016 р. *Адміністративна рада Міжнародного бюро праці* схвалила 13 загальних принципів і 31 оперативну рекомендацію справедливого найму МОП, що характеризуються такими особливостями [126]:

– базуються на існуючих нормах, у тому числі актах із прав людини, міжнародних трудових нормах та пов'язаних із ними актах МОП, а також на передовій практиці;

– мають всеохоплюючий характер і застосовуються до найму всіх працівників всередині та за межами національних кордонів, охоплюючи всі галузі економіки;

– наголошують, що найм працівників має здійснюватись на основі поваги і дотримання прав людини та міжнародних трудових норм;

– вимагають вжиття заходів, спрямованих проти недобросовісної практики найму. Особливу вагу приділено ролі трудових договорів, а також використанню стандартизованих систем реєстрації, ліцензування і сертифікації;

– встановлюють конкретні зобов'язання урядів, державних служб зайнятості та підприємств, включаючи посередників у наймі робочої сили і роботодавців.

В основі ініціативи МОП стосовно справедливого найму лежить підхід, що передбачає такі *напрями дій*: укріплення глобальної бази знань щодо міжнародної і національної практики найму; удосконалення законодавства, політики і механізмів сприяння справедливій практиці найму; заохочення сумлінної практики ведення бізнесу; розширення прав і можливостей працівників та забезпечення їхнього захисту.

Якщо трудова міграція дієво регулюється і базується на міжнародних трудових нормах, то вона може чинити значний позитивний вплив на стан економіки та процеси розвитку останньої. На уряди країн покладається основна відповідальність за забезпечення захисту працівників-мігрантів, особливо низькокваліфікованих, а також за скорочення дефіциту гідної праці. Такі дії також сприяють виробленню оптимального підходу до захисту місцевих працівників для недопущення соціального демпінгу. Крім того, сприяння мобільності робочої сили може забезпечити створення належних робочих місць і збалансувати професійні навички для більш повного задоволення потреб ринку праці і підвищення ефективності економіки.

При цьому управління міграцією в системі трудових ресурсів може бути дієвим за умови, якщо інституції ринку праці в рамках двосторонньої та регіональної співпраці країн активізують свою участь у міграційному діалозі за такими напрямками: захист прав працівників; сприяння процесам справедливого найму; підвищення ступеня відповідності кількості працівників і наявних робочих місць, у тому числі шляхом формування

кваліфікаційних стандартів та систем визнання професійних навичок і кваліфікацій; підвищення узгодженості в діяльності систем соціального захисту та соціального забезпечення.

Ключову роль у створенні стабільних міграційних режимів у світі відіграють інституції ринку праці, які мають приділяти особливу увагу потребам та інтересам трудових мігрантів через узгодження активної політики на ринку праці, політики зайнятості з міграційною політикою, для забезпечення відповідності характеристик вхідних і вихідних трудових потоків потребам країн у професійних навичках та кваліфікаціях.

Водночас, як свідчить практика, можуть існувати серйозні протиріччя сумісності двосторонніх країнових угод у сфері трудової міграції з вимогами міжнародних трудових норм (інституційні аспекти двосторонніх угод щодо трудової міграції створюють додаткові складнощі для забезпечення ефективного застосування, прозорості і моніторингу у всіх міграційних коридорах), що потребує розроблення на міжнародному рівні рекомендацій, в яких би враховувалась зміна ландшафту трудової міграції і режимів її регулювання. Крім того, двосторонні угоди щодо трудової міграції не врегульовують питання щодо розвитку професійних навичок працівників-мігрантів.

Хоча прийняті МОП принципи і рекомендації, що стосуються справедливого найму, перебувають на ранній стадії виконання, очевидною є необхідність їх застосування і посилення моніторингу їх впливу. При цьому залишаються невирішеними ряд питань: підходи до визначення витрат на найм (один із найважливіших показників, визначений ООН); роль і відповідальність організацій роботодавців та працівників у питаннях найму; виконання зобов'язань стосовно мігрантів в частині забезпечення гідної праці (Цілі сталого розвитку) тощо.

Для подолання зазначених проблем МОП і Світовий банк розробляють відповідну методологію. Так, серйозний дефіцит даних щодо практики найму мігрантів означає, що вирішення цієї проблеми потребує прийняття більш широких зобов'язань і вкладення коштів у збирання даних та моніторинг у контексті підготовки Глобального договору щодо міграції. У рамках цієї діяльності доцільним вбачається посилення співпраці МОП і Світового банку для створення і пілотного впровадження міграційних коридорів зі справедливою практикою найму. У цьому

контексті зростає роль регіональних економічних співтовариств для упорядкування даних і статистики, оскільки їх держави-члени часто застосовують тотожні методи збирання даних і мають спільну зацікавленість у конкретних показниках.

При цьому поглибленої уваги потребують сектори, де зайнятими є, з одного боку, висококваліфіковані, а з іншого – низькокваліфіковані мігранти. Зокрема, особлива увага має приділятися даним стосовно умов праці і заробітної плати. Це потребує розроблення міжнародного стандарту зі статистики трудової міграції, який би дозволив забезпечити зіставлення даних всередині регіонів та між ними. Розробленню цього стандарту сприятиме проведення обстежень із питань трудової міграції (щодо витрат на трудову міграцію, оплати праці, умов праці працівників-мігрантів, системи їх соціального захисту тощо).

По мірі зміни характеру праці важливість людського капіталу у системі трудоресурсного забезпечення світової економіки зростає. Людський капітал є важливим ресурсом технічного прогресу і довгострокового економічного зростання, зумовлюючи, за інших рівних умов, від 10 % до 30 % відмінностей між країнами у величині ВВП на душу населення. Цей показник може бути ще більшим з урахуванням якості освіти або взаємодії між працівниками з різним рівнем кваліфікації [53, с. 51]. У контексті трудоресурсного забезпечення важливим є також те, що наслідком підвищення якості людського капіталу є підвищення доходу на індивідуальному рівні, що прискорює демографічний перехід і знижує рівень бідності (блага, які несе в собі людський капітал, поширюються не лише на його носія, але й передаються майбутнім поколінням [174], впливаючи на майбутню продуктивність праці).

Труднощі полягають у тому, що інвестиції в людський капітал починають давати економічну віддачу лише через багато років, що у середньостроковому періоді зберігає суттєві розриви у рівні людського капіталу між країнами. Недостатність же такого інвестування негативно впливає на продуктивність працівників і конкурентоспроможність країн у майбутньому: так, значення *індексу людського капіталу* станом на 2018 р., вперше опублікованого Світовим банком у 2019 р., що відображає рівень продуктивності наступного покоління порівняно з еталонним значенням (коли середній працівник має повноцінне здоров'я і пройшов повний курс освіти), яке дорівнює 1, для України становить

0,65. Оскільки жодна з країн світу, щодо яких є відповідні дані, незалежно від рівня економічного розвитку, не очікує щодо майбутніх поколінь максимального рівня продуктивності (Додаток Р), це свідчить про майбутні потужні трудовресурсні трансформації через загострення трудовресурсного дефіциту і неминучий територіальний перерозподіл відповідного компоненту у світовій економіці через різні конкурентні можливості країн щодо залучення робочої сили (залежно від рівня економічного розвитку).

Крім того, враховуючи вплив нових технологій на систему трудовресурсного забезпечення, зростає роль інвестування в нарощування людського капіталу (при цьому перепідготовка і підвищення кваліфікації тих, хто не зайнятий в офіційному секторі економіки – 2 млрд осіб у світовому масштабі [53, с. 9], – має стати складовою частиною заходів із протидії дестабілізації трудовресурсного забезпечення, викликаній впровадженням нових технологій), оскільки на рівні економіки загалом спостерігається чітка кореляція між станом людського капіталу і рівнем впровадження нових технологій. Там, де технологічний розвиток відбувається на фоні нестачі людського капіталу, чітко проявляється трудовресурсний дисбаланс, що зумовлює важливість проведення досліджень щодо вимірювання рівня наявного людського капіталу навіть за умов готовності інвестувати в його розвиток (у тому числі необхідним є точний аналіз із точки зору спрямування програм навчання дорослих).

Точні вимірювання утворюють базу для дослідження та аналізу, на основі яких необхідно розробити заходи щодо підвищення якості людського капіталу (так, у сфері освіти лише близько 100 країн на сьогодні надають достатньо повні дані до Інституту статистики ЮНЕСКО, який займається узагальненням відповідної інформації на міжнародному рівні). При цьому для визначення пріоритетності тих чи інших напрямів діяльності в контексті трудовресурсного забезпечення зростає важливість вимірювання проміжних факторів, що впливають на остаточні результати в покраїновому розрізі, оскільки труднощі із накопиченням людського капіталу часто пов'язані з особливостями країн.

Суттєву роль у трудовресурсній трансформації світового ринку праці в умовах глобалізації відіграє розбудова великих компаній (на 10 % всіх компаній в світі припадає 80 % прибутку), зростання темпів впровадження інновацій (великі компанії лідирують у процесах

впровадження нових технологій, оновлюючи свій внутрішній потенціал для підвищення ефективності і витіснення менш продуктивних компаній), розвиток інформаційних технологій (поява цифрових платформ змінила траєкторію економічного зростання, відкриваючи нові можливості для підприємців та самозайнятих і створюючи таким чином нові робочі місця, з одного боку, та збільшуючи пропозицію робочої сили внаслідок підвищення гнучкості зайнятості, з іншого).

Водночас новітні тенденції трудоресурсного забезпечення потребують удосконалення нормативного врегулювання на міжнародному рівні, яке здебільшого поки не адаптовано до змін, що відбуваються у трудоресурсному забезпеченні світової економіки (зокрема платформові компанії, з нормативної точки зору, часто діють у «сірих» зонах, оскільки в умовах цифрової економіки безпосередня присутність більше не виступає необхідною умовою для ведення бізнесу на конкретному ринку). Навпаки, створення сприятливих умов для ведення бізнесу сприятиме започаткуванню нових стартапів (так, високі витрати на відкриття власної справи можуть знижувати загальну продуктивність за відсутності конкуренції, і компанії, які вже працюють на ринку, продовжуватимуть свою діяльність незалежно від рівня продуктивності) і нових робочих місць (інформаційні технології дозволяють компаніям залучати необхідних фахівців через онлайніві платформи).

Узагальнюючи викладене вище, можна стверджувати, що система трудоресурсного забезпечення світової економіки характеризується наявністю фундаментальних рис, притаманних природі глобальних економічних систем [43, с. 29–56], які необхідно враховувати під час трансформування трудоресурсного забезпечення на інших рівнях:

– *складність, поліструктурність, багаторівневність, фрактальність*: інтегрування величезної кількості взаємопов'язаних елементів та взаємопереплетення різноякісних підсистем. Запорукою динамізму, стійкості та ефективності трудоресурсної системи є розвиненість, взаємодія та взаємодоповнення її різних рівнів (глобального, регіонального, макро-, мікро-, нанорівня). При цьому відносини багатомірності формуються в економічній системі в міру досягнення вищих рівнів її зрілості та складності, коли кожна із структур є рівноцінним індивідуальним виміром цілого, до якого вона входить;

– *упорядкованість, ієрархічність, гетерархічність*: існування прямих та опосередкованих зв'язків, а також специфічних системоутворюючих елементів, що визначають природу системи. Особливо важливим це є для інституційної складової регулювання трудовесурсного забезпечення, оскільки елементи інституційної системи формують власні зв'язки і водночас є невід'ємними складовими інших підсистем системи регулювання соціально-економічної системи на різних рівнях (глобальному, регіональному, макро-, мезо-, нанорівні);

– *цілісність, гетерогенна інтегрованість, єдність та органічність*: економічні системи характеризуються інтегративною якістю, яка не зводиться до суми властивостей їхніх підсистем. Ця якість забезпечує відносно самостійне, відособлене існування системи загалом, її самодостатність, автономність та якісну своєрідність, зумовлену специфічними закономірностями функціонування та розвитку (це підтверджує важливість виникнення синергетичного ефекту при здійсненні трудовесурсного забезпечення, про який мова йшла вище);

– *відкритість, стійкість, динамічна рівноважність*: закритість економічних систем є відносною (відкритість або закритість даних систем визначається певною провідною тенденцією, зумовленою тим чи іншим середовищем), при цьому відмінності у ступені відкритості систем пов'язані з їхньою стійкістю (здатність системи зберігати цілісність та виконувати свої функції за умов виходу параметрів зовнішнього середовища за певні обмеження чи допустимі норми). Виходячи з того, що перебувати у стані рівноваги тривалий час можуть лише закриті, системи не пов'язані із зовнішнім середовищем, динамічна рівноважність виступає як відносини високоорганізованої системи із зовнішнім середовищем в умовах невизначеності;

– *динамічність, квазістаціонарність*: динамічність господарських систем знаходить прояв у появі нових зв'язків і відмиранні старих, перетворенні типів зв'язків і структури, зміні елементного складу, а також у формуванні нових підсистем, розширенні функцій системи тощо; квазістаціонарність є наслідком процесу самоорганізації, спрямованого на досягнення стаціонарного стану, і характеризує мінливість, динамічність економічних систем на тривалому проміжку часу, їхню здатність відтворювати на нарощувати власні параметри складності;

– *нестійкість, нелінійність, дисипативність*: нестійкість є основним джерелом формування дисипативних структур (виникають в умовах нерівноважного стану під впливом випадкової флуктуації певного параметра розвитку системи як результат її самоорганізації), здатних до тимчасового впорядкування хаосу та збереження нерівноважних станів; важливо, що дисипативні структури є інваріантними щодо часу і характеризуються незворотністю процесу власного формування;

– *когерентність, коеволюційність*: наслідком посилення когерентності економічної системи (синхронний перебіг однопорядкових економічних процесів в одному напрямі, їхню взаємообумовленість) є посилення флуктуацій, а також еволюція системи у напрямі спонтанної самоорганізації. За таких умов єдино можливим принципом досягнення стійкого розвитку цілісної економічної системи, яка еволюціонує, виступає коеволюція (узгодженість розвитку елементів, що взаємодіють). Для вирішення завдань трудоресурсного забезпечення особливо важливим є те, що закони коеволюції відображають зростаючу складність формоутворення на основі трансформування всіх підсистем за допомогою механізмів системного узгодження та системної кореляції між ними;

– *процесуальність, атрибутами якої є самоорганізація та саморозвиток складних систем*: самоорганізація як процес спонтанного структурування хаотичних процесів, упорядкування внутрішньої структури за допомогою скооперованих дій між компонентами системи за відсутності впорядковуючих впливів з боку середовища, приводить до саморозвитку економічних систем, який визначається їхніми внутрішніми (між елементами) і зовнішніми (між системою та її середовищем) суперечностями, що спонтанно породжують відповідні фактори зміни. У контексті трудоресурсного забезпечення важливо, що здатність до саморегулювання і саморозвитку передбачає наявність в економічній системі специфічної підсистеми управління у вигляді певних механізмів, органів та інституцій;

– *історичність та людиноцентричність*: історичність економічних систем пов'язана з нестабільністю, що зумовлює формування дисипативних структур та виникнення історичної перспективи як можливості утворення нових форм організації; при цьому в контексті трудоресурсного забезпечення принципово важливе

значення має те, що людина виступає не як окремий функціональний елемент системи, а як її конституальне ядро, діяльність якої може як запускати, так і перешкоджати механізмам саморозвитку.

На основі викладеного вище можна запропонувати *структурну схему організаційно-економічного забезпечення трудоворесурсної трансформації світової економіки* (рис. 3.1), характерною особливістю якої є підпорядкованість завдань трудоворесурсного забезпечення досягненню економічних цілей та взаємоузгодженість зазначених цілей і завдань.

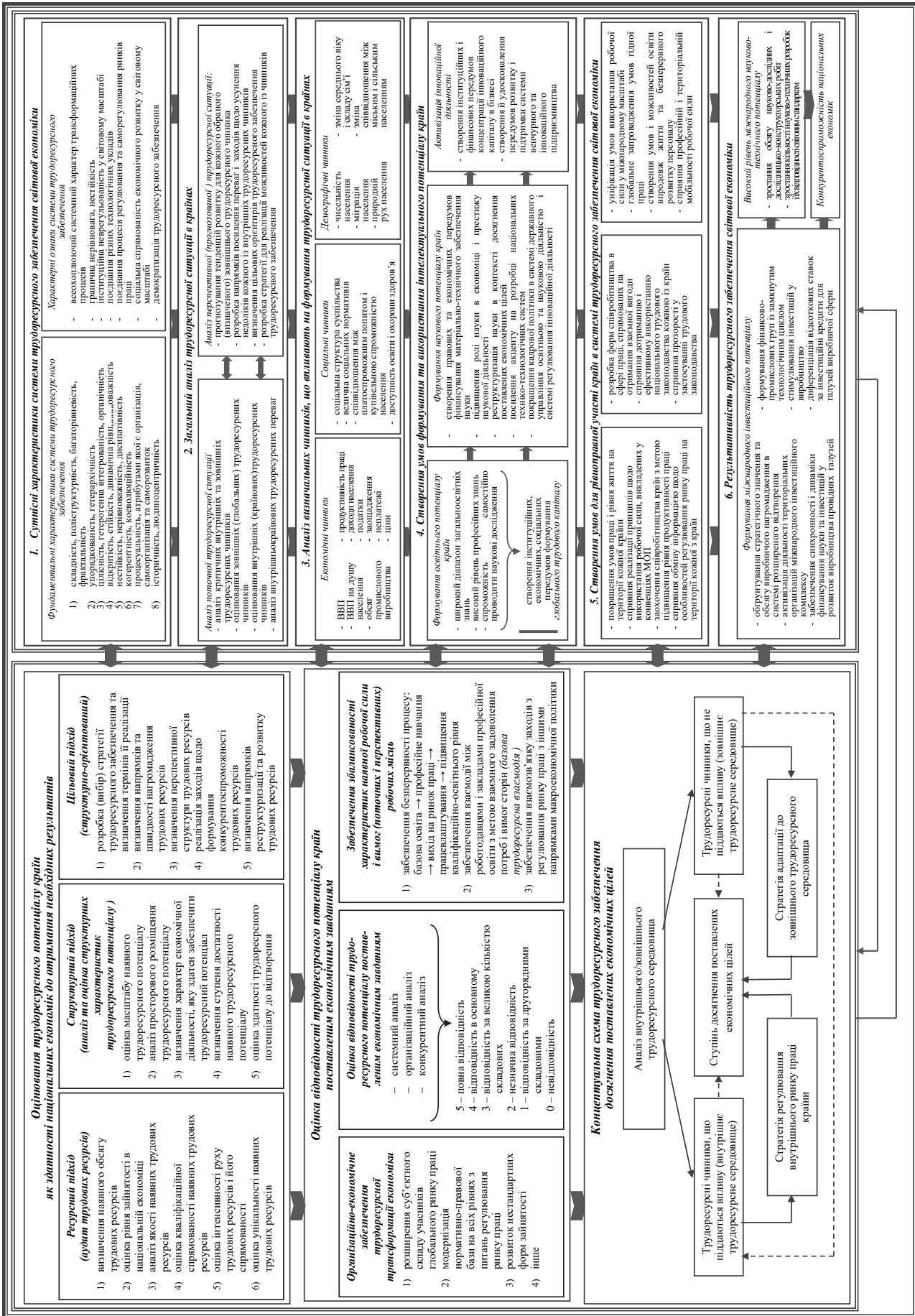
Як можна бачити зі змісту представленої схеми, і це є цілком логічним, на перший план висувається завдання формування належних якісно-освітніх характеристик трудових ресурсів та передумов їхнього створення як основи конкурентоспроможності економік країн. Враховуючи необхідність формування унікальних конкурентних переваг у системі національних економік, актуалізується питання формування високоінтелектуального сегменту носіїв здатності до праці як основи створення конкурентних переваг національних економік.

За цих умов особливо зростає значення макроекономічних механізмів регулювання ринку праці та формування країнових моделей зайнятості. Так, у групі розвинутих країн орієнтуються на дві основні моделі зайнятості:

- *інформаційно-індустріальна модель зайнятості*, зорієнтована на розвиток інформаційних і телекомунікаційних технологій і розвиток сфери послуг, якої дотримуються країни Західної Європи;
- *інформаційна модель зайнятості*, зорієнтована на сферу виробничих послуг, у тому числі послуг населенню, якої дотримуються США, Велика Британія, Канада (до 75 % зайнятих).

Можна сказати, що в сегменті розвинутих країн основою економічного розвитку стають інформаційні, фінансові, науково-технічні послуги як основа інноваційного розвитку, що висуває на перший план питання трудоворесурсного забезпечення у висококваліфікованому сегменті. Важливість вирішення цього завдання, перш за все, зумовлене структурними зрушеннями в економіці – близько двох третин нових робочих місць створювані у наукомістких галузях, тоді як робочі місця, що скорочуються, належать до традиційних галузей.

Рис.3.1. Структурна схема організації економічного забезпечення трудоворесурсної трансформації світової економіки



Зазначені структурні зрушення є характерною рисою світовою економіки: відбувається стале зрушення від речового виробництва до виробництва ідей, що супроводжується помітними змінами ролі праці у світовій економіці, суттєвими структурними зрушеннями в трудоресурсних потребах, перш за все, в розвинутих країнах [229]. При цьому все більшого значення набуває фундаментальна загальна підготовка, глибокі спеціальні знання, що створюють умови формування висококваліфікованих характеристик робочої сили.

3.3. Особливості трансформації трудоресурсного забезпечення світової економіки у висококваліфікаційному сегменті ринку праці

Трансформація трудоресурсного забезпечення світової економіки під впливом активізації зовнішньоекономічних зв'язків, зростання впливу міжкраїнової трудової міграції потребує розроблення науково обґрунтованих інструментів забезпечення розвитку міжнародного ринку праці. Враховуючи, що переважна частина робочих місць у світі на сучасному етапі створюється у наукомістких галузях, особливо важливою реалізація цього завдання є у високоінтелектуальному сегменті трудоресурсного забезпечення.

Це є тим більш важливим, що насправді глобальний за масштабами ринок праці існує лише для невеликої частини робочої сили, яка охоплює висококваліфікованих професіоналів сфери НДДКР, програмної та іншої інженерії, фінансового менеджменту, просунутих бізнес-послуг – професіоналів, що мігрують між вузлами глобальних мереж [70, с. 24], що апріорі визначає ступінь дефіцитності високоінтелектуальної робочої сили у світовій економіці.

Усі цивілізовані держави докладають величезних зусиль для розвитку національного науково-технічного потенціалу, звертаючи особливу увагу на залучення наукових кадрів та висококваліфікованих фахівців з усього світу. Однак досвід показує, що використовувати переваги від міждержавних міграційних потоків працівників високої кваліфікації здатні тільки країни, які створили інституційні умови і механізми для розвитку людського капіталу і вкладають у цю сферу значні фінансові ресурси [114, с. 219].

В умовах глобалізації висококваліфікована робоча сила перетворюється на найважливіший драйвер інтенсивного економічного зростання і інноваційного розвитку. Відповідно, на світовому ринку праці зростає попит на зазначену категорію працівників, а для останньої збільшуються можливості участі у конкурентній боротьбі на світовому ринку праці [154, с. 5], оскільки освітній рівень і професійні навички робочої сили чинять вплив як на окремих осіб, так і на країни загалом.

Залежність між рівнем економічного розвитку країн і якісними характеристиками людських ресурсів зумовлює зацікавленість у розвитку професійної освіти в розвинутих країнах і країнах, що демонструють швидкі темпи економічного розвитку, оскільки на макрорівні існує чітка кореляція між часткою високоосвіченого дорослого населення у складі робочої сили та доходами на душу населення в країні [221]. Тобто людський капітал здійснює статистично значущий позитивний вплив на економічне зростання: збільшення частки робочої сили з вищою освітою в країні може сприяти розширенню виробництва товарів та послуг із високою доданою вартістю і прискоренню темпів зростання продуктивності, стимулюючи економічне зростання та розвиток, що підтверджується даними обстеження Департаменту статистики Міжнародного бюро праці «Ключові показники ринку праці» (відповідна тенденція спостерігалась у 62 країнах із 64, щодо яких є дані) [188, с. 33].

Розвиток економіки будь-якої країни потребує постійного підвищення якісних характеристик робочої сили як умови вирішення безперервно оновлюваних виробничих завдань. Існує чіткий взаємозв'язок між рівнем економічного розвитку країни і рівнем освіти як основою формування якісних характеристик робочої сили: якщо в Ізраїлі, Люксембургу, Сінгапурі частка висококваліфікованих кадрів становить понад 50 %, то в Єгипті – 3–4 %, в Гвінеї – 1 %. При цьому протягом 2000–2017 рр. відбулись суттєві зрушення середньосвітових значень: частка висококваліфікованих кадрів у світовій економіці зросла з 15 % до 18 %, частка низькокваліфікованої нерутинної праці скоротилась із 50 % до 45 %, частка низькокваліфікованої рутинної праці залишилась на рівні 37 % [190].

Очікується, що ця тенденція продовжиться. Так, за наявними прогнозними оцінками, в Європі до 2030 р. попит на висококваліфікованих працівників зростатиме, а на низько- і середньокваліфікованих – зменшуватиметься (табл. 3.3).

Глобалізація, яка зумовлює існування світового ринку праці висококваліфікованих працівників, здійснює також суттєвий вплив на інноваційні процеси, що відбуваються в окремо взятій країні, відповідно, і на її конкурентоспроможність [31]. Особливо відчутним цей вплив є через трансформацію трудових ресурсів у сегменті наукових працівників.

На сьогодні конкуренція на світовому ринку праці наукових працівників відбувається, перш за все, між групами країн, які входять до інтеграційних об'єднань, що підвищує шанси для окремо взятих держав зберігати наукові кадри в своїх межах або хоча б у межах того інтеграційного об'єднання, членом якого держава є. Безумовно, в питаннях збереження кадрового наукового потенціалу всередині країни інтеграційні процеси не завжди є однаково вигідними для всіх держав, що беруть у них участь. У таких інтеграціях країна-лідер може притягувати до себе наукових працівників із країн-партнерів завдяки економічним та іншим перевагам, будучи більш привабливими для вчених. Для інших країн це означає загрозу втрати інтелектуального ресурсу внаслідок «відтоку мізків» і міграції наукових працівників у ті країни, де умови докладання праці виглядають більш привабливими, що збільшує нерівність країн із точки зору створення економічного результату.

Таблиця 3.3

Прогнозований попит на працівників за рівнем кваліфікації в Європі до 2030 р. (ЄС-28 + 3) [213, с. 76]

<i>Рівень кваліфікації робочої сили</i>	<i>Тис. осіб</i>			<i>Відсоток</i>		
	<i>Базисний рік 2016</i>	<i>Прогнозний рік 2030</i>	<i>Зміна</i>	<i>Базисний рік 2016</i>	<i>Прогнозний рік 2030</i>	<i>Зміна</i>
Низька кваліфікація	45 747	36 079	-9 668	19,3	14,3	-21,1
Середня кваліфікація	114 429	112 360	-2 069	48,3	44,6	-1,8
Висока кваліфікація	76 871	103 299	14 691	32,4	41,0	34,4

Так, основним світовим реципієнтом наукових працівників є США, країни ЄС, інші розвинуті країни світу, в результаті чого вибудовується достатньо складна ланцюгова система перетікання і відтворення втрат інтелектуального капіталу з однієї країни до іншої, причому найбільшу вигоду отримують США, які очолюють цей ланцюг [31, с. 178].

За цих умов взаємовигідна співпраця і загальна політика, яку проводять на спільному ринку праці наукових працівників

(інтеграційного об'єднання), може покращити ситуацію з кадровим науковим потенціалом країн-учасниць інтеграційного угруповання та стримати негативні міграційні процеси у високоінтелектуальному сегменті (відтік мізків) [31].

З огляду на те, що проблема збереження висококваліфікованого кадрового потенціалу частково вирішується за допомогою міжнародної інтеграції, як було зазначено вище, в результаті світовий ринок цієї категорії працівників стає сегментованим, що додатково приводить до збільшення високоінтелектуального потенціалу держав завдяки об'єднанню кадрових ресурсів та активній науковій співпраці. Так відбувається, наприклад, із країнами, які входять до Північноамериканської зони світової торгівлі, з державами-членами Європейського Союзу тощо. За такої ситуації змінюються масштаби конкуренції на світовому ринку висококваліфікованої праці – ця конкуренція відбувається між групами країн, які входять до інтеграційних об'єднань, що, як зазначено вище, збільшує шанси країн, які входять до цих об'єднань, зберегти в зазначених рамках свій інтелектуальний потенціал.

Країни, зацікавлені в припливі наукових кадрів, створюють сприятливі умови для професійної реалізації носіїв високоінтелектуального потенціалу, включаючи наявність умов для проведення наукових досліджень і гідний рівень оплати праці, для чого країни підвищують державні витрати на науку, а також за допомогою податкових заходів та пільг стимулюють зацікавленість приватного сектора в фінансуванні наукової сфери [31, с. 177].

Слід зазначити, що висококваліфіковані мігранти, на відміну від низькокваліфікованих, набагато менше покладаються на міграційні мережі, засновані на родинних і національних зв'язках. Для їх міграційного переміщення набагато важливішими є мережі нової якості, засновані на освітніх та професійних складових, у той час як національна приналежність розмивається.

Також потоки висококваліфікованих фахівців мають різне спрямування. Крім стійкого потоку інтелектуальної міграції з держав із меншим рівнем економічного розвитку до розвинутих країн, існує значна за обсягом міграція фахівців між розвинутими країнами, а також потік мігрантів-професіоналів із розвинутих країн у країни, що розвиваються (за умови зацікавленості останніх, включаючи високий рівень доходу зазначених фахівців [114, с. 218].

При цьому прослідковується чіткий взаємозв'язок між рівнем економічного розвитку країни і потребою у високоінтелектуальній робочій силі: так, у 67 з 93 країн, щодо яких є дані, освіта є ефективним засобом захисту від безробіття (частка безробітних із вищою освітою є меншою, ніж частка працюючих того ж освітнього рівня); крім того, працівники з вищою освітою менше за інших потрапляють у стан безробітних (у 41 з 53 країн, щодо яких є відповідні дані: з них у 34 із 37 країн з високим рівнем добробуту та 7 із 16 країн із середнім рівнем добробуту) [188, с. 38, с. 40]. У країнах із низьким рівнем добробуту ситуація є протилежною: ймовірність безробіття є вищою серед осіб із вищою освітою (Філіппіни, Шрі-Ланка, Таїланд, Бахрейн, Єгипет, Індія, Туніс – загалом у 26 країнах).

Крім того, важливим чинником є відповідність за кваліфікаційними ознаками структури попиту-пропозиції робочої сили. Так, очікується, що в Європі в результаті кваліфікаційно-структурних змін у складі робочої сили (табл. 3.4), рівень безробіття зменшиться серед усіх категорій працівників (табл. 3.5).

Таблиця 3.4

Структура пропозиції робочої сили в Європі за рівнем кваліфікації у 2011–2030 рр. (ЄС 28+3) [213, с. 67]

<i>Рівень кваліфікації</i>	<i>2011 р.</i>	<i>2016 р.</i>	<i>2021 р.</i>	<i>2026 р.</i>	<i>2030 р.</i>
<i>Кількість, тис. осіб</i>					
Низький	57 007	51 956	46 690	41 483	37 477
Середній	119 617	121 406	120 373	117 571	114 632
Високий	69 919	79 432	88 247	96 432	103 124
<i>Всього</i>	<i>246 543</i>	<i>252 793</i>	<i>255 310</i>	<i>255 486</i>	<i>255 232</i>
<i>Частка у складі економічно активного населення, %</i>					
Низький	13,1	11,7	10,4	9,1	8,2
Середній	27,5	27,4	26,8	25,8	25,0
Високий	16,1	18,0	19,6	21,2	22,5
<i>Всього</i>	<i>56,7</i>	<i>57,1</i>	<i>56,8</i>	<i>56,1</i>	<i>55,6</i>

Отже, більш високий рівень освіти, як правило, забезпечує працівників від безробіття в країнах із високим рівнем добробуту, в країнах із середнім рівнем добробуту ситуація є більш неоднозначною, а в країнах із низьким рівнем добробуту ймовірність безробіття серед високоосвіченого населення, як правило, є вищою [188, с. 42], що потенційно активізує чинник інтелектуальної міграції до країн із більш

високим рівнем економічного розвитку та актуалізує завдання контролю якісних характеристик іноземної робочої сили.

Таблиця 3.5

Рівень безробіття за рівнем кваліфікації серед робочої сили в Європі у 2016–2030 рр. (ЄС 28+3) [213, с. 76]

<i>Рівень кваліфікації</i>	<i>2016 р.</i>	<i>2021 р.</i>	<i>2026 р.</i>	<i>2030 р.</i>
<i>Кількість безробітних, тис. осіб</i>				
Низький	7 691	6 224	4 561	3 574
Середній	9 382	8 549	6 794	5 727
Високий	3 923	3 921	3 542	3 254
<i>Всього</i>	<i>20 996</i>	<i>18 693</i>	<i>14 897</i>	<i>12 555</i>
<i>Рівень безробіття, %</i>				
Низький	14,8	13,3	11,0	9,5
Середній	7,7	7,1	5,8	5,0
Високий	4,9	4,4	3,7	3,2
<i>Всього</i>	<i>8,3</i>	<i>7,3</i>	<i>5,8</i>	<i>4,9</i>

Прикладом високих вимог до якості іноземної робочої сили є процедура визнання наявних у мігранта документів про освіту або професійну підготовку, а також наявного досвіду роботи за фахом. Також, як правило, застосовується віковий ценз. Водночас наприкінці 90-х років ХХ ст. багато країн внесли поправки у своє законодавство, які полегшують в'їзд іноземних кваліфікованих працівників і відкривають іноземним випускникам закладів вищої освіти доступ на ринок праці (за певних умов і за певними спеціальностями). Більшість країн зробили політику в галузі трудової міграції більш гнучкою, в деяких державах додатково розроблено спеціальні програми найму персоналу для задоволення кадрових потреб [114, с. 221–222].

Також прослідковується чіткий взаємозв'язок між вищою освітою і рівнем продуктивності праці (в 74 із 93 країн) [188, с. 42–43]. Так, відповідно до розрахунків *Бюро МОП для країн Східної Європи і Центральної Азії*, збільшення кількості навчальних днів на 1 % приводить до зростання продуктивності праці на 3 %, при цьому за допомогою безпосередньо навчання (базова компонента) забезпечується приблизно 16 % продуктивності праці [71, с. 7].

Отже, суттєво змінюється механізм *трудосурсного забезпечення у висококваліфікованому сегменті* – необхідні якості робочої сили все більшою мірою визначаються не кількістю здобутих знань, а фундаментальною підготовкою, здатністю опанувати методологічні постулати та закономірності науки, – відповідно до зміни попиту-

пропозиції на певні навички і вміння з боку ринку праці, – що зумовлює необхідність відповідних дій на рівні національних економік за такими *напрямами*: модернізування вітчизняних освітніх структур – розвиток національної освітньої системи відповідно до викликів часу; стимулювання розвитку професійної освіти в сегменті робітничих професій; втілення на практиці концепції безперервної освіти як основи для розвитку творчого потенціалу людських ресурсів; навчання національних кадрів за кордоном, особливо у сегменті найбільш затребуваних професій (так, у США близько 45 % усіх випускників університетів складають іноземні студенти [206]).

Такий напрям як *концепція безперервної освіти* (формування вміння навчатись все життя, навичок самоосвіти), затверджений *ЮНЕСКО* як основа вирішення сучасних проблем підготовки кадрів (підготовка до трудової діяльності, пов'язана з постановкою і вирішенням самостійних завдань) і містить такі основні положення: період навчання не є обмеженим певними часовими та віковими рамками і триває протягом усього життя; засобом передавання нових знань виступає не лише формалізована система освіти, але й уміння відшукувати і використовувати на практиці потрібну інформацію; обов'язковим елементом системи безперервної освіти є передавання освітніх цінностей (якість інтелектуального ресурсу визначається не кількістю отриманих знань, а методологічним підходом до їхнього отримання, пізнанням загальних закономірностей).

Оскільки, як було зазначено у попередніх розділах, на трансформацію трудових ресурсів забезпечення безпосередній вплив чинять міграційні процеси (при цьому мігрувати в країну можуть як висококваліфіковані кадри, так і некваліфіковані), відповідно, країна має виробити таку міграційну політику, щоб міграція являла собою засіб прирощення трудового потенціалу.

Особливо важливим це завдання є щодо висококваліфікованої робочої сили, оскільки в цьому сегменті працівників міжнародна міграція робочої сили перетворилась на суттєвий економічний, соціальний та гуманітарний вектор розвитку як країн походження мігрантів, так і приймаючих країн. Кожна із країн, яка бере участь у процесі обміну трудовими ресурсами, намагається здобути для себе конкретну користь [144, с. 25].

Розвинуті країни охоче залучають висококваліфіковану робочу силу з-за кордону, виходячи не лише з економіки значних ресурсів на підготовку фахівців, але й із сприяння висококваліфікованими

іноземними фахівцями і дослідниками підвищенню конкурентоспроможності створюваної продукції, освоєнню і продукуванню нових технологій тощо.

Країни-імпортери трудових ресурсів свою імміграційну політику базують, перш за все, на використанні заходів регулювання чисельності та якісного складу працівників-мігрантів, яких залучають. Як основний інструмент кількісного регулювання використовують показник імміграційної квоти, який щорічно розраховують і затверджують у країні-імпортері. Значення того або іншого якісного показника не є постійним і може змінюватись на користь інших пріоритетів. Разом із тим, ряд найважливіших характеристик, таких як освоєння певної професії та професійна підготовка, віковий ценз переважно є обов'язковими.

Багато країн-імпортерів робочої сили реалізують державні програми стимулювання припливу висококваліфікованих фахівців (Додаток С), в яких переважають економічні стимули: надання матеріальної допомоги, надання можливості отримання професії тощо. Так, імміграційна політика США і Канади спрямована на залучення високоінтелектуальних працівників, унікальних фахівців та менеджерів, висококваліфікованих робітників. В Австралії понад половину іммігрантів зайняті у виробництві абсолютно нової продукції, а 19 % – в експортоорієнтованому виробництві. Загальна мета міграційної політики у сфері залучення кваліфікованих і висококваліфікованих мігрантів – зростання їхньої частки в міграційному потоці.

Основні трансформації міграційної політики у світовій економіці відбуваються за такими *напрямами*:

– політика диференційованого відбору мігрантів: для кожної категорії (висококваліфіковані фахівці, кваліфіковані фахівці та ін.) визначаються певні умови міграційної політики;

– залучення мігрантів, виходячи з потреб ринку праці;

– залучення мігрантів, виходячи з демографічних потреб;

– визначення порядку отримання права на проживання і громадянства, якому передуює процес натуралізації мігрантів.

При цьому політика держав щодо висококваліфікованих мігрантів характеризується поступовою уніфікацією: так, в Європі найбільш поширена бальна система відбору висококваліфікованих і кваліфікованих мігрантів за прикладом Австралії і Канади (бальна система дозволяє на основі комплексу критеріїв оцінити

необхідність приїзду в країну того чи іншого фахівця); за прикладом США, створюють розгалужені системи відомств, що займаються відбором іноземців, які бажають залишитись у країні (наприклад, після закінчення навчання).

Найбільш відомою в світі щодо відбору економічних мігрантів є бальна система *Канади*, яка існує з 60-х років ХХ ст., періодично змінюючись залежно від потреб економіки країни і можливостей останньої щодо залучення фахівців різного рівня. Так, відповідно до реформи 2015 р., спрямованої на залучення в країну ІТ-фахівців, інженерів, медичних працівників, 50 балів за 100-бальною шкалою (раніше – 10 балів) отримують ті апліканти, які вже мають пропозицію щодо роботи або контракт із роботодавцем.

Такі нововведення (*Express-Entry System*) на фоні зростання потреб у висококваліфікованих працівниках було запроваджено через те, що канадські роботодавці не схильні довіряти іноземним дипломам, особливо отриманим поза межами Європи та Північної Америки, а довід роботи за кордоном часто виявляється нерелевантним. Відповідно, найбільш бажаним контингентом стають іноземні випускники канадських університетів, які вже мають пропозиції щодо роботи від роботодавців.

Такі зміни також було здійснено у *Великій Британії*: починаючи з 2008 р., Міністерство внутрішніх справ країни через спеціальну структуру *UK Border Agency* почало впроваджувати бальну систему регулювання міграції (*Point Based System*), що складається з п'яти рівнів:

- 1) висококваліфіковані працівники (включаючи осіб, які досягли видатних результатів у тій чи іншій галузі, інвесторів, підприємців);
- 2) кваліфіковані працівники;
- 3) низькокваліфіковані працівники, які заповнюють нестачу робочої сили (тимчасово призупинена категорія).;
- 4) студенти;
- 5) реалізування молодіжної мобільності, тимчасові працівники, які не мають особливих економічних цілей (музиканти, волонтери тощо).

При цьому слід зазначити, що якщо для всіх рівнів необхідною умовою є наявність підтримки британського роботодавця або закладу освіти (всі роботодавці і навчальні установи країни, які

запрошують на роботу або навчання іноземців, мають отримати відповідну ліценцію в *UK Border Agency*), то висококваліфіковані фахівці не потребують зазначеної підтримки.

У США важелем міграційної політики виступає робоча віза: дозвіл на тимчасове в'їздження до США за цією візою надається представникам певних професій, котрі мають запрошення від роботодавця, який має звернутись до *USCIS (United States Citizenship and Immigration Services)* – Федерального агентства з питань імміграційної політики й отримання громадянства. Високопрофесійні фахівці отримують візу *H*, видатні представники науки, освіти, мистецтва і спорту – візу *O*, (загалом існує понад 20 типів віз для тимчасових працівників).

Причому у високопрофесійному сегменті міграційна політика США є достатньо гнучкою. Так, наприкінці 1990-х років, коли в країні суттєво зріс попит на IT-фахівців, Конгрес США збільшив кількість віз типу *H-1B (Specialty Occupations in Fields Requiring Highly Specialised Knowledge* – тимчасова віза для вузькопрофільних фахівців) з 65 тис. до 195 тис. на рік. Важливо, що отримання візи на роботу в США не виключає подальшого отримання дозволу на проживання і громадянства. Тимчасова віза, яка може бути видана на рік-два, дозволяє роботодавцеві надалі за необхідності сприяти отриманню дозволу на проживання і громадянства.

В Європі потужним засобом залучення міжнародних мігрантів виступає запроваджена у 2012 р. *Blue Card*, яку видають виключно висококваліфікованим фахівцям або професіоналам, котрі входять до списку дефіцитних спеціальностей, і використовують як заміну двох документів – дозволу на роботу та посвідки на проживання. Для отримання *Blue Card* аплікат повинен мати контракт із роботодавцем і задовольняти всі вимоги, висунуті кожною окремою державою Європи.

Звертає на себе увагу політика залучення висококваліфікованих кадрів у Данії і Швеції. Так, данська *Danish Job Card Scheme* надає право впродовж 30 днів отримати дозвіл на роботу і дозвіл на проживання для висококваліфікованих фахівців певних професій, включених у *Positive List* (який періодично оновлюється), зокрема, для фахівців у сфері інформаційних технологій, математиків, фізиків, біологів, медиків. Крім того, було запроваджено систему *Green Card Scheme*, яка дозволяє іноземним студентам проходити курси

підвищення кваліфікації в Данії з тим, щоб залишаючись у країні на термін до 6 місяців, претендент міг знайти роботу. Таку норму застосовують також у *Німеччині*: здобуття освіти у німецькому закладі освіти відкриває легальну можливість залишитись у країні на термін до 18 місяців для пошуку робочого місця.

Схожа система функціонує у *Франції*. Держава, орієнтуючись у міграційній політиці на такі інструменти, як культура і освіта, надає перевагу тим, хто є затребуваним на ринку праці, а також талановитим професіоналам (вчені, викладачі, митці та ін.). Закони 2006 і 2007 рр. полегшили процедури найму іноземних працівників за деякими затребуваними у Франції спеціальностями. Залучення фахівців відбувається за умови наявності контракту на роботу. Приймаючи такого фахівця, роботодавець має зазначити, що він не може знайти у Франції професіонала, який би задовольняв його вимоги. Для залучення висококваліфікованих працівників у країні створена *Cartes Competences et Talents* (карта компетенцій і талантів), що є собою полегшеною процедурою отримання права перебування і роботи у Франції на термін до 3 років.

Всі країни, орієнтовані на залучення мігрантів, спрямовані, перш за все, на потоки висококваліфікованих фахівців, виділяючи їх в окрему категорію і максимально полегшуючи для них отримання документів, що дають право на роботу в країні прибуття. Відповідно всі із зазначених систем, маючи свої особливості, характеризуються наявністю спільних рис – відібрати з аплікантів тих, кого потребує економіка країни. Основним критерієм відбору таких професіоналів є їхні компетенції в галузі, яку вони представляють.

Міждержавні високоінтелектуальні міграції – важливий чинник надходження до країн нових технологій, досвіду роботи, перебудови професійної та кваліфікаційної структури зайнятості, швидкого й ефективного пристосування до умов світового ринку. При цьому цілком очевидно, що масовий відплив продуктивної робочої сили, особливо вчених, завдає країнам значних економічних та інтелектуальних збитків. Виїжджання молодих висококваліфікованих кадрів негативно впливає на професійну структуру працездатного населення, погіршує його статевовіковий склад.

Загалом інтелектуальна міграція є важливою частиною міжнародних економічних відносин. Можливості інтелектуальної зайнятості у світовій економіці є дуже високими, зростає кількість

програм залучення професіоналів, розвинуті економіки вишукують талановитих людей ще на етапі навчання. У майбутньому потреба західного ринку праці у висококваліфікованих працівниках, зокрема дослідниках, лише зростатиме, передусім, у природничих та інформаційних галузях [115, с. 38].

Оскільки на сучасному етапі пріоритетним чинником економічного розвитку є глобальний трудовий капітал, основною передумовою належного трудоресурсного забезпечення економіки на всіх рівнях виступає *формування освітнього потенціалу* – створення інституційних, економічних і соціальних передумов його формування через встановлення тісних зв'язків освіти, науки і виробництва: формування широкого діапазону загальноосвітніх знань (на рівні середньої школи, ліцею, коледжу); формування високого рівня професійних знань, навичок, умінь (на рівні вищих навчальних закладів); формування спроможності самостійно проводити наукові дослідження, здійснювати винаходи тощо (на рівні аспірантури, докторантури) [56 с. 133–134]. Одночасно формування освітнього потенціалу має відповідати економічним потребам – потребам ринку праці у певних навичках (Додаток Т).

Потенціал розвитку науково-технічного прогресу держав визначається *формуванням наукового потенціалу*, і потребує для кожної країни вирішення низки важливих питань [56, с. 136–137]:

- створення правових та економічних передумов фінансування і матеріально-технічного забезпечення розвитку науки;

- підвищення ролі науки в економіці і престижу наукової діяльності (так, в Україні різке зниження фінансування призвело до значного зниження оплати праці наукових працівників, зменшення темпів оновлення технічної бази наукових досліджень, посилення відпливу наукових кадрів за кордон тощо);

- реструктуризація науки: структурні зміни в економіці мають супроводжуватись відповідними структурними змінами в науці (посилення ролі закладів вищої освіти у проведенні наукових досліджень відповідно до потреб економіки, підготовка відповідних наукових кадрів);

- розроблення власних техніко-технологічних систем (потребує розроблення і використання власних патентів, які через покращення впровадження винаходів, техніко-технологічних пропозицій у

виробництво здатні зменшити обсяги закупівлі імпортного обладнання);

– покращення кадрової політики в системі управління інноваціями для ефективного вирішення питань щодо розроблення та впровадження інноваційних проєктів (у т. ч. за допомогою як прямого фінансування науки, так і створення належних умов самофінансування наукових установ).

Стосовно України, до цього переліку слід додати такі *заходи*: укладання угод про міжнародну співпрацю у високотехнологічних напрямках; створення умов для поєднання роботи за кордоном і на батьківщині для науковців і висококваліфікованих фахівців; вирішення питань компенсації державних інвестицій в людський капітал у разі еміграції працівника; формування в державі ефективного ринку інтелектуальної власності; створення преференцій для закріплення високоінтелектуальної робочої сили у пріоритетних галузях тощо [115, с. 38].

З огляду на те, що результативність трудових ресурсного забезпечення є основою конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, зростає важливість визначення результативних шляхів залучення необхідних працівників як основи сталого економічного зростання на рівні компаній.

Як першочергові *напрями трудових ресурсного забезпечення на мікрорівні* слід визнати такі [137]:

– *прогнозування потреби в робочій силі*: на основі аналізу складу наявної робочої сили слід ідентифікувати стан відповідності останньої за кількісно-якісними показниками потребам діяльності і цілям розвитку підприємства та відповідно – здійснити кадрові зміни у разі необхідності;

– *гнучкість у вирішенні питання пошуку необхідних фахівців*: використання при трудових ресурсному забезпеченні можливостей глобалізованої економіки – зокрема, закриття вакансій через створення робочих місць там, де в наявності є необхідні фахівці, у тому числі в інших країнах (замість переселення останніх);

– *перегляд корпоративної культури компаній*: безперервний перегляд правил і норм діяльності для збільшення частки вмотивованих працівників, у тому числі через підвищення гнучкості управлінського формату (зворотний зв'язок, командні форми роботи

тощо), заохочення тих, хто здійснює вагомий внесок у розвиток компанії;

– *стратегічний підхід до навчання співробітників*: безперервне визначення категорій співробітників, які потребують нових знань, що створює передумови випереджального забезпечення компанії необхідними працівниками.

Крім того, для підвищення конкурентоспроможності економіки потребує активізування інноваційна діяльність щодо створення [56, с. 138]:

– інституційних та фінансових передумов концентрації інноваційного капіталу у сфері великого, середнього і малого підприємництва;

– передумов розвитку системи і підтримки ризикового (венчурного) фінансування та інноваційного підприємництва, а також їх удосконалення.

Основою реалізації викладених напрямів є наука як чинник здійснення інноваційної діяльності та забезпечення ефективності економіки, що кардинально збільшує значення трудових ресурсного компонента у розбудові економіки на всіх рівнях.

Відповідно, слід говорити про необхідність формування *науково-технічного потенціалу* як основи економічного зростання країн, критеріями рівня якого можна визнати такі [56, с. 138]:

– обсяг науково-дослідних і дослідницько-конструкторських робіт;

– обсяг науково-технічних розробок та їх відповідність світовим стандартам.

У свою чергу, формування науково-технічного потенціалу потребує потужного *інвестиційного потенціалу*, формування якого зумовлює здійснення комплексу чітких дій: обґрунтування стратегічного значення та обсягу виробничого нагромадження у системі розширеного відтворення, спрямування фінансових коштів на пріоритети надійного економічного зростання; активізування діяльності територіальних організацій інвестиційного комплексу, створення відповідних умов для об'єднання інвестиційних проєктів; забезпечення синхронності динаміки фінансування та інвестицій у розвиток провідних галузей; формування фінансово-промислових груп із замкнутими технологічними циклами; стимулювання здійснення виробничих інвестицій; диференціація відсоткових ставок

за інвестиційними кредитами для виробничих галузей і за позиками для торговельних операцій [56, с. 156–157].

Отже, викладені інституційні, організаційно-економічні, секторальні аспекти регулювання міжнародного ринку праці на етапі глобальних трансформацій сприятимуть конструктивному реформуванню трудоресурсного забезпечення світової економіки, зокрема визначатимуть напрями оптимального включення України до світового ринку праці. При цьому слід враховувати, що на сучасному етапі активізується завдання формування глобального трудового потенціалу, що зумовлює уніфікацію вимог до якісних ознак трудових ресурсів у світовому масштабі і конкретизує напрями безперервної підготовки робочої сили відповідно до інтернаціоналізованих потреб економіки в рамках поглиблення міжнародного розподілу праці.

ВИСНОВКИ

В період активних трудових ресурсних трансформацій, які притаманні сучасному етапу світогосподарського розвитку, стало особливо очевидним, що ринок праці виступає основною ланкою системи трудових ресурсного забезпечення на всіх рівнях глобальної економічної системи, з урахуванням чого *трудова ресурсна забезпечення економіки* визначено як систему демографічного (кількісного), професійного (якісного) та територіального (просторового) забезпечення економіки трудовими ресурсами, що реагує на мультिवаріантні потреби у робочій силі та є умовою поступального економічного розвитку на всіх рівнях світогосподарської системи (глобальному, міжнародному, макро-, мікрорівні).

Оскільки *глобалізація* – це, *по-перше*, сучасний стан світового співтовариства, який характеризується відкритістю національних економік, внаслідок чого створюються передумови максимізації добробуту у міжконтинентальному просторі; а *по-друге*, – це процес, який за сферою впливу через створення уніфікованих ринкових структур інтегративного типу охоплює практично всі країни, незалежно від рівня розвитку національних економічних систем, – інтернаціоналізація продуктивних сил виступає запобіжником поглиблення асиметрій економічного розвитку, що породжуються суперечностями зростаючої глобальної взаємозалежності.

Виходячи з того, що в умовах глобалізації відбувається зміна усталених параметрів розвитку світового ринку праці (трансформація його суб'єктно-об'єктної та просторово-функціональної структури), посилення відмінностей у рівнях економічного розвитку країн під впливом глобалізації поглиблює асиметрію трудових ресурсного забезпечення світової економіки і, як наслідок, – зумовлює необхідність формування на сучасному етапі нової загальноцивілізаційної парадигми глобального економічного розвитку, яка повинна мати людиноцентричний характер.

Зміна секторального ландшафту зайнятості у світовому господарстві відбувається на користь висококваліфікованої праці, що супроводжується скороченням низькокваліфікованих робочих

місць, і за існуючої невідповідності підготовки нових кваліфікованих кадрів вимогам роботодавців, виступає однією з базових проблем трудоворесурсного забезпечення у світовому масштабі. При цьому позитивна динаміка безробіття у глобальній економіці, значні відмінності показників безробіття у регіональному розрізі, а також відмінності рівнів економічного розвитку країн, що перебувають у відносній територіальній близькості, зумовлюють подальшу активізацію міграційного чинника в системі трудоворесурсного забезпечення світової економіки.

На сьогодні частка країн, які заохочують залучення іноземної робочої сили (перш за все, висококваліфікованої), становить 75 %. При цьому спостерігається поширення у світовій економіці віртуальної зайнятості, флексибілізація і дестандартизація зайнятості, з урахуванням чого висунуто та підтверджено *гіпотезу* щодо якісної перебудови механізму трудоворесурсного забезпечення на етапі глобалізації, сутність якої полягає у тому, що в умовах глобалізації якісні показники робочої сили здатні нівелювати поглиблення асиметрії трудоворесурсного забезпечення у світовому масштабі.

Подальше зростання трудоворесурсних деформацій у якісному і територіальному розрізі неминуче призведе до глобальних трудоворесурсних зрушень, перш за все, в контексті розширення територіальних меж сфери прикладання праці на фоні нестачі кваліфікованих працівників, що визначає доцільність доповнення традиційних моделей прогнозування ринку праці полісценарними моделями прогнозування зайнятості, а також необхідність створення *системи глобального визнання професійних навичок і кваліфікацій* як основи формування трудоворесурсного забезпечення випереджального характеру у світовому масштабі.

Оскільки в умовах формування глобального трудового капіталу активізується чинник інтелектуальної міграції, країни мають бути орієнтовані на вироблення трудоворесурсної політики, спрямованої на прирощення власного трудового потенціалу. При цьому підвищення освітнього рівня в рамках національних економік має супроводжуватись створенням достатніх можливостей для продуктивної зайнятості як основи формування конкурентоспроможності країн у міжнародному вимірі, що сприятиме підвищенню рівня добробуту у глобальному масштабі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : прийнята Законом України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.02.2020).
2. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19> (дата звернення: 01.06.2020).
3. Про імміграцію : Закон України від 07.06.2001 № 2491-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14> (дата звернення: 01.06.2020).
4. Про затвердження Порядку формування квоти імміграції, Порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданнями про його скасування та виконання прийнятих рішень : постанова Кабінету Міністрів України від 26.12.2002 № 1983. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1983-2002-%D0%BF> (дата звернення: 21.01.2020).
5. Про порядок участі центральних органів виконавчої влади у діяльності міжнародних організацій, членом яких є Україна : постанова Кабінету Міністрів України від 13.09.2002 № 1371. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1371-2002-%D0%BF> (дата звернення: 01.06.2020).
6. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнародний документ від 27.06.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 12.11.2019).
7. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників : міжнародний документ від 09.12.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення: 12.11.2019).
8. Азьмук Н. А. Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження. *Економіка розвитку*. 2016. № 3. С. 12–19.
9. Аймурзина Б. Т., Садвакасова К. Ж. Рынок труда как объект прогнозирования: зарубежный опыт и возможности его применения в Казахстане. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 5. С. 444–453.
10. Байжолова Р. Повышение эффективности государственного регулироования национального рынка труда в условиях глобализации. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 10. С. 344–352.
11. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества : пер. с англ. Москва : Весь Мир, 2004. 188 с.
12. Білорус О. Г., Мацейко Ю. Глобальні перспективи і сталий розвиток. Київ : МАУП, 2005. 492 с.
13. Блауг М. Гобсон, Джон Аткинсон. *100 великих економістів до Кейнса = Great Economists before Keynes: An introduction to the lives & works of one*

hundred great economists of the past. Санкт-Петербург : Экономика, 2008. С. 84–87.

14. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Вітчизняний ринок праці у глобальному вимірі. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 3. С. 33–38. http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/15155/Blyzniuk_Globalny_i_vymir_ukrainskoho_gynku_pratsi.pdf (дата звернення: 25.10.2019).

15. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. Київ : Знання-Прес, 2000. 313 с.

16. Большой экономический словарь: 25000 терминов / под ред. А. Н. Азрилияна. Изд. 6-е, доп. Москва : Ин-т новой экономики, 2004. 1376 с.

17. Бочан І. О., Михасюк І. Р. Глобальна економіка. Київ : Знання, 2007. 403 с.

18. Брич В. Я., Нагара М. Б. Девелопментизаційні особливості ринку праці в умовах глобалізації. *Економічний аналіз*. 2016. Т. 25, № 1. С. 7–13.

19. Булатова О. В. Концептуальні основи міжнародної регіоналізації в контексті глобального розвитку [розд. 1]. *Регіональні перетворення у світовому та українському вимірах*: монографія / за наук. ред. А. Крисоватого, Є. Савельєва. Тернопіль : ТНЕУ, 2016. С. 15–31.

20. Булатова О. В., Захарова О. В., Чентуков І. Ю. Розвиток інтеграційних процесів в умовах глобальної регіоналізації: монографія / за заг. ред. О. В. Булатової. Маріуполь, МДУ, 2017. 290 с.

21. Булатова О. В., Чентуков Ю. І. Розвиток північноамериканської моделі інтеграції: континентальний та трансконтинентальний напрями. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Економіка*. 2015. Вип. 9. С. 160–165.

22. Булюк О. В. Деякі особливості та тенденції розвитку сучасного світового ринку. *Таврійський науковий вісник*. 2013. № 84. С. 285–290.

23. В движении: Миграция, со всеми ее преимуществами и недостатками, растет во всем мире. URL: <https://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/fandd/2018/12/pdf/picture.pdf> (дата звернення: 01.02.2020).

24. Валлерстайн И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / пер. с англ. П. М. Кудюкина ; под общ. ред. Б. Ю. Кагарлицкого. Санкт-Петербург : Университетская кн., 2001. 416 с.

25. Вергун В. А. Інституційна регуляторна взаємодія країн на регіональних ринках праці в умовах глобальних викликів : монографія. Київ : Вадекс, 2019. 280 с.

26. Вергун В. А. Міждисциплінарний підхід до проблем конкуренції і конкурентоспроможності в економічній нобелелогії. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2018. Вип. 1. С. 16–25.

27. Вергун В. А. Особливості глобальної транснаціоналізації інститутів міжнародного бізнесу. *Міжнародні відносини. Серія : Економічні науки*. 2018. Вип. 12. С. 1–10.

28. Вергун В. А., Ступницький О. І. Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія : Економіка*. 2015. Вип. 2(1). С. 96–100.

29. Внучко С. М. Глобальні проблеми сучасності: причини виникнення та шляхи їх розв'язання. *Вісник СевНТУ. Серія : Політологія*. 2014. Вип. 145. С. 95–99.
30. Волинець У. А. Концепція соціальної держави як один із напрямів боротьби з бідністю в Україні. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2015. Вип. 1. С. 82–85.
31. Воронцовая Л. Г. Мировой рынок труда научных работников в современных условиях. *Сборник научных статей студентов, магистрантов, аспирантов* / сост. С. В. Анцух ; под общ. ред. В. Г. Шадурского. Минск : Четыре Четверти, 2016. Вып. 16. С. 177–178.
32. Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах. *Международная конференция труда, 98-я сессия*. Женева, 2009. июнь. URL: www.ilo.org (дата звернення: 21.11.2019).
33. Гальчинський А. Глобальні трансформації: концептуальні альтернативи: методологічні аспекти. Київ : Либідь, 2006. 310 с.
34. Гидденс Э. Ускользающий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь : пер. с англ. Москва : Весь мир, 2004. 120 с.
35. Гидденс Е. Нестримний світ: як глобалізація перетворює наше життя : пер. з англ. Київ : Альтпрес, 2004. 100 с.
36. Глобализация и экономическое развитие: национальный аспект / Ю. В. Макогон, В. В. Дергачева, Е. А. Пашко, П. А. Фильянов. Донецк : ДонНУ, 2006. 260 с.
37. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін. ; за заг ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника. Київ : КНЕУ, 2008. 420 с.
38. Глобальні трансформації. Політика, економіка, культура : пер. з англ. / Д. Гелд, Е. МакГрю, Д. Голдблатт, Д. Перратон. Київ : Феникс, 2003. 584 с.
39. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : монография / Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др. ; под науч. ред. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. Київ : КНЭУ, 2013. 466 с.
40. Гоголь Г. П., Гуменюк Ю. П. Євразійська трудовіміграція: проблеми та перспективи. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка*. 2007. № 606 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. С. 440–445.
41. Горбачев М. С. Грани глобализации: трудные вопросы современного развития. Москва : Альпина Паблицер, 2003. 592 с.
42. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.
43. Гражевська Н. І. Економічні системи епохи глобальних змін. Київ : Знання, 2008. 431 с.
44. Гуцу С. Ф. Трудова міграція: сутність та наслідки. *Право і безпека*. 2011. № 4. С. 164–168.

45. Давидюк Л. П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 3. С. 172–177.
46. Давидюк Л. П. Інтелектуальна міграція трудових ресурсів в умовах глобалізації. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7421> (дата звернення: 13.11.2019).
47. Давидюк Л. П., Ковалевська В. В., Кушнарченко О. П. Регулювання ринку праці на етапі глобальних трансформацій. *Сучасні тенденції розвитку світової економіки: нові виклики та проблеми* : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 19 квіт. 2019 р. Одеса : МГУ, 2019. С. 95–99.
48. Дадалко В. А. *Мировая экономика*. Минск : Ураджай : Интерпрессервис, 2001. 592 с.
49. Дарендорф Р. У пошуках нового устрою: Лекції на тему політики свободи у ХХІ ст. Київ : Вид. дім «Києво-Могилянська Академія», 2006. 109 с.
50. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций : принята Резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи ООН от 08.09.2000. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml (дата звернення: 15.10.2019).
51. Деягин М. *Мировой кризис. Общая теория глобализации*. Москва : ИНФРА-М, 2003. 767 с.
52. Дискин И. Е. Социальный капитал в глобальной экономике. *Общественные науки и современность*. 2003. №5. С. 150–159.
53. Доклад о мировом развитии 2019: Изменение характера труда / Всемирный банк. Вашингтон, 2019. 138 с. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf> (дата звернення: 18.09.2019).
54. *Економічні системи : монографія / за ред. Г. І. Башнянина*. Львів : Вид-во Львів. комерційної акад. 2011. Т. 1. 494 с.
55. Жданова А. М. Подходы к определению понятия «глобализация». *Проблемы современной экономики*. 2012. № 3 (43). С. 106–109.
56. Заблоцький Б. Ф. *Національна економіка*. Львів : Новий світ-2000, 2010. 582 с.
57. Загакайло О. Освіта в Польщі як шлях в еміграцію? URL: <https://dt.ua/EDUCATION/osvita-v-polschi-yak-shlyah-v-emigraciyu-.html> (дата звернення: 17.03.2020).
58. Зайнятість та безробіття: методологічні пояснення / Державна служба статистики України. *Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 01.09.2019).
59. Зароботная плата в мире в 2014–2015 гг.: Зароботная плата и неравенство доходов : доклад / ГТПДТ ; Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва : МОТ, 2015. 148 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_356597.pdf (дата звернення: 01.10.2019).
60. Зароботная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях / ГТПДТ ; Бюро МОТ для стран Восточной Европы и

Центральной Азии. Москва : МОТ, 2017. 164 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544096.pdf (дата звернення: 01.10.2019).

61. Інтернаціоналізація ринків праці : монографія / Л. Б. Мартинова, В. В. Хачатрян, Л. П. Давидюк, О. М. Кульганік. Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. 183 с.

62. Калініна С. П. Реструктуризація і регулювання зайнятості. Донецьк, 2006. 557 с.

63. Калініна С. П. Ринок праці та зайнятість: теоретико-методологічний аспект : монографія. Донецьк, 2005. 227с.

64. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О., Гайдаш О. С. Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобальних зрушень : монографія. Вінниця : Нілан-ЛТД, 2015. 240 с.

65. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О., Давидюк Л. П. Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект : монографія. Вінниця : Нілан-ЛТД 2016. 238 с.

66. Калініна С. П., Коровчук Ю. І. До питання щодо впливу нових технологій на зайнятість. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку* : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 23–24 жовт. 2019 р. Київ : КНЕУ, 2019. С. 244–247.

67. Калініна С. П., Коровчук Ю. І., Кушнарєнко О. П. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія : Економічні науки*. 2018. Вип. 35. С. 69–76.

68. Калініна С. П., Коровчук Ю. І., Кушнарєнко О. П. Транснаціональні тренди розвитку міжнародних міграційних процесів в умовах глобалізації. *Virtus : Scientific Journal*. 2018. Issue 24. P. 224–227.

69. Калініна С. П., Серєда Г. В. Регулювання ринку праці України в контексті європейського досвіду економічної інтеграції. *Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект* : сб. науч. тр. Донецк : ДонНУ, 2010. С. 741–745.

70. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура : пер. с англ. Москва : МГУ: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.

71. Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста. Группа двадцати: стратегия в области профессиональной подготовки кадров / ГТПДТ ; Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва : МОТ, 2011. viii, 50 с.

72. Кваша О. С. Зовнішні міграційні процеси трудових ресурсів: фактори, стан та наслідки для України. *Економіка і суспільство*. 2017. № 10. С. 535–540.

73. Клуєт М. Демографія регіонів Землі. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 347 с.

74. Козар В. В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу країни. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 2018. № 2. С. 51–59.

75. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Економічна теорія*. 2007. № 2. С. 3–12.
76. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.
77. Комендант О. Сучасні центри міжнародного ринку праці під впливом нової економіки. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія : Економіка*. 2013. № 12. С. 53–59.
78. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації : монографія / Я. А. Жаліло, Я. Б. Базилюк, Я. В. Белінська та ін.; за ред. Я. А. Жаліла ; Нац. Ін-т стратегічних дослідж. Київ : Знання України, 2005. 388 с.
79. Коровчук Ю. І. Особливості впровадження емерджентних рішень у процесі забезпечення ефективності підприємства як цілісної системи. *Економічний аналіз*. 2012. Т. 11(1). С. 54–57.
80. Коровчук Ю. І., Кушнарєнко О. П. Міжнародна інтелектуальна міграція: стан і тенденції. *Актуальні питання економіки, фінансів обліку та права в сучасних умовах* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 10 верес. 2018 р. Полтава : ЦФЕНД, 2018. Ч. 1. С. 18–20.
81. Коровчук Ю. І., Кушнарєнко О. П. Розвиток міжнародного розподілу праці в умовах глобалізації. *Соціальна робота і проблеми міграційних процесів у глобалізованому світі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Чернівці, 3–4 трав. 2018 р. Чернівці : МДУ, 2018. С. 121–124.
82. Коровчук Ю. І., Осташин Н. М. Порівняльна характеристика соціально-економічних аспектів розвитку міграції трудових ресурсів в умовах піднесення та депресії економічної системи держави. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2012. Вип. 2. С. 34–43.
83. Коровчук Ю. І., Родіна О. Г. Огляд сучасних тенденцій міжнародних міграційних процесів. *Проблеми міжнародної міграції: оцінка та перспективи вирішення* : зб. тез доп. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Одеса, 16 трав. 2020 р. Одеса : ОНУ ім. І. І. Мечникова. 2020. С. 27–30.
84. Косович Б., Дмитрук В. Ринок праці в умовах глобалізації. *Вісник Львівського університету. Серія економічна*. 2014. Вип. 51. С. 376–383.
85. Кульганік О. М. Формування висококваліфікованого сегменту ринку праці. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 5 (10). С. 28–33.
86. Купець О. Міжнародна мобільність українських педагогів і науковців. Будапешт : МОП, 2013. 135 с.
87. Линдси Б. Глобализация: повторение пройденного: неопределенное будущее глобального капитализма : пер. с англ. Москва : ИРИСЭН, 2008. 416 с.
88. Лошенко О. В. Особливості розвитку міжнародної трудової міграції. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 15. С. 26–30.
89. Лук'яненко Д. Г. Економічна інтеграція і глобальні проблеми сучасності. Київ : КНЕУ, 2005. 204 с.
90. Люк Т. Новий світовий порядок чи порядки неосвітів: Влада, політика й ідеологія в інформаціоналізаційних глокальностях. *Глобальні модерності* :

пер. з англ. / за ред. М. Фезерстоуна, С. Леша, Р. Робертсона. Київ : Ніка-Цент, 2008. С 137–157.

91. Макарян А. С. Глобализация и человеческий потенциал: демографическое измерение. Международный аспект. Москва : Экономика, 2003. 160 с.

92. Макогон Ю. В. Потенціал транскордонного та єврорегіонального співробітництва як складова нової регіональної політики в Україні (п. 5.3.1). *Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми* / О. М. Алимов, О. І. Амоша та ін. ; за заг. ред. В. І. Ляшенка ; ІЕП НАН України, КПУ. Запоріжжя : Клас. приват. ун-т, 2014. С. 707–715.

93. Максимова М. Проблемы стабильности в мировой экономике. *Мировая экономика и международные отношения*. 2004. № 9. С. 35–38.

94. Малиновська О. Міграційна криза в Європі: пошуки шляхів розв'язання та наслідки для України. *Стратегічні пріоритети*. 2016. № 3 (40). С. 104–114.

95. Малиновська О. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. Київ : НІСД, 2018. 472 с.

96. Мамедова А., Балгабаева В. К вопросу экономико-правового регулирования рынка труда в современном Казахстане. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 4 (154). С. 178–188.

97. Маркс К. Капитал. Москва : Политиздат, 1978. Т. 1, кн. 1. 652 с.

98. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm (дата звернення: 18.09.2019).

99. Маршавін Ю. М. Професійний дисбаланс на ринку праці: економічні втрати та шляхи їх мінімізації. *Економіка та держава*. 2014. № 8. С. 6–9.

100. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы: Необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанные на соблюдении прав человека / Международная организация труда. Женева, 2008. х, 84 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_309210.pdf (дата звернення: 04.11.2019).

101. Мировая экономика и международные экономические отношения : курс лекций / под ред. Л. С. Шаховской. Москва : Кнорус, 2013. 256 с.

102. Михайлишин Л. І., Коровчук Ю. І. Сучасні детермінанти розвитку глобального ринку праці. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Економіка*. 2020. № 19. С. 76–83.

103. Михайлишин Л. І., Коровчук Ю. І., Кушнарєнко О. П. Деякі аспекти впливу глобалізації на трансформацію трудових ресурсів світової економіки. Ринок праці та зайнятість населення. 2019. № 4. С. 55–63.

104. Михайлишин Л. І., Свірський В. С. Сучасні тенденції транснаціоналізації економічної діяльності: інноваційний аспект. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2017. № 2. С. 204–210.

105. Міграція як чинник розвитку в Україні. Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, та їх впливу на розвиток в Україні. Київ, 2016. 116 с. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf (дата звернення: 15.09.2019).
106. 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.
107. Мізюк Б. М. Основи стратегічного управління. Львів : Магнолія, 2009. 544 с.
108. Мойсей В. І. Зовнішні ефекти міжнародної міграції трудових ресурсів. *Технологический аудит и резервы производства*. 2015. № 2(6). С. 87–93.
109. Національна економічна діяльність і міжнародні економічні відносини: сучасний стан та тенденції розвитку : кол. монографія. Полтава : Астроя, 2019. 235 с.
110. Одегов Ю. Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда : в 2 т. Москва : Альфа-Пресс, 2007. Т. 2. 924с.
111. Омельченко В. Я., Омельченко А. П., Омельченко А. В. Механизмы влияния информационно-коммуникационной среды на глобальные бизнес-процесс. *Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект* : сб. науч. тр. Донецк : ДонНУ, 2014. С. 270–273.
112. Омельченко В. Я., Омельченко Г. П., Омельченко О. В. Тенденції розвитку світового ринку ІТ-аутсорсингу. *Маркетинг і цифрові технології* : зб. матеріалів III міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 25–26 трав. 2018 р. Одеса : ТЕС, 2018. С. 128–130.
113. Омельченко В. Я., Узун В. В. Інвестиційна політика АСЕАН на рубежі ХХ–ХХІ століть в умовах посилення глобальних інтеграційних процесі. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки*. 2018. Вип. 50. С. 55–61.
114. Патица Н. І., Мартинюк О. В., Кучеренко Д. Г. Міжнародні економічні відносини. Київ : Центр учбової літ., 2013. 560 с.
115. Паустановська Т. І. Регулювання ринку праці в умовах сучасної світової конкуренції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 17, ч. 2. С. 33–38.
116. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість. Київ : МАУП, 1997. 120 с.
117. Піраміда численности населения мира с 1950 до 2100 года. URL: <https://www.populationpyramid.net/ru/%D0%BC%D0%B8%D1%80-%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D0%BB%D1%8F/2019/> (дата звернення: 19.11.2019).
118. Подберезский И. Глобализация – неотразимая и желанная? *Мировая экономика и международные отношения*. 2002. № 12. С. 98–103.
119. Позняк О. В. Зворотна міграція до України: обсяг і характеристики поверненців. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 83–96.

120. Позняк О. В., Шевчук П. Є. Демографічні перспективи України до 2060 р. *Demography and Socail Economy*. 2014. № 1 (21). С. 72–84.

121. Показатели Европа 2020 – R&D и инновации / Eurostat. URL: <https://www.spbstu.ru/upload/inter/indicators-europe-2020-r-d-innovation.pdf> (дата звернення: 11.11.2019).

122. Пуригіна О. Г., Сардак С. Е. Міжнародна міграція. Київ : Академія, 2007. 312 с.

123. Равенство в сфері труда: Вызов сохраняется. *Международная конференция труда, 105 сессия*. Женева : Международное бюро труда, 2011. xxii, 82 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154782.pdf (дата звернення: 11.11.2019).

124. Рамочная программа ООН по оказанию помощи в целях развития для Таджикистана. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_440458.pdf (дата звернення: 21.09.2019).

125. Рассмотрение проблем организации управления в контексте меняющегося характера трудовой миграции. Доклад IV. *Международная конференция труда. 106-я сессия*. Женева : Международное бюро труда, 2017. vii, 87 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550536.pdf (дата звернення: 01.03.2020).

126. Резолюция о достойном труде и глобальных системах поставок : принята 10 июня 2016 г. / Международная организация труда. *Международная конференция труда, 105 сессия*. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_498738.pdf (дата звернення: 12.10.2019).

127. Ресурси та моделі глобального економічного розвитку : монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук та ін. ; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника. Київ : КНЕУ, 2011. 703 с.

128. Розвиток міжнародних трудових комунікацій в глобальній економіці: теоретико-методологічний аспект / С. П. Калініна, Ю. О. Гетьманенко, О. А. Оливко та ін. ; під ред. С. П. Калініної. Вінниця : Нілан-ЛТД, 2015. 288 с.

129. Розвиток організаційно-економічних моделей міжрегіонального співробітництва в умовах поглиблення європейської інтеграції: кол. монографія / під заг. ред. О. В. Булатової ; відп. ред. О. А. Беззубченко. Маріуполь, 2017. 226 с.

130. Рынок ИТ-фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2016 году. URL: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm> (дата звернення: 01.03.2020).

131. Самойлов О. Ф. Поняття глобалізації, її сутність та теоретичні підходи. *Проблеми міжнародних відносин*. 2015. Вип. 10–11. С. 125–141.

132. Сари Г. Теоретические подходы к пониманию сущности глобализации. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*.

Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2015. Вип. 3. С. 88–91.

133. Севрук О., Севрук Т. Проблема безробіття: міжнародний та вітчизняний досвід. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2019. № 1. С. 76–84.*

134. Сіденко С. В. Соціальні проблеми глобалізації. *Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації*: монографія / за ред. Д. Г. Лук'яненка. Київ : КНЕУ, 2001. С. 38–54.

135. Смирнова Д. С. Особенности функционирования рынка труда. *Sworld : Научные труды. 2014. Т. 27, № 1. С. 72–76.*

136. Современная экономика труда : монография / рук. автор. кол. и науч. ред. В. В. Куликов. Москва : Финстатинформ, 2001. 660 с.

137. Современные тенденции на мировом рынке труда: чего хотят кандидаты и как привлечь правильных сотрудников. URL: <https://smart-hr.com.ua/ru/news/sovremennye-tendencii-na-mirovom-rynke-truda-chego-khotyat-kandidaty-i-kak-privlech-pravilnykh-sotrudnikov> (дата звернення: 21.10.2019).

138. Соціальна держава: український вибір : монографія / В. А. Гошовська, Л. І. Ільчук, Н. П. Баранова та ін. ; за ред.: В. А. Гошовської, Л. І. Ільчука. Київ : ЦПСД, 2007. 335 с.

139. Справедливая глобализация: создание возможностей для всех / Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации. Женева, 2004. xxiv, 177 р.

140. Справедливая миграция: Формирование программы МОТ : доклад Генерального директора Международного бюро труда. *Международная конференция труда. 103-я сессия. Женева, 2014. 29 с.* URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_243594.pdf (дата звернення: 08.10.2019).

141. Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotyru> (дата звернення: 11.04.2020).

142. Стаканов Р. Д. Формування глобального ринку праці в посткризовий період. *Актуальні проблеми міжнародних відносин. 2014. Вип. 121, ч. 2. С. 171–177.*

143. Старостенко Г. Г. Теоретичні засади дослідження світового ринку праці. *Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 33. С. 16–21.*

144. Старостенко Г. Г., Козар В. В. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці. *Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 22. С. 21–27.*

145. Статистичний щорічник України за 2014 рік / за ред. І. М. Жук ; відп. за вип. О. А. Вишнеvsька. Київ : Держ. служба статистики України, 2015. 239 с.

146. Стиглиц Дж. Ревущие девяностые. Семена развала. Москва : Современная экономика и право, 2005. 424 с.

147. Ступницький О. І., Вергун В. А., Підприємницькі університети «третього покоління» у сучасній глобальній інноваційній. *Science and Society Proceedings of the 9th International conference*. Hamilton, Canada : Accent Graphics Communications & Publishing. 2019. С. 172–186.
148. Українське суспільство: міграційний вимір: Національна доповідь / Ін-т демографії та соціал. дослідж. Київ, 2018. 396 с. URL: https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf (дата звернення: 11.02.2020).
149. Фаминский И. П. Глобализация – новое качество мировой экономики. Москва : Магистр, 2009. 397 с.
150. Феофилова Т. Ю. Проблемы теории экономической безопасности. *Проблемы современной экономики*. 2009. № 4 (32). С. 103–106.
151. Філіпенко А. С. Глобальні форми економічного розвитку: історія і сучасність. Київ : Знання, 2007. 670 с.
152. Формування корпоративних стратегій управління людськими ресурсами: антикризовий аспект / С. П. Калініна, Ю. С. Хоружий, О. Ю. Лелюк, Ю. І. Коровчук ; за заг. ред. С. П. Калініної. Вінниця : ТВОРИ, 2018. 208 с.
153. Форсайт та побудова стратегії соціально-економічного розвитку України на середньостроковому (до 2020 року) і довгостроковому (до 2030 року) часових горизонтах / наук. кер. проекту М. З. Згуровський. Київ : Політехніка, 2016. 184 с.
154. Фридман Т. Плоский мир: краткая история XX века. Москва : АСТ, 2006. 640 с.
155. Хаджинов І. В. Аналітичний аспект міжнародного маркетингу високих технологій в Європі. *Бізнес Інформ*. 2019. № 10. С. 288–294.
156. Хаджинов І. В. Місце глобальних ланцюжків вартості у сучасних виробничих системах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 3. С. 49–54.
157. Холод Н. Работа і зарплата в США – освіта має значення на ринку праці. URL: <https://blogs.voanews.com/ukrainian/economy/2012/05/30/degree-means-profit-in-us/> (дата звернення: 19.09.2019).
158. Цивилизационная структура современного мира : монографія : в 3 т. / под ред. Ю. Н. Пахомова, Ю. И. Павленко. Київ : Наук. думка, 2006. Т. 1 : Глобальные трансформации современности. 687 с.
159. Цимбал Т. В. Науково-методичні аспекти типології сучасних теорій глобалізації. URL: <http://www.soc.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elopen/aktprob.18.35.pdf> (дата звернення: 15.10.2019).
160. Черніченко Г. О., Єфременко А. В. Теорії модернізації в контексті постіндустріального розвитку. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2014. № 11. С. 26–31.
161. Шевчик Б. М. Сучасні економічні теорії глобальних систем. Львів : Новий Світ-2000, 2011. 352 с.

162. Шиманська К. В. Тенденції міжнародної міграції людських ресурсів в умовах гео економічних трансформацій. *Проблеми економіки*. 2017. № 2. С. 55–60.

163. Ясинчук Л. Відтік мізків з України набирає сили. URL: <https://expres.online/archive/main/2018/01/27/281999-vidtik-mizkiv-ukrayiny-nabyrae-syly> (дата звернення: 21.11.2019).

164. 21 Jobs of the Future: a Guide to Getting – and Staying – Employed Over the Next 10 Yearsb / Cognizant’s Center for the Future of Work. 2017. November. 59 p.

165. Albrow M. *The Global Age*. Cambridge : Polity Press, 1996. 246 p.

166. Bulatova O. The process of deepening and expanding integration in the modern conditional. *Міжнародні відносини. Серія : Економічні науки*. 2017. № 11. URL: http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec_n/article/view/3188/286 (дата звернення: 16.12.2019).

167. Bulatova O., Chentukov Y., Chentukov I. Integration Processes and Global Region. *Journal of European Economy*. 2018. Vol. 17, No 3. P. 292–304.

168. Cholewinski R. Evaluating Bilateral Migration Agreements in the Light of Human and Labour Rights. *The Palgrave Handbook of International Labour Migration: Law and Policy Perspectives*. Geneva : International Labour Office, 2015. P. 231–252.

169. Communication of Scientific and Technological Systems with Regional Innovative Processes / I. Morhachov, I. Buzko, I. Ovcharenko, N. Tkachenko. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 2019. Vol. 95 : 6-th International Conference on Strategies, Models and Technologies of Economic System Management (SMTESM). P. 395–399. URL: <https://www.atlantispress.com/proceedings/smtesm-19/125917685/> (дата звернення: 01.03.2020).

170. Davidiyuk L. P., Kalinina S., Kovalevska V. Formation and development of the international labor market methodological discussion. *Sustainable development under the conditions of European integration* : Collective monograph. Ljubljana : VŠPV, 2019. Part 2. P. 283–299.

171. Decent work agenda / International Labour Organization. URL: <https://web.archive.org/web/20131213122752/http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm> (дата звернення: 09.10.2019).

172. Development of a Decision Support System in the International Economy Based on Economic and Mathematical Models / N. Stezhko, O. Golovchenko, N. Hrazhevska, etc. *International Journal of Scentific & Technology Research*. 2020. Vol. 9, issue 3. P. 3939–3943.

173. Fair Globalization: Creating of Opportunities for All / World Commission on the Social Dimension of Globalization. Geneva, 2004. xxii, 168 p.

174. Flabbi L., Gatti R. A Primer on Human Capital. Washington : World Bank Group, 2018. 35 p. URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/514331516372468005/pdf/WPS8309.pdf> (дата звернення: 18.10.2019).

175. Flynn D., Giraldez F. Globalization Began in 1571. *Globalization and Global History* / Gills B. K., Thompson W. R. (eds.). New York : Routledge, 2006. P. 232–247.

176. Future Skills Supply and Demand in Europe / CEDEFOP. Luxemburg : Publication Office of the European Union, 2012. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/5526_en.pdf (дата звернення: 15.11.2019).

177. General report Twentieth International Conference of Labour Statisticians, 10–19 October 2018. Geneva : International Labour Office, 2018. v, 60 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_644595.pdf (дата звернення: 27.09.2019).

178. Giving Globalization a Human Face. *International Labour Conference 101st Session, 2012*. Geneva : International Labour Office, 2012. xviii, 400 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf (дата звернення: 27.09.2019).

179. Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. Geneva: International Labour Office, 2018. xx, 159 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf (дата звернення: 21.09.2019).

180. Hays Global Skills Index 2016. London : Oxford Economics, 2016. URL: <https://www.hays-index.com/core/uploads/2016/09/Hays-GSI-Report-2016.pdf> (дата звернення: 16.03.2020).

181. Hooijdonk van R., Hewlett M. The Future of Work. ATOS, 2017. URL: <https://atos.net/wp-content/uploads/2017/09/atos-future-of-work-trends-report.pdf> (дата звернення: 20.03.2020).

182. Human Capital Cost Accounting in the Company Management System / T. Hilorme, I. Perevozova, L. Shpak, A. Mokhnenko, Y. Korovchuk. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*. 2018. Vol. 23, issue 2. URL: <https://www.abacademies.org/articles/human-capital-cost-accounting-in-the-company-management-system-8412.html> (дата звернення: 18.10.2019).

183. International Labour Migration. A rights-based approach. Geneva : International Labour Office, 2010. xxi, 303 p. URL: http://hrbaportal.org/wp-content/files/wcms_208594.pdf (дата звернення: 20.09.2019).

184. International Migration Report 2017. Highlights. New York : United Nations, 2017. 38 p. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf (дата звернення: 20.03.2020).

185. Kalinina S., Davydyuk L. P. Trends in the international labor market development in the context of globalization. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2 (47). С. 3–7.

186. Kalinina S., Mikhailyshyn L., Korovchuk Y. Transformation Aspects of the Modern Migration Processes Development in the System of Labor Economic Provision. *Business Risk in Changing Dynamics of Global Village 2* : Monograph / ed. by N. Marynenko, P. Kumar, I. Kram. Nysa : Publishing Office University of Applied Sciences in Nysa, 2019. pp. 113–119.

187. Key indicators of the Labour Market (KILM) / European Commission. URL: https://ec.europa.eu/knowledge4policy/dataset/ds00093_en (дата звернення: 20.09.2019).

188. Key indicators of the Labour Market. Ninth edition. Geneva : International Labour Office, 2016. ix, 140 p. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (дата звернення: 28.09.2019).

189. Kim M. J. The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment. Geneva : International Labour Office, 2015. iii, 44 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_344235.pdf (дата звернення: 01.03.2020).

190. Labour market outcomes: trends and analytical framework. *World Trade Report 2017*. World Trade Organization, 2017. P. 20–73. URL: https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/wtr17-2_e.pdf (дата звернення: 25.10.2019).

191. Lockard C. B., Wolf M. Occupational Employment Projections to 2020. *Monthly Labour Review*. 2012. January. P. 84–108.

192. Makogon Y., Khadzhynov I. Foreign economic activities of small businesses in globalizing world economy. *North-East Asia Academic Forum (Publication of scientific articles)*. 2013. P. 143–146.

193. Makogon Y., Kinchevskaya J. Analysis of Current Situation and Perspectives of Innovation Development of Ukraine in the Conditions of Global Transformation. *North-East Asia Academic Forum (Publication of scientific articles)*. 2015. No 1. P. 52–58.

194. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level. Paris, 7-8 June 2017. Key Issues Paper. URL: <https://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2017-2-EN.pdf> (дата звернення: 01.03.2020).

195. Migration and Development: A Role for the World Bank Group. Washington, DC : World Bank Group, 2016. 90 p. URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/468881473870347506/Migration-and-Development-Report-Sept2016.pdf> (дата звернення: 01.03.2020).

196. Migration and Remittances. Recent Developments and Outlook / World Bank Group, 2019. xii, 28 p. URL: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/Migrationanddevelopmentbrief31.pdf> (дата звернення: 01.03.2020).

197. Mikhaylishin L. Special Aspects of the Social and Humanitarian Component of Economic Security of Tourist Business in the Conditions of Globalization. *Business Economics*. 2018. Vol. 53, issue 4 (2). pp. 528–536.

198. Monitoring of International Labor Migration in the Context of the World Economy Labor Resources Providing Problems / S. Kalinina, L. Mykhailyshyn, Y. Korovchuk, O. Kushnarenko. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 2019. Vol. 99 : 7-th International Conference on Modeling, Development and Strategic Management of Economic System. P. 389–392. URL: <https://download.atlantis-pess.com/article/125919251.pdf> (дата звернення: 28.09.2019).

199. Mykhailyshyn L., Lelyuk O., Korovchyk Y. On the Problem of Corporate Strategies of Development for Human Resources. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*. 2018. Vol. 5, No. 3–4. P. 70–77.

200. OECD Work on Employment, Social Protection and International Migration. 2017–2018. 26 p. URL: <https://www.oecd.org/employment/ELS-Brochure.pdf> (дата звернення: 16.11.2019).

201. Patent Cooperation Treaty Yearly Review 2019: The International Patent System. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_901_2019.pdf (дата звернення: 28.09.2019).

202. Promoting Fair Migration. International Labour Conference, 105th session. Geneva: International Labour Office, 2016. xii, 255 p. URL: <https://www.refworld.org/pdfid/5c77a62b7.pdf> (дата звернення: 19.10.2019).

203. Quantitative and Qualitative Approaches in Managing Human Resource Development in Enterprises / I. Buzko, Y. Dyachenko, I. Ovcharenko, Y. Klius. *International Journal of Engineering & Technology*. 2018. Vol. 7, No 4.3. P. 398–403.

204. Report of the Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration. Geneva, 21–25 April 1997. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb270/gb-5.htm> (дата звернення: 01.03.2020).

205. Robertson R. Globalization: Social Theory and Global Culture. London: Sage, 1992. 211 p.

206. Science and Engineering Indicators: 2012. Washington, DC: National Science Board, 2012. URL: <http://www.scifun.org/readings/SEind12.pdf> (дата звернення: 01.03.2020).

207. Share of Youth not in Education, Employment, or Training, total (% of youth population) / World Data Bank. Data retrieved 21 June 2020. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?end=2018&start=2018&view=map> (дата звернення: 25.06.2020).

208. Shook E., Knickrehm M. Reworking the Revolution. *Accenture.com*. Jan 2018. URL: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-69/accenture-reworking-the-revolution-jan-2018-pov.pdf (дата звернення: 28.09.2019).

209. Sikka V. Life-long Learning Will Be Crucial in the AI Era. Changing education essential to achieve the best from the new industrial revolution. *Financial Times*. 17.07.2017. URL: <https://www.ft.com/content/5bf845fe-b7c2-11e6-961e-a1acd97f622d> (дата звернення: 11.04.2020).

210. Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth. A G20 Training Strategy / International Labour Office. Geneva: ILO, 2010. vi, 41 p.

211. Skills mismatch in Europe: statistics brief / International Labour Office, Department of Statistics. Geneva: ILO, 2014. 31 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_315623.pdf (дата звернення: 28.09.2019).

212. Sklair L. Sociology of the Global System. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1995. 325 p.

213. Skills Forecast: Trends and Challenges to 2030. Luxemburg : Publications Office of the European Union, 2018. 140 p.

214. Smith J., Meaney M. Lifelong Learning in 2040 / Roosevelt Institute. 31.08.2016. URL: <https://rooseveltinstitute.org/lifelong-learning-2040/> (дата звернення: 01.03.2020).

215. Stezhko N. Global indices in assessment of the global food problem and impact factors. *Economic Annals-XXI*. 2016. № 161 (9–10). P. 18–22.

216. Stezhko N. The Impact of Globalization on Transformational Processes in Ukraine. *Journal L'Association 1901 «SEPIKE»*. 2019. Ausgabe 23. P. 75–80.

217. Technology, Jobs and the Future of Work. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/technology%20jobs%20and%20the%20future%20of%20work/technology-jobs-and-the-future-of-work.ashx> (дата звернення: 11.10.2019).

218. Terry G., Salomons A., Zierahn U. Racing With or Against the Machine? Evidence from Europe / IZA – Institute of Labor Economics. 2019. 69 p. URL: <http://ftp.iza.org/dp12063.pdf> (дата звернення: 18.04.2020).

219. The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth / OECD ; ILO ; World Bank. Cappadocia, Turkey, 23–25 July 2015. 34 p. URL: <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Contribution-of-Labour-Mobility-to-Growth.pdf> (дата звернення: 28.09.2019).

220. The Fiscal Impact of Immigration in OECD Countries. International Migration Outlook. OECD Publishing, 2013. P. 125–189. URL: <https://www.uio.no/studier/emner/sv/oekonomi/ECON1730/h14/pensumliste/intmi-groutlook2013ch3.pdf> (дата звернення: 28.09.2019).

221. The Relationship Between Graduates and Economic Growth Across Countries / D. Holland, I. Liadze, C. Rienzo, D. Wilkinson. London : Department for Business, Innovation and Skills, 2013. 71 p.

222. Theoretical Aspects of Regional Sustainable Development in the EU and Ukraine / I. Buzko, O. Vartanova, I. Trunina, I. Khovrak. *Innovative Economic Symposium 2018 – Milestones and Trends of World Economy (IES2018)*. SHS Web of Conferences. 2019. Vol. 61. URL: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2019/02/shsconf_ies2018_01001.pdf (дата звернення: 01.03.2020).

223. Towards a Framework for Fair and Effective Integration of Migrants into the Labour Market / OECD, ILO, World Bank, IMF. 2016. 19–21 December. 23 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_559139.pdf (дата звернення: 23.03.2020).

224. Transformation of Lithuania and Ukraine Regional Policy / Z. Simanaviciene, A. Kilijoniene, A. Simanavicius, I. Khadzhynov. *Engineering Economics*. 2014. Vol. 25, No 3. P. 350–359.

225. Tsevukh Y. International Labour Migration in a Period of Global Economic Crisis. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2012. Вип. 106, ч. 1. С. 171–178.

226. Tubalkain M. Estonia Hiring IT Specialists from Ukraine. *Postimees*. 18.03.2016. URL: <https://news.postimees.ee/3624025/estonia-hiring-it-specialists-from-ukraine> (дата звернення: 28.09.2019).

227. Urry J. *Global Complexity*. Cambridge : Polity Press, 2003. 172 p.

228. Van Panhuys C., Aoul S., Binette G. Migrant access to social protection under Bilateral Labour Agreements a review of 120 countries and nine bilateral arrangements. Geneva : International Labour Office, 2017. ix, 81 p. URL: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54405> (дата звернення: 21.03.2020).

229. What the Future of Work Will Mean for Jobs, Skills and Wages? / J. Manyika, S. Lund, M. Chui, J., etc. ; McKinsey Global Institute, November 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (дата звернення: 28.09.2019).

230. Workforce of the future : The competing forces shaping 2030. PwC. July 2017. 41 p. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf> (дата звернення: 30.09.2019).

231. World Employment and Social Outlook. Trends 2019. Geneva : International Labour Office, 2019. ix, 121 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf (дата звернення: 08.06.2020).

232. World Employment and Social Outlook. Trends 2020. Geneva : International Labour Office, 2020. 127 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf (дата звернення: 08.06.2020).

233. Міжнародна організація з міграції: Агенство ООН з питань міграції : веб-сайт. URL: <http://iom.org.ua/ua>.

234. Экономическая газета : веб-сайт. URL: <https://neg.by/>.

235. Global RCP Meetings (GRCP). *International Organization for Migration (IOM)* : website. URL: <https://www.iom.int/global-rcp-meetings>.

236. International Labour Organization : website. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/idcplg?IdcService=GET_DOC_PAGE&Action=GetTemplatePage&Page=HOME_PAGE.

237. International Organization for Migration (IOM) : website. URL: <https://www.iom.int>.

238. International Labour Organization (ILO) : website. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

239. UNESCO Institute for Statistics (UIS) : website. URL: <http://data.uis.unesco.org/>.

240. U.S. Bureau of Labor Statistics : website. URL: <https://www.bls.gov/>.

241. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/wsms_368656

ДОДАТКИ

Пріоритети та стратегії політики щодо висококваліфікованих мігрантів [114, с. 225–226]

<i>Країна</i>	<i>Політичні умови</i>	<i>Стратегія</i>	<i>Висновки і питання, що потребують уваги</i>
1	2	3	4
Канада	Міграція як елемент загальної стратегії розвитку для фахівців з певним рівнем кваліфікації. Міграція, що компенсує дефіцитні спеціальності.	Відбір висококваліфікованих іммігрантів, що мають сім'ю для постійного проживання на території країни. Допомога іноземним студентам.	Цілі загалом досягаються. Деякі проблеми з перенавчанням прибулих без запрошення на роботу.
Австралія	Міграція як елемент загальної стратегії розвитку для фахівців з певним рівнем кваліфікації. Міграція, що компенсує дефіцитні спеціальності. Допомога іноземним студентам. Цілі загалом досягаються.	Відбір висококваліфікованих мігрантів, що мають сім'ю для постійного проживання на території країни.	Деякі проблеми з перенавчанням прибулих без запрошення на роботу.
США	Захист місцевих працівників при розгляді заявок роботодавців на найм іноземного працівника. Запобігання міграції людей з низьким рівнем кваліфікації і обмеження імміграції в цілому. Квоти для найбільш кваліфікованих категорій.	Обов'язкова наявність запрошення на роботу. Широка програма для отримання права на тимчасове проживання. Невелика допомога іноземним студентам. Величезна кількість заявників за діючими програмами, велика черга.	Повернення до видачі тимчасових віз (обмін, переселення за програмою ІС тощо).
Велика Британія	Максимально вільне переселення. Дозвіл на в'їзд висококваліфікованих кадрів при обмеженні міграції людей з низьким рівнем кваліфікації. Рейтингова система розгляду заяв на в'їзд від висококваліфікованих мігрантів, відсутність квотування.	Перелік дефіцитних спеціальностей, що потребують високої кваліфікації. Можливість в'їзду іноземних студентів дефіцитних спеціальностей.	Цілі загалом досягаються.
Франція	Захист місцевих працівників при розгляді заявок роботодавців на найм іноземного працівника. Збільшення економічної міграції.	Ретельне вивчення ринку праці і переліку професій.	Обмеження імміграції.
Нідерланди	Обмеження міграції людей з низьким рівнем кваліфікації і недостатнім знанням данської мови. Звільнення від дослідження ринку праці та екзамени з мови для мігрантів з високим рівнем кваліфікації та заробітної плати.	Задовільне використання дозволів на в'їзд висококваліфікованих працівників.	Деякі роботодавці досі використовують стандартне запрошення на роботу.

1	2	3	4
Німеччина	Дозвіл на в'їзд висококваліфікованим кадрам при обмеженні імміграції людей з низьким рівнем кваліфікації. Суперництво з іншими країнами за висококваліфікований персонал.	Постійне проживання для іноземців з високим рівнем кваліфікації та заробітної плати. Жорсткі обмеження для решти категорій. Ряд можливостей для випускників університетів.	Обмеження імміграції, можливість зміни статусу перебування для студентів, інше. Потік мігрантів не відповідає очікуванням.
Норвегія	Захист місцевих працівників при розгляді заявок роботодавців на найм іноземного працівника. Вільне переселення для задоволення потреб роботодавців. Обов'язкова наявність запрошення на роботу.	Квоти для найбільш кваліфікованих категорій.	Існуючі квоти перевищують кількість заявників.
Японія	Прийом висококваліфікованих кадрів при обмеженні імміграції людей з низьким рівнем кваліфікації.	Жорстке розмежування спеціальностей, що вимагають високого рівня кваліфікації. Дозвіл іноземним студентам шукати роботу.	Невисокий рівень міграції висококваліфікованих кадрів, незважаючи на відкритість. Деякі студенти залишаються в країні для роботи.
Чеська Республіка а	Сприяння чеським роботодавцям у наймі іноземних висококваліфікованих співробітників.	Прискорене отримання права на постійне перебування для іноземних працівників з високим рівнем кваліфікації.	Потік мігрантів менший від очікуваного.

**Принципи успішної селективної міграційної політики щодо
висококваліфікованих кадрів [114, с. 227]**

<i>Країна еміграції</i>	<i>Країна імміграції</i>
<i>Що потрібно зробити</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Заохочення перебування і повернення - Розвиток зв'язків між співвітчизниками за кордоном; розвиток мережі діаспор - Сприяння при короткостроковому переселенні фахівців - Досягнення швидкого зростання і диверсифікації економіки - Цілеспрямовані інвестиції в людський капітал, що компенсують існуючі втрати - Визнання подвійного громадянства та діяльності діаспор - Більший акцент на науково-дослідній діяльності та створенні наукових центрів за підтримки приймаючих країн - Заохочення повернення капіталів - Доступність інформації про відкриті можливості в своїй країні 	<ul style="list-style-type: none"> - Спрощений візовий режим для висококваліфікованих кадрів - Розвиток зв'язків з батьківщиною мігрантів і можливість країн розвивати діаспори своїх співвітчизників на території приймаючої країни - Зменшення плати за навчання для студентів із країн – основних джерел висококваліфікованих працівників - Дотримання етичних норм найму персоналу і регулювання діяльності кадрових агентств - Дотримання зобов'язань, взятих у рамках ГАТС - Стимулювання тимчасового переселення висококваліфікованого персоналу - Забезпечення технічної допомоги у сфері освіти та навчальної практики - Підтримка розвитку діаспор - Визнання співвітчизниками вкладу висококваліфікованих мігрантів у розвиток приймаючої країни
<i>Що не потрібно робити</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Надмірний адміністративний контроль - Обмеження демократії та прав людини - Високе оподаткування для громадян, які повертаються 	<ul style="list-style-type: none"> - Обмежувальна візова практика, що перешкоджає припливу інтелекту - Розтрата інтелектуальних ресурсів у монопольній діяльності професійних асоціацій - Масові рекрутингові компанії в країнах групи ризику

Основні підходи до дефініції «глобалізація»¹

<i>Підхід</i>	<i>Автор</i>	<i>Дефініція</i>
Економічний	А. І. Уткін	Глобалізація – це процес, що визначається ринковими, а не державними силами, тобто збалансованістю бюджету, відкритістю інвестиціям и ринковим потокам, стабільністю валюти
	В. Л. Іноземцев	Глобалізація – це процес перетворення регіональних соціально-економічних систем, що досягли високого ступеня взаємозалежності, у єдину всесвітню систему, яка розвивається на базі відносно уніфікованих закономірностей; це перетворення ряду відокремлених світогосподарств у світову економіку
	М.І. Делягін	Глобалізація – це процес формування і наступного розвитку єдиного загальносвітового фінансово-економічного простору на базі нових, переважно комп'ютерних технологій
Соціальний	Е. Гідденс	Глобалізація представляє собою інтенсифікацію всесвітніх соціальних течій, в результаті чого відділені регіони опиняються пов'язаними один з одним у тому розумінні, що місцеві події відбаражують перебіг подій, що відбуваються за багато миль від них, і навпаки
	Р. Робертсон	Глобалізація – це стиснення світу і зростання усвідомлення світового співтовариства як єдиного цілого
	О.В. Сіліна	Глобалізація – засіб і процес посилення єдності світу, конструктивний, основоположний принцип формування глобального суспільства у перспективі
Комплексний	Б.Р. Гюнтер, Р. Ванн дер Хевен	Глобалізація представляє собою поступову інтеграцію елементів світової економіки і світового співтовариства в єдине ціле під впливом нових технологій, нових економічних відносин, а також відповідних національних і міжнародних політик, які розробляються і реалізуються різними акторами, включаючи національні уряди, міжнародні організації, ділові кола і інститути громадянського суспільства
	Пан Гі Мун	Глобалізація означає все більш складний комплекс транскордонних взаємодій між фізичними особами, підприємствами, інститутами і ринками. Різноманітні завдання, які вона ставить, держави не можуть успішно вирішувати лише власними силами, що свідчить про необхідність укріплення багатостороннього співробітництва
	Л.Є. Гринін	Глобалізація – це процес всесвітньої економічної, політичної і культурної інтеграції і уніфікації, основним наслідком якого є світовий розподіл праці, міграція, концентрація капіталу, людських і виробничих ресурсів, стандартизація законодавства, економічних і технологічних процесів, а також зближення і злиття культур різних країн. Це об'єктивний процес, який носить системний характер, тобто охоплює всі сфери життя суспільства

¹ Сари Г. Теоретические подходы к пониманию сущности глобализации / Г. Сари // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – Випуск 3, 2015. – С. 88–91. – С. 89.

Розвиток наукових уявлень щодо глобалізації з 1950 р. по теперішній час¹

Основні автори		Особливості визначень		Теорії глобалізації
		I. Період 1950–1990 рр.		
Р. Робертсон, М. Уотерс, Г. Терборн, А. Зінов'єв, І. Валлерстайн, Д. Мейер, Н. Луман	Глобалізація розглядається як історичний процес. Глобалізації в окремих сферах життя. Прояв глобалізації декілька окремих визначень, що не претендують на всебічне охоплення явища. Деякі дослідники визначають глобалізацію як результат розвитку соціальних відносин.	як процес. Прояв глобалізації в окремих сферах життя. Пропонується декілька окремих визначень, що не претендують на всебічне охоплення явища. Деякі дослідники визначають глобалізацію як результат розвитку соціальних відносин.	Теорія світ-системного аналізу Й. Валлерстайна (1974р.). Теорія Д. Майера уточнює світ-системний аналіз у пункті значущості національного господарства (1987р.). Й. Валлерстайн «Теорія глобалістського уявлення про сучасне суспільство» (1984 р.). Н. Луман вважає, що глобальне розуміння соціальних процесів є більш економічним способом соціологічного опису сучасності (1970-1980-ті рр.). Теорія глокалізації (глобалізація + локалізація) Р. Робертсона (1990 р.)	
		II. Період 1990–2000 рр.		
Й. Валлерстайн, Г. Терборн, М. Арчер, Р. Робертсон, М. Фезерстоун, А. Аппадурай, Б. Тернер, А. Зінов'єв, Н. Мироненко	Визначення носять економічний характер. Глобалізація впроваджується в різні сфери суспільного життя.	більш комплексно	Г. Терборн «Хвиля глобалізації» (2000 р.). А. Зінов'єв. Теорія про глобалізацію як про грандіозний процес, який захоплює всі сфери життя суспільства (2000-ті рр.). Н. Мироненко пропонує глобалізаційну модель розвитку світового господарства (1990-ті рр.).	
		III. Період 2000р. – теперішній час		
М. Кастельс, Л. Грінін, Р. Робертсон	Розгляд глобалізації в контексті взаємодії всіх сфер життєдіяльності, уніфікація, прогнозування майбутніх можливих наслідків глобалізації. Процес всесвітньої економічної, політичної і культурної інтеграції.	в комплексі життєдіяльності, майбутніх економічної, інтеграції.	Теорія Р. Робертсона, який звертає увагу на культурні аспекти глобалізації і на значущість колективних (соціальних) уявлень щодо глобальності соціальних процесів, які створені в результаті діяльності засобів масової інформації (2003 р.). Спроби відійти від поняття. А. Бородаєвський в статті у 2010 р. вводить термін «сіамізація».	

¹ Жданова А. М. Экономическая глобализация и проблемы национальной и международной безопасности / А. М. Жданова // Проблемы современной экономики, N 3 (43), 2012. – С. 106–109. – С. 108.

Динаміка чисельності населення світу у 1950–2100 рр.¹

<i>Рік</i>	<i>Осіб</i>		<i>Рік</i>	<i>Осіб</i>
1950	2525149312		2030*	8500766052
1955	2758314525		2035*	8838907877
1960	3018433828		2040*	9157233976
1965	3322495121		2045*	9453891780
1970	3682487691		2050*	9725147994
1975	4061399228		2055*	9968808962
1980	4439632465		2060*	10184289992
1985	4852540569		2065*	10375718926
1990	5309667699		2070*	10547577944
1995	5735123084		2075*	10701281581
2000	6126622121		2080*	10836476188
2005	6519635850		2085*	10953881646
2010	6929725043		2090*	11054890726
2015	7349472099		2095*	11142642881
2020*	7758156792		2100*	11213305998
2025*	8141661007			

* Прогноз

¹ Піраміда численности населения мира с 1950 до 2100 года. URL : <https://www.populationpyramid.net/ru/%D0%BC%D0%B8%D1%80-%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D0%BB%D1%8F/2019/>

Динаміка чисельності населення за регіонами світу у 1950–2100 рр. * 1

	1950р.	1955р.	1960р.	1965р.	1970р.	1975р.	1980р.	1985р.	1990р.	1995р.	2000р.	2005р.	2010р.	2015р.	2020р.
Азія	1394	1534	1687	1875	2120	2378	2626	2897	3202	3475	3714	3945	4170	4393	4598
Європа	549,1	576,6	605,6	635,1	657,2	677,3	693,9	707,9	721,1	727,8	726,4	729	735	738,4	739,7
Африка	228,9	254	284,9	322	365,6	416,5	478	550	631,6	720,4	814	920	1044	1186	1340
Північна Америка	171,6	186,6	204,2	219,2	231	242,2	254,2	266,7	280,6	295,7	313,7	328,5	344,1	357,8	371,3
Латинська Америка і Карибські о-ви	168,8	193,2	221,2	253,9	288,5	325,8	365	405,9	446,9	487,3	526,9	563,8	599,8	634,4	666,5
Океанія	12,68	14,18	15,78	17,5	19,69	21,5	22,97	24,87	26,97	29,05	31,07	33,37	36,41	39,33	42,13

*2020 р. – прогноз

	2025р.	2030р.	2035р.	2040р.	2045р.	2050р.	2055р.	2060р.	2065р.	2070р.	2075р.	2080р.	2085р.	2090р.	2095р.	2100р.
Азія	4775	4923	5045	5144	5218	5267	5291	5290	5271	5238	5194	5141	5080	5017	4954	4889
Європа	738,1	733,9	728	721,4	714,4	706,8	698,3	689	679,7	671,4	664,6	659,4	655,5	652,2	648,9	645,6
Африка	1504	1679	1866	2063	2268	2478	2690	2903	3114	3322	3525	3719	3905	4078	4239	4387
Північна Америка	384,3	396,3	406,9	416,4	424,9	433,1	441,1	449,1	457,2	465	472,2	478,7	484,6	490,1	495,3	500,1
Латинська Америка і Карибські о-ви	695,6	721,1	742,7	760,5	774,3	784,2	790,4	793	791,9	787,6	780,5	771,2	760,1	747,8	734,7	721,2
Океанія	44,79	47,36	49,81	52,15	54,41	56,61	58,68	60,63	62,43	64,11	65,64	67,03	68,25	69,34	70,3	71,13

*2025–2100 рр. – прогноз

1 Піраміда численности населения мира с 1950 до 2100 года. URL: <https://www.populationpyramid.net/ru/%D0%BC%D0%BC%D0%B8%D1%80-%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D0%BB%D1%8F/2019/>

Динаміка чисельності населення України у 1950–2100 рр. ¹

<i>Рік</i>	<i>Осіб</i>		<i>Рік</i>	<i>Осіб</i>
1950	37297652		2030*	40892405
1955	40019446		2035*	39329270
1960	42662150		2040*	37817799
1965	45261939		2045*	36422556
1970	47086758		2050*	35117122
1975	48758986		2055*	33828851
1980	49968811		2060*	32542047
1985	50920778		2065*	31286783
1990	51370009		2070*	39149167
1995	50811673		2075*	29216569
2000	48746269		2080*	28491856
2005	46795313		2085*	27923355
2010	45647497		2090*	27415408
2015	44823765		2095*	26912105
2020*	43679300		2100*	26400264
2025*	42373430			

* Прогноз

¹ Піраміда численности населения мира с 1950 до 2100 года. URL: <https://www.populationpyramid.net/ru/%D0%BC%D0%B8%D1%80-%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D0%BB%D1%8F/2019/>

Динаміка зайнятості за регіонами світу у 1991–2020рр., млн осіб*¹

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
<i>Світ</i>	2283,6	2321,9	2351,4	2388,5	2422,9	2461,0	2501,3	2536,5	2578,1	2624,5
Північна Америка	134,1	134,6	136,3	139,7	142,3	144,5	147,8	150,6	153,4	155,9
Північна, Південна і Західна Європа	176,0	173,8	170,6	170,0	171,1	171,9	173,3	175,5	178,4	181,4
Східна Європа	143,3	143,3	140,3	136,4	134,0	131,9	129	126,4	128,9	130,6
Латинська Америка і Карибський регіон	166,4	171,8	177,0	181,0	183,6	186,3	192,9	197,1	199,6	203,8
Центральна і Західна Азія	47,3	47,6	46,7	47,6	48,0	48,1	48,2	48,6	49,1	49,3
Східна Азія	761,8	773,5	782,6	791,5	799,2	810,0	817,6	821,5	827,1	836,3
Південно-Східна Азія і Океанія	205,3	211,3	215,6	220,6	226,1	231,3	236,4	241,6	247,0	252,3
Південна Азія	415,7	425,7	435,5	447,2	456,9	467,6	479,0	490,5	501,6	513,8
Арабські країни	19,2	20,0	20,7	21,5	22,4	23,1	23,7	24,5	25,3	26,2
Північна Африка	34,9	35,8	36,4	37,7	38,2	39,6	40,9	41,6	43,2	43,9
Субсахарська Африка	179,5	184,7	189,6	195,2	201,1	206,6	212,3	218,6	224,4	231,0

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL : <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVuPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJObW1iZXliJnNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5IiwuU2VydmljZXMiLCJlZ3JpY3VsdHVuZS1dJnllYXJGcm9tPTIwMDAmaW5jb2l1PVtdJmluZGJjYXRvcj1bInVuzW1wbG95bWVudCjJmN0YXR1cz1bIIRvdGFsII0mcmVnaW9uPVsiV29ybGQ1XSZjb3VudHI5PVtdlnllYXJlbnVzOyMDIwJnZpZXQdG3JrYXQ9IkNoYXJ0IHZhZ2U9WyJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i>

Продовження додатку Е

Продовження таблиці Е1

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Світ</i>	2659,1	2692,3	2731,3	2783,4	2832,5	2877,7	2925,1	2959,5	2970,9	3002,7
Північна Америка	156	155,5	156,2	158,1	160,7	163,4	165	165,2	159,6	159
Північна, Південна і Західна Європа	183,6	185,2	186,7	187,8	190,4	193,4	196,8	198,8	195,2	194,3
Східна Європа	130,1	130,5	130,4	131,3	132,9	134,2	137,1	138,1	135,4	135,8
Латинська Америка і Карибські о-ви	209,4	213,7	218,4	226,3	232,5	239,4	244,6	250,4	253,1	257,7
Центральна і Західна Азія	50,1	50,5	51,2	51,9	53,4	54,8	56,1	57,3	57,9	60,2
Східна Азія	837,6	840,6	844,3	852,3	858,5	864,2	870,2	871,7	872,2	875,4
Південно-Східна Азія і Океанія	256,2	259,1	262,6	266,9	269,5	274,7	282,9	288,9	295,1	301,6
Південна Азія	527	540,3	555,4	571,8	586,5	593,4	599,9	604,3	608,2	614,4
Арабські країни	26,8	27,6	28,8	29,9	31,3	33	34,9	36,9	38,7	40,8
Північна Африка	45,1	46	47,4	49,7	51,1	53,1	55	56,4	58	58,5
Субсахарська Африка	237,2	243,1	249,9	257,3	265,7	274,1	282,5	291,6	297,5	304,4

Продовження додатку Е

Продовження таблиці Е1

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Світ</i>	3038,1	3073,1	3110,6	3151,2	3188,8	3224,7	3270,3	335,3	3336,9	3368,4
Північна Америка	160,5	163,3	165,1	167,8	170,3	172,8	175,6	177,1	177,8	178,3
Північ, Південна і Західна Європа	194,5	193,8	193,4	194,8	196,7	199,4	201,9	203,5	204,3	204,6
Східна Європа	136,4	137,0	136,7	136,4	136,4	136,4	136,5	136,0	135,0	133,9
Латинська Америка і Карибські о-ви	262,4	269,5	273,4	277,4	280,7	281,2	285,0	289,0	292,9	297,2
Центральна і Західна Азія	62,5	63,8	62,5	66,3	67,8	69,1	70,6	71,5	72,0	72,5
Східна Азія	879,8	882,6	885,8	888,4	889,9	891,3	893,0	891,2	888,6	885,9
Південно-Східна Азія і Океанія	308,9	315,1	318,3	322,9	326,0	328,6	332,6	336,8	341,0	345,0
Південна Азія	617,8	621,0	632,8	645,6	658,0	670,4	685,2	696,1	706,9	717,8
Арабські країни	42,6	44,2	45,7	47,2	48,8	50,1	51,5	52,7	54,0	55,3
Північна Африка	58,6	60,5	62,0	62,4	62,4	63,5	64,4	65,7	66,9	68,1
Субсахарська Африка	313,1	322,3	332,2	341,9	352,0	362,0	374,0	385,6	397,5	409,8

* 2019–2100 рр. – прогноз

Таблиця Е2

Рівень зайнятості за регіонами світу у 1991–2020 рр., %*1

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
<i>Світ</i>	62,7	62,6	62,2	62,0	61,8	61,6	61,5	61,3	61,2	61,1
Північна Америка	60,5	60,2	60,4	61,3	61,7	62,0	62,6	62,9	63,2	63,5
Північна, Південна і Західна Європа	52,1	51,2	50,0	49,6	49,7	49,7	49,9	50,4	51,0	51,6
Східна Європа	59,7	59,4	57,9	56,1	54,9	53,7	52,4	51,2	52,0	52,5
Латинська Америка і Карибський регіон	57,5	57,9	58,2	58,1	57,6	57,1	57,9	57,8	57,3	57,3
Центральна і Західна Азія	57,3	56,7	54,7	54,8	54,3	53,5	52,7	52,2	51,8	51,0
Східна Азія	74,8	74,7	74,5	74,2	74,0	73,8	73,6	73,1	72,7	72,4
Південно-Східна Азія і Океанія	66,6	66,9	66,7	66,7	66,7	66,7	66,6	66,4	66,3	66,3
Південна Азія	56,1	56,0	55,9	56,0	55,7	55,6	55,5	55,4	55,2	55,1
Арабські країни	45,8	45,8	45,6	45,7	45,7	45,4	45,1	44,9	44,9	44,9
Північна Африка	41,1	41,0	40,4	40,6	39,9	40,3	40,4	40,0	40,4	39,9
Субсахарська Африка	65,0	65,0	64,7	64,6	64,6	64,6	64,5	64,6	64,4	64,4

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVuPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJObW1iZXIiJmNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5IiwuU2VydmljZXMiLCJlBZ3JpY3VsdHVuZS1dJmllYXJGcm9tPTIwMDAmaw5jb2l1PVtdJmIuZGJjYXRvcj1bInVuZW1wbG95bWVudCjJmN0YXR1cz1bIiRvdGFsII0mcmVnaW9uPVsiV29ybGQlXSZjb3VudHJ5PVtdJmllYXJUbz0yMDIwJmZpZXk3JfYXQ9IkNoYXJ0fihZ2U9WuYjBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i>

Продовження додатку Е

Продовження таблиці Е2

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Світ</i>	60,8	60,4	60,2	60,2	60,2	60,1	60,1	59,9	59,2	59,0
Північна Америка	62,7	61,9	61,5	61,5	61,8	62,2	62,1	61,4	58,7	57,9
Північна, Південна і Західна Європа	51,9	52,0	52,1	52,0	52,4	52,9	53,5	53,7	52,5	52,0
Східна Європа	52,2	52,2	52,0	52,2	52,8	53,3	54,4	54,9	53,9	54,1
Латинська Америка і Карибські о-ви	57,7	57,7	57,9	58,8	59,2	59,9	60,0	60,3	59,8	59,8
Центральна і Західна Азія	50,9	50,2	49,9	49,6	50,0	50,3	50,6	50,7	50,4	51,5
Східна Азія	71,5	70,5	69,6	69,0	68,5	68,1	67,8	67,3	66,8	66,5
Південно-Східна Азія і Океанія	65,9	65,4	65,1	65,0	64,4	64,5	65,2	65,4	65,6	65,9
Південна Азія	55,1	55,1	55,3	55,5	55,6	55,1	54,6	53,9	53,1	52,6
Арабські країни	44,3	44,0	44,2	44,2	44,4	44,6	45,0	45,3	45,6	46,0
Північна Африка	39,9	39,7	39,8	40,7	40,8	41,4	42,0	42,2	42,5	42,8
Субсахарська Африка	64,4	64,2	64,2	64,3	64,5	64,7	64,9	65,1	64,5	64,1

Продовження додатку Е

Продовження таблиці Е2

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Світ</i>	58,8	58,7	58,6	58,6	58,5	58,4	58,5	58,4	58,2	58,0
Північна Америка	57,8	58,2	58,3	58,7	59,0	59,3	59,8	59,8	59,5	59,2
Північна, Південна і Західна Європа	51,9	521,6	51,3	51,6	51,9	52,5	53,0	53,3	53,3	53,3
Східна Європа	54,5	54,9	55,0	55,1	55,3	55,6	55,8	55,8	55,6	55,4
Латинська Америка і Карибські о-ви	59,8	60,4	60,2	60,1	59,8	59,0	59,0	58,9	58,9	59,0
Центральна і Західна Азія	52,5	52,8	53,1	53,1	53,5	53,7	54,1	54,0	53,5	53,2
Східна Азія	66,3	66,2	66,0	65,9	65,7	65,6	65,4	65,0	64,6	64,1
Південно-Східна Азія і Океанія	66,7	66,3	66,3	66,3	65,9	65,5	65,3	65,2	65,1	65,0
Південна Азія	51,9	51,1	51,1	51,2	51,2	51,2	51,4	51,4	51,3	51,2
Арабські країни	46,4	46,7	46,8	47,0	47,4	47,4	47,5	47,5	47,5	47,5
Північна Африка	42,0	41,9	42,2	41,7	41,0	41,0	40,8	40,8	40,8	40,8
Субсахарська Африка	64,1	64,0	64,1	64,0	63,9	63,8	64,0	64,0	64,0	63,9

* 2019–2020 рр. – прогноз

Рівень зайнятості за групами країн у 1991–2020 рр., %*¹

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
Розвинуті країни	56,6	56,2	55,6	55,6	55,6	55,7	56,0	56,1	56,2	56,5
Країни з доходом вище середнього	68,7	68,7	68,2	67,8	67,4	67,0	66,7	66,2	66,0	65,8
Країни з доходом нижче середнього	58,0	58,1	57,9	57,9	57,6	57,5	57,3	57,2	57,1	56,9
Країни, що розвиваються	71,6	71,6	71,3	71,2	71,1	71,0	70,9	70,8	70,6	70,6
2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	
Розвинуті країни	56,2	55,9	55,8	56,0	56,4	56,8	57,3	57,2	55,8	55,4
Країни з доходом вище середнього	65,3	64,6	63,9	63,8	63,5	63,4	63,3	63,0	62,5	62,3
Країни з доходом нижче середнього	56,8	56,6	56,6	56,8	56,7	56,5	56,4	56,1	55,7	55,5
Країни, що розвиваються	70,5	70,5	70,5	70,5	70,4	70,3	70,1	69,8	69,2	68,9
2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.	
Розвинуті країни	55,5	55,6	55,6	55,9	56,3	56,7	57,2	57,3	57,2	57,1
Країни з доходом вище середнього	62,3	62,3	62,1	61,9	61,7	61,4	61,2	60,9	60,5	60,2
Країни з доходом нижче середнього	55,0	54,6	54,6	54,5	54,3	54,2	54,3	54,3	54,2	54,1
Країни, що розвиваються	68,7	68,6	68,6	68,5	68,5	68,6	68,7	68,7	68,6	68,6

* 2019–2020 рр. – прогноз

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZlbnl0PSJ0dW1iZXIiJnNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5IiwuU2VydmljZXMlLCJlBZ3JpY3VsdHVyZSldJnllYXJGcm9tPTIwMDAmaW5jb2l1PVtdJmluZGijYXRvcj1bInVuZW1wbG95bWVudCjJnN0YXR1cz1bIiRvdGFsIl0mcmVnaW9uPVsiV29ybGQiXSZjb3VudHJ5PVtdJnllYXJUbz0yMDIwJnZpZXZkdG93Jm9kbnNoYXJ0IiZlZ2U9WwYJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i>

Рівень зайнятості у промисловості за групами країн у 1991–2020рр.*, %¹

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
Розвинуті країни	30,0	30,0	30,0	29,0	29,0	29,0	28,0	28,0	28,0	27,0
Країни з доходом вище середнього	23,0	24,0	24,0	24,0	25,0	25,0	25,0	25,0	24,0	24,0
Країни з доходом нижче середнього	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0
Країни, що розвиваються	9,0	9,0	9,0	8,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0
	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.
Розвинуті країни	27,0	26,0	26,0	26,0	25,0	25,0	25,0	25,0	24,0	23,0
Країни з доходом вище середнього	24,0	24,0	24,0	25,0	25,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0
Країни з доходом нижче середнього	17,0	17,0	17,0	18,0	18,0	18,0	19,0	19,0	20,0	20,0
Країни, що розвиваються	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.
Розвинуті країни	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	22,0	22,0	22,0
Країни з доходом вище середнього	26,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	26,0	26,0
Країни з доходом нижче середнього	21,0	21,0	21,0	21,0	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0
Країни, що розвиваються	10,0	10,0	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	12,0

* 2019-2020 рр. – прогноз

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJ0dW1iZXIiJmNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5IiwuU2VydmljZXMiLCJlZ3JpY3VsdHVyZS1lYXJGcm9tPTIwMDAmW5jb2lPVPtdJmluZGJlYXRvcj1bInVuZW1wbG95bWVudCldmN0YXR1cz1bIIRvdGFsIl0mcmVnaW9uPVsiV29ybGQ1XSZjb3VudHJ5PVtdnllYXJlYXUyMDIwJmZpZXdkb3JtYXQ9IkNoYXJ0eHJhZ2U9WuYlJlZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i>

Динаміка безробіття за регіонами світу у 1991–2020 рр., млн осіб*¹

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
Світ	104,9	109,8	120,1	127,9	133,9	138,1	141,4	147,3	154,3	152,1
Північна Америка	10,3	11,5	10,8	9,8	9,1	9	8,4	7,7	7,3	7
Північна, Південна і Західна Європа	16,2	17,6	20,5	21,8	21,0	21,4	21,2	20,4	19,2	17,5
Східна Європа	9,0	9,4	10,4	12,1	13,8	14,3	15,2	16,4	17,5	16,6
Латинська Америка і Карибський басейн	10,8	11,1	11,6	12,8	15,5	16,4	16,7	17,9	20,3	20,6
Центральна і Західна Азія	2,3	2,6	3,0	4,0	4,3	4,8	5,0	5,5	5,8	5,3
Східна Азія	18,6	19,0	21,7	23,6	24,7	26,0	27,1	28,8	30,2	30,0
Південно-Східна Азія і Океанія	5,9	5,9	6,6	6,9	7,2	7,6	8,4	10,0	11,0	10,6
Південна Азія	11,6	11,9	12,8	13,1	13,3	13,6	14,0	14,6	15,5	15,9
Арабські країни	1,6	1,7	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9	2,0	2,1	2,2
Північна Африка	5,5	5,8	6,6	7,0	7,5	7,2	6,9	7,1	7,5	7,0
Субсахарська Африка	13,0	13,4	14,4	15,0	15,5	16,0	16,6	16,9	18,0	18,5

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZlbnl0PSJObW1iZXIiJnNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5IiwuU2VydmljZXMiLCJlBZ3JpY3VsdHVyZSldnllYXJGcm9tPTIwMDAmaW5jb2lPVTdJmluZGJjYXRvcj1bInVuZW1wbG95bWVudCJdJnN0YXR1cz1bIIRvdGFsIl0mcmVnaW9uPVsiV29ybGQiXSZlbnllYXJUbz0yMDIwJnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0fiZlZ2U9WuYJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i>

Продовження додатку Ж
Продовження таблиці Ж1

	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.
Світ	156,5	166,6	172	169,4	168,4	159,5	152,3	154,3	176,6	174,3
Північна Америка	8,2	9,9	10,2	9,6	8,9	8,2	8,3	10,2	16,1	16,6
Північ, Південна і Західна Європа	15,6	16,4	17,3	18	18	17,2	15,7	15,7	19,9	21,2
Східна Європа	15,5	14,7	14,3	13,9	12,7	11,7	9,8	9,3	12,1	11,8
Латинська Америка і Карибські о-ви	20	21,4	21,4	20,8	20,1	18,8	18,1	17,4	20,8	19,5
Центральна і Західна Азія	5,5	5,9	5,8	5,7	5,5	4,9	4,8	5,1	6	5,7
Східна Азія	34,2	37,7	41,1	40,1	40,1	39,2	38,4	40,9	43	41,4
Південно-Східна Азія і Океанія	11	11	11,1	11,8	12,5	12,2	12,9	12,5	11,5	10,4
Південна Азія	17,2	18,9	19,9	19,8	20,7	18,4	16,7	16,2	18,4	17,8
Арабські країни	2,5	2,7	2,7	2,8	2,8	2,8	2,8	3	3,1	3,2
Північна Африка	8,2	9,9	10,2	9,6	8,9	8,2	8,3	10,2	16,1	16,6
Субсахарська Африка	19	20,1	20,1	19,5	19,5	19	18,1	17,3	19	19,9

Продовження додатку Ж
Продовження таблиці Ж1

	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.
Світ	171,9	174,1	176,2	172,8	175,7	177,6	174,1	172,5	173,6	174,3
Північна Америка	15,5	14,2	13,1	11,2	9,8	9,3	8,4	7,7	7,6	7,9
Північна, Південна і Західна Європа	21,6	23,6	24,5	23,4	21,9	20,3	18,4	16,8	16,1	15,7
Східна Європа	11,1	10,2	10,2	9,9	9,6	9,1	8,3	7,4	7,1	6,8
Латинська Америка і Карибські о-ви	18,3	18,4	18,5	18,1	19,9	23,7	25	25,3	25,5	25,3
Центральна і Західна Азія	5,2	5,1	5,3	5,7	5,9	6,2	6,2	6,4	6,9	7,1
Східна Азія	41	41,7	41,6	41,5	41,4	40,5	39,5	39,3	39,2	38,7
Південно-Східна Азія і Океанія	10	9,4	9,5	9,3	10,1	10	10	10,2	10,4	10,7
Південна Азія	18,1	19,8	21,3	20,6	22,4	22,9	22,2	22,3	22,6	22,9
Арабські країни	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,9	4	4,2	4,3	4,3
Північна Африка	15,5	14,2	13,1	11,2	9,8	9,3	8,4	7,7	7,6	7,9
Субсахарська Африка	19,9	19,9	201,1	20,6	22	23,3	23,6	24,2	25	25,8

* 2019–2020 рр. – прогноз

Рівень безробіття за групами країн у 1991–2020 рр., %*¹

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
Розвинуті країни	6,7	7,3	7,9	7,9	7,8	7,7	7,4	7,3	7,2	6,8
Країни з доходом вище середнього	4,1	4,1	4,4	4,8	5,2	5,3	5,4	5,7	6,0	5,8
Країни з доходом нижче середнього	3,4	3,4	3,7	3,8	4,0	4,1	4,2	4,3	4,5	4,5
Країни, що розвиваються	3,6	3,6	3,8	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,3	4,3
	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.
Розвинуті країни	6,8	7,4	7,4	7,2	6,8	6,2	5,7	5,9	8,0	8,2
Країни з доходом вище середнього	6,0	6,3	6,5	6,2	6,1	5,8	5,6	5,6	6,1	5,9
Країни з доходом нижче середнього	4,5	4,7	4,7	4,6	4,6	4,2	4,0	3,8	4,0	3,8
Країни, що розвиваються	4,3	4,4	4,4	4,3	4,2	4,1	3,9	3,9	4,2	4,3
	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.
Розвинуті країни	7,9	7,9	7,8	7,2	6,7	6,2	5,7	5,3	5,1	5,1
Країни з доходом вище середнього	5,7	5,7	5,6	5,6	5,8	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
Країни з доходом нижче середнього	3,8	3,9	4,0	4,0	4,2	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
Країни, що розвиваються	4,2	4,1	4,0	3,8	3,9	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7

* 2019–2020 рр. – прогноз

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJObWlZXXliJnNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5IiwuU2VydmJlZXhMLCJBZ3JpY3VsdHVyZSJdJnllYXJGcm9tPTlwMDAmaW5jb2l1PVtdJmJlZGijYXRvcj1bInVuZW1wbG95bWVudCJdJnN0YXR1cz1bIHRvdGFsI0mcmVnaW9uP VsiV29ybGQiXSZjb3VudHJ5PVtdJmJlYXJUbz0yMDIwJnZpZXxkG3ItYXQ9IkNoYXJ0IiZlZ2U9WuYjBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i>

Динаміка безробіття за групами країн у 1991–2020 рр., млн осіб*¹

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
Розвинуті країни	33,6	36,6	40,0	40,7	40	40,2	39	38,6	38,5	36,9
Країни з доходом вище середнього	42,3	43,1	46,8	52,1	56,4	58,5	61,1	65,1	69,2	67,9
Країни з доходом нижче середнього	23,8	24,7	27,4	28,9	30,8	32,6	34,0	36,2	38,8	39,2
Країни, що розвиваються	5,3	5,4	6,0	6,3	6,6	6,9	7,2	7,4	7,9	8,2
	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.
Розвинуті країни	37,4	40,7	41,1	40,3	38,7	35,9	33	34,8	47,3	48,9
Країни з доходом вище середнього	70,2	74,6	79	75,7	75,6	72,8	70,4	71,3	78,2	75,4
Країни з доходом нижче середнього	40,5	42,4	43,8	44,3	45	41,7	39,9	39	40,9	39,3
Країни, що розвиваються	8,4	8,8	9,0	9,1	9,2	9,1	9,0	9,2	10,2	10,7
	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.
Розвинуті країни	47,2	47,8	47,6	44,3	41	38,6	35,6	33,1	32,3	32,2
Країни з доходом вище середнього	73,6	74,2	74,1	73,9	76,8	80,5	80,9	80,7	81,2	80,8
Країни з доходом нижче середнього	40,3	41,4	43,7	44	46,9	47,3	46,5	47,3	48,2	49,2
Країни, що розвиваються	10,8	10,7	10,8	10,6	11	11,3	11,1	11,4	11,8	12,2

* 2019–2020 рр. – прогноз

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPysiVG90YWwiXSZlbnI0PSJ0dW1iZXIiJnNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5IiwuU2VydmljZXMiLlCBZ3JpY3VscHVyZS1dJnllYXJGcm9tPTlwMDAmaW5jb21lPVtdJmluZGijYXRvcj1bInVuZW1wbG95bWVudCJdJnN0YXR1cz1bIIRvdGFsIl0mc mVnaW9uPVsiV29ybGQiXSZj3VudHJ5PVtdJnllYXJUbz0yMDIwJnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0IiZlZ2U9WyJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5n dWFnZT0iZW4i>

Таблиця Ж4

Рівень безробіття за регіонами світу у 1991–2020 рр., %*¹

	1991 р.	1992 р.	1993 р.	1994 р.	1995 р.	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.	2000 р.
<i>Світ</i>	4,4	4,5	4,9	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	5,7	5,5
Північна Америка	7,2	7,9	7,4	6,6	6,0	5,9	5,4	4,9	4,6	4,3
Північна, Південна і Західна Європа	8,4	9,2	10,7	11,4	11,0	11,1	10,9	10,4	9,7	8,8
Східна Європа	5,9	6,2	6,9	8,2	9,4	9,8	10,5	11,5	11,9	11,3
Латинська Америка і Карибський басейн	6,1	6,1	6,1	6,6	7,8	8,1	8,0	8,3	9,2	9,2
Центральна і Західна Азія	4,7	5,2	6,1	7,8	8,2	9	9,4	10,2	10,6	9,7
Східна Азія	2,4	2,4	2,7	2,9	3,0	3,1	3,2	3,4	3,5	3,5
Південно-Східна Азія і Океанія	2,8	2,7	3,0	3,1	3,1	3,2	3,4	4,0	4,3	4,0
Південна Азія	2,7	2,7	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8	2,9	3,0	3,0
Арабські країни	7,7	7,6	7,8	7,7	7,5	7,4	7,45	7,5	7,8	8,5
Північна Африка	13,5	14,0	15,3	15,7	16,5	15,3	14,5	14,6	14,8	15,4
Субсахарська Африка	6,8	6,8	7,1	7,1	7,2	7,2	7,2	7,2	7,4	7,4

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJObW1iZXIiJnNlY3Rvej1bIkluZHVzdHJ5IiwU2VydmljZXMiLCJBZ3JpY3VsdHVyZSJdJnllYXJGcm9tPTlwMDAmaW5jb2l1PVVtdJmluZGJlYXRvej1bInVuZWlwbG95bWVudCJnN0YXR1cz1bIIRvdGFsIl0mc mVnaW9uPVsiV29ybGQiXSZjb3VudHJ5PVtdJnllYXJUbz0yMDIwJnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0fiZhZ2U9WyJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5n dWFmZT0iZW4i>

Продовження Додатку Ж

Продовження табл. Ж4

	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Світ	5,6	5,8	5,9	5,7	5,6	5,3	5,0	5,0	5,6	5,5
Північна Америка	5,0	6,0	6,2	5,7	5,3	4,8	4,8	5,8	9,2	9,5
Північна, Південна і Західна Європа	7,9	8,2	8,5	8,8	8,6	8,2	7,4	7,3	9,3	9,8
Східна Європа	10,6	10,1	9,9	9,6	8,7	8,0	6,7	6,3	8,2	8,0
Латинська Америка і Карибський басейн	8,7	9,1	8,9	8,4	8,0	7,3	6,9	6,5	7,6	7,0
Центральна і Західна Азія	9,9	10,5	10,1	9,8	9,3	8,2	7,8	8,2	9,4	8,6
Східна Азія	3,9	4,3	4,6	4,5	4,5	4,3	4,2	4,5	4,7	4,5
Південно-Східна Азія і Океанія	4,1	4,1	4,1	4,2	4,45	4,3	4,4	4,1	3,7	3,4
Південна Азія	3,2	3,4	3,5	3,3	3,4	3,0	2,7	2,6	2,9	2,8
Арабські країни	8,5	8,9	8,5	8,5	8,2	7,9	7,5	7,5	7,3	7,3
Північна Африка	14,7	14,6	14,7	13,1	12,9	11,7	11,2	10,6	10,3	10,2
Субсахарська Африка	7,4	7,6	7,4	7,0	6,8	6,5	6,0	5,6	6,0	6,1

	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Світ	5,4	5,4	5,4	5,2	5,2	5,2	5,1	5,0	5,0	4,9
Північна Америка	8,8	8,0	7,3	6,3	5,5	5,1	4,6	4,2	4,1	4,3
Північна, Південна і Західна Європа	10,0	10,9	11,2	10,7	10,0	9,2	8,3	7,6	7,3	7,1
Східна Європа	7,5	7,0	7,0	6,8	6,6	6,2	5,7	5,2	5,0	4,8
Латинська Америка і Карибський басейн	6,5	6,4	6,3	6,1	6,6	7,8	8,1	8,0	8,0	7,8
Центральна і Західна Азія	7,7	7,4	7,5	7,9	8,0	8,2	8,1	8,2	8,7	9,0
Східна Азія	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,4	4,2	4,2	4,2	4,2
Південно-Східна Азія і Океанія	3,2	2,9	2,9	2,8	3,0	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0
Південна Азія	2,9	3,1	3,3	3,1	3,3	3,3	3,1	3,1	3,1	3,1
Арабські країни	7,2	7,1	7,1	7,1	7,1	7,2	7,2	7,3	7,3	7,3
Північна Африка	11,8	12,3	12,3	12,3	12,4	11,9	11,9	11,8	11,8	11,7
Субсахарська Африка	5,4	5,4	5,4	5,2	5,2	5,2	5,1	5,0	5,0	4,9

* 2019–2020 рр. – прогноз

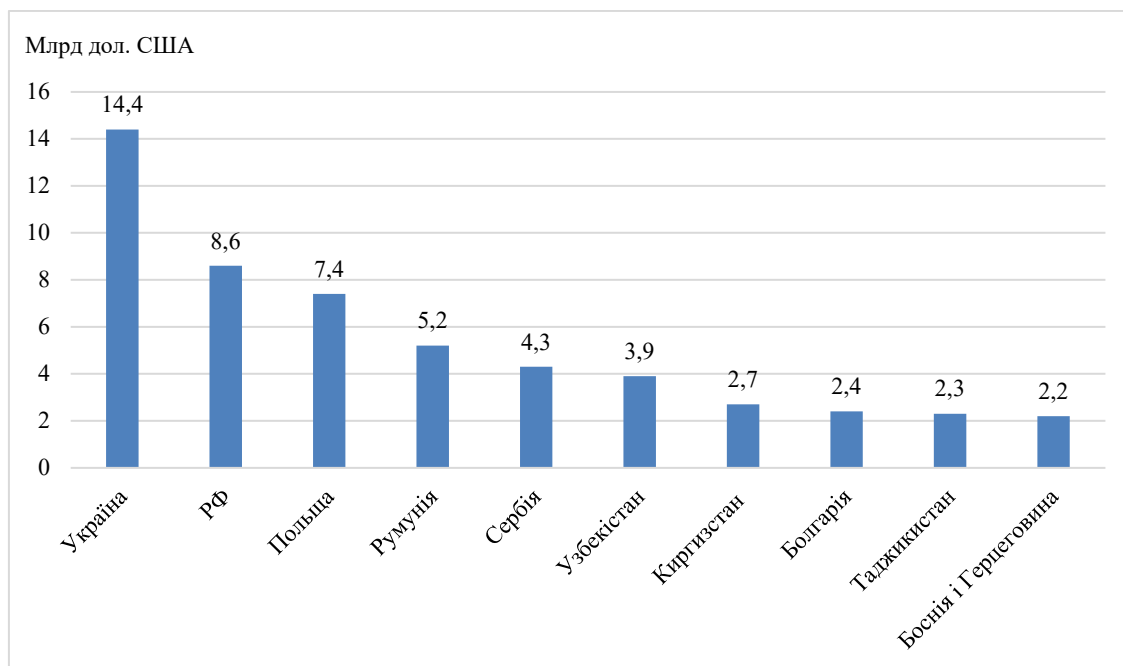


Рис. И1. Європа і Центральна Азія: топ-10 країн за обсягом грошових переказів мігрантів у 2018 р., млрд дол. США ¹

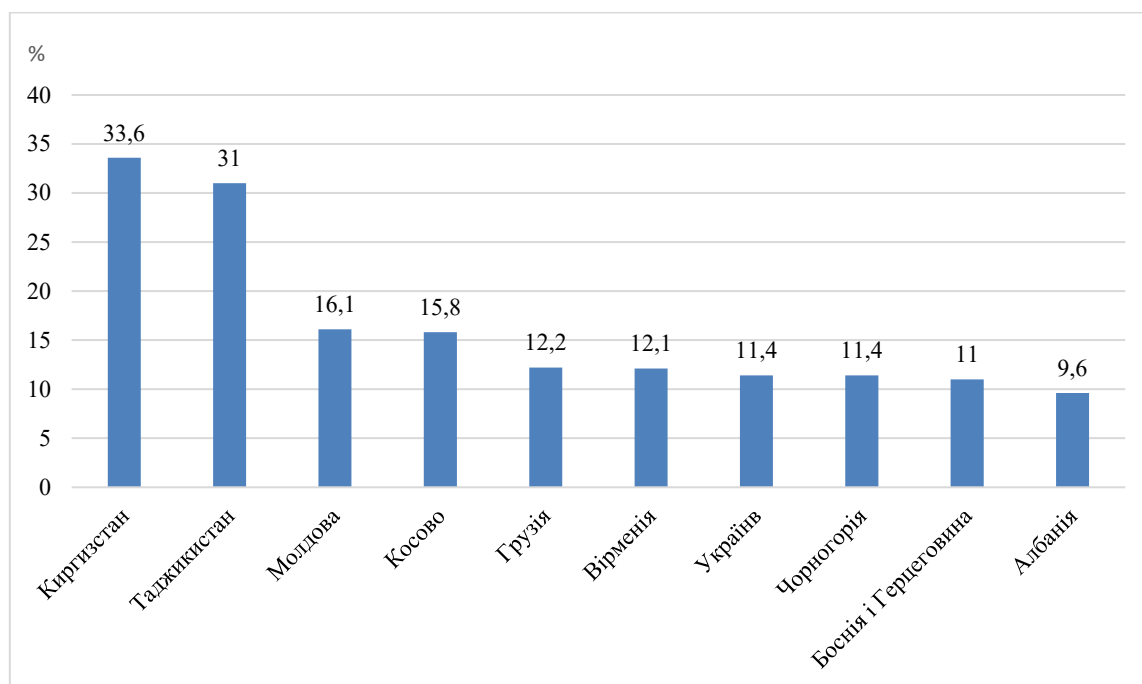


Рис. И2. Європа і Центральна Азія: топ-10 країн за питомою вагою грошових переказів мігрантів у ВВП у 2018р., % ²

¹ World Bank. Migration and Remittances. Recent Developments and Outlook. – 42 p. URL: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/Migrationanddevelopmentbrief31.pdf> – С. 7

² Там же, с. 17

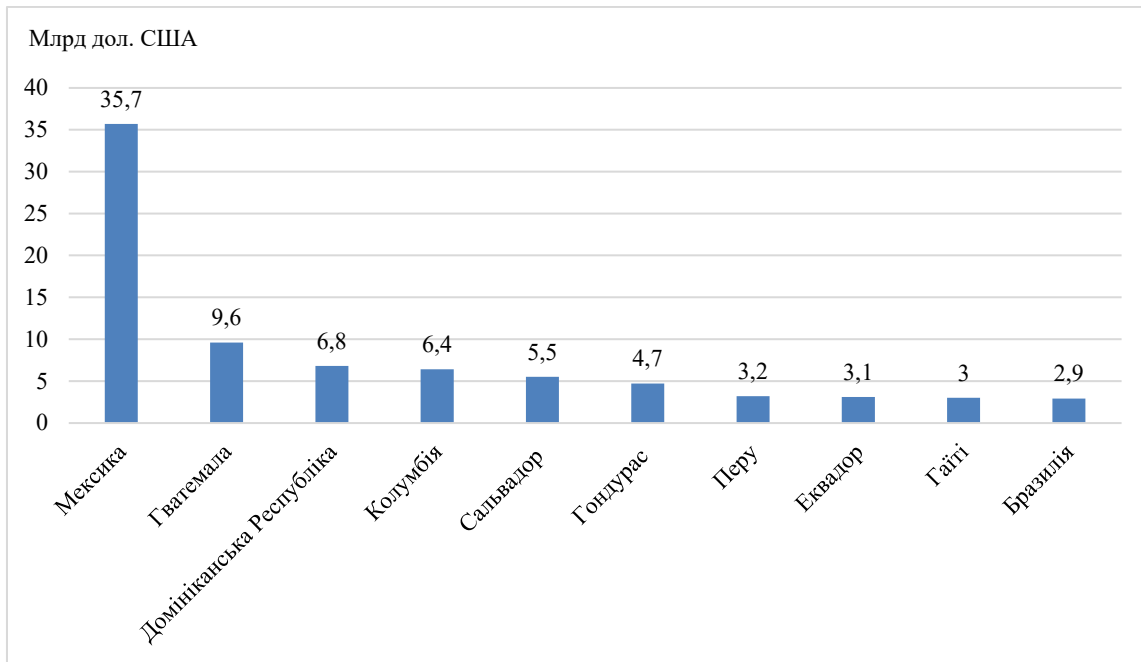


Рис. И3. Латинська Америка і Карибський басейн: топ-10 країн за обсягом грошових переказів мігрантів у 2018р., млрд дол. США ¹

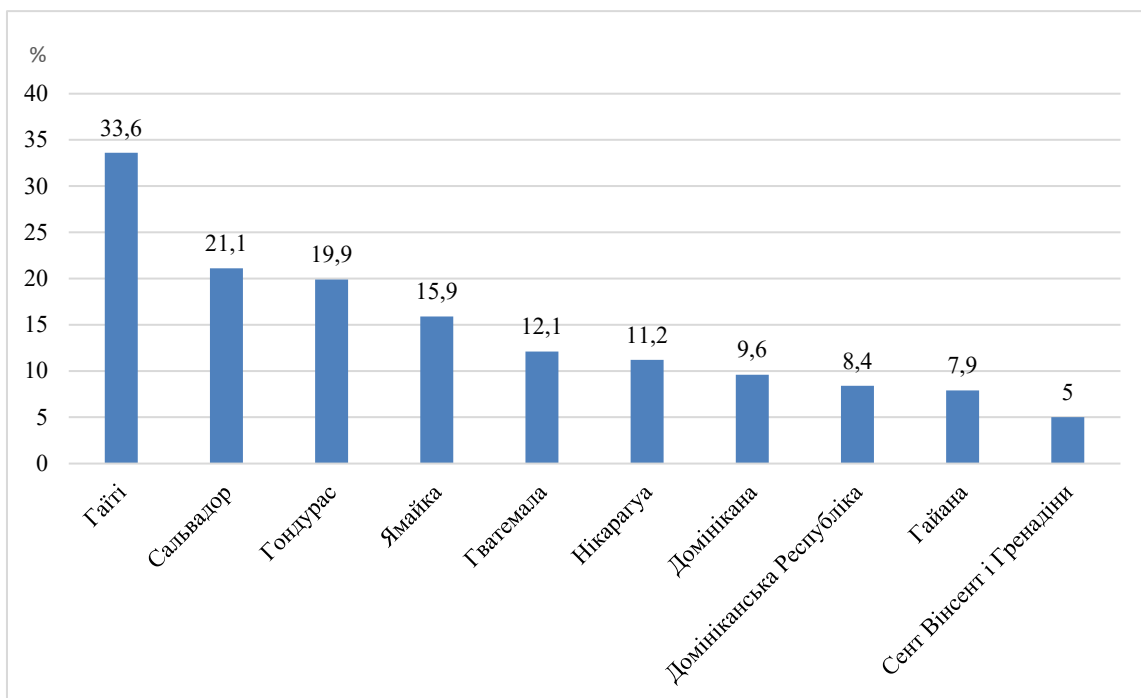


Рис. И4. Латинська Америка і Карибський басейн: топ-10 країн за питомою вагою грошових переказів мігрантів у ВВП у 2018р., % ²

¹ World Bank. Migration and Remittances. Recent Developments and Outlook. – 42 p. URL: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/Migrationanddevelopmentbrief31.pdf> - С. 19

² Там же, с. 19

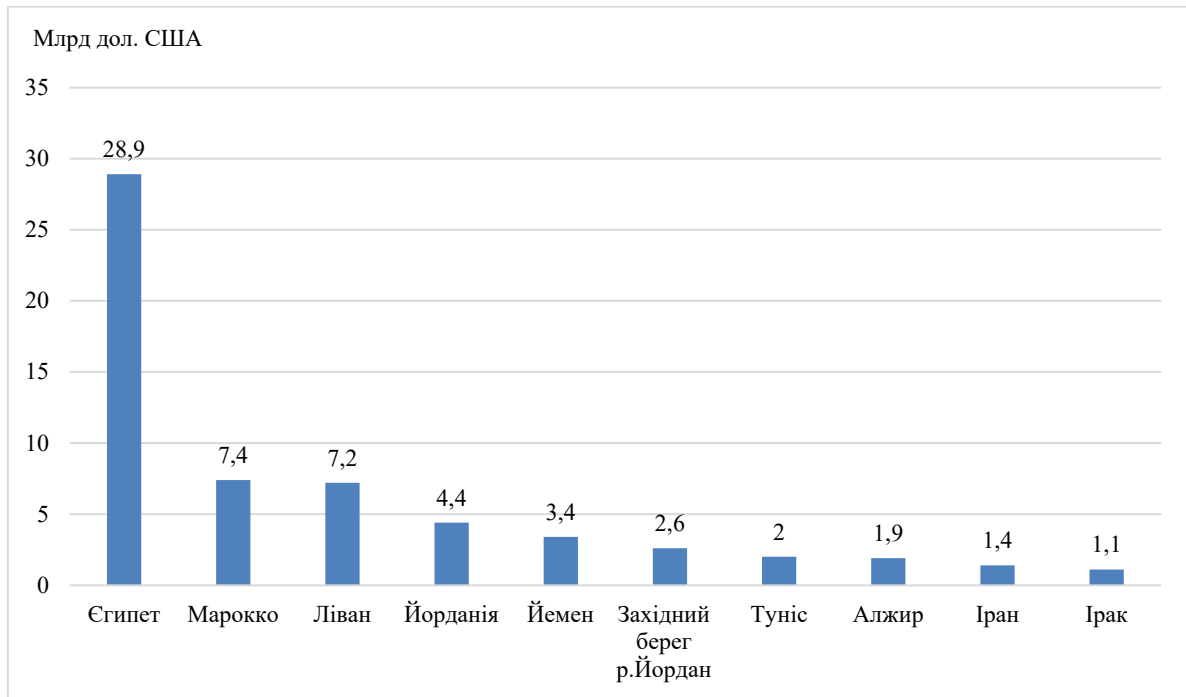


Рис. И5. Близький Схід і Північна Африка: топ-10 країн за обсягом грошових переказів мігрантів у 2018р., млрд дол. США ¹

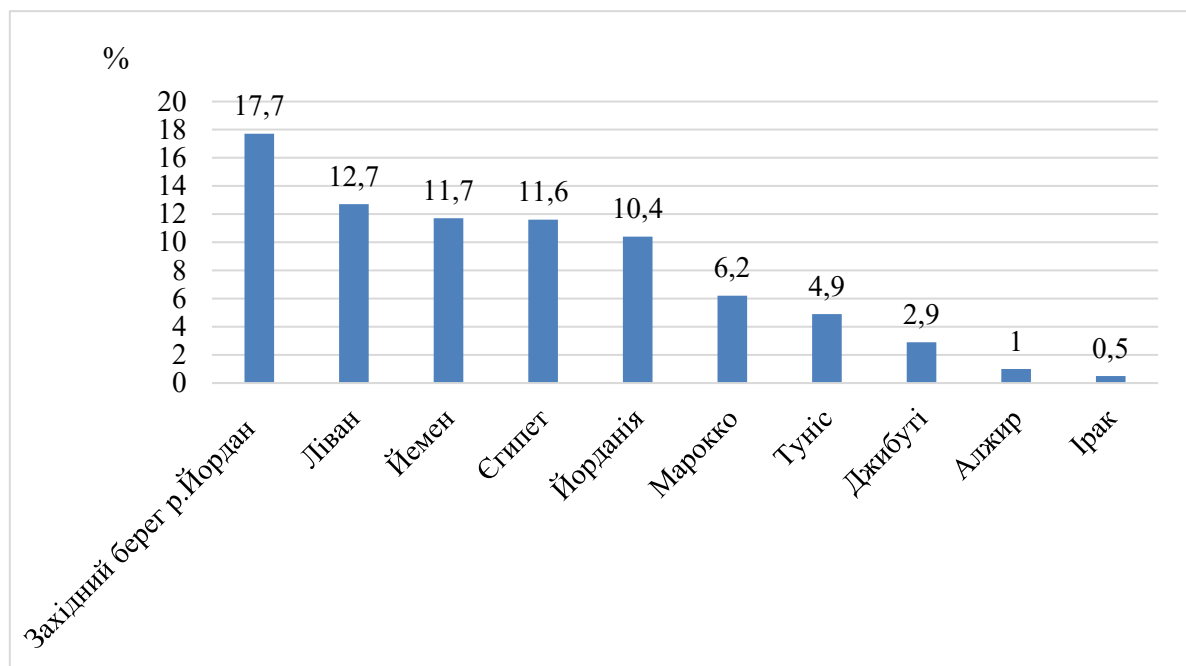


Рис. И6 Близький Схід і Північна Африка: топ-10 країн за питомою вагою грошових переказів мігрантів у ВВП у 2018р., % ²

¹ World Bank. Migration and Remittances. Recent Developments and Outlook. – 42 p. URL: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/Migrationanddevelopmentbrief31.pdf> - С. 20

² Там же, с. 19

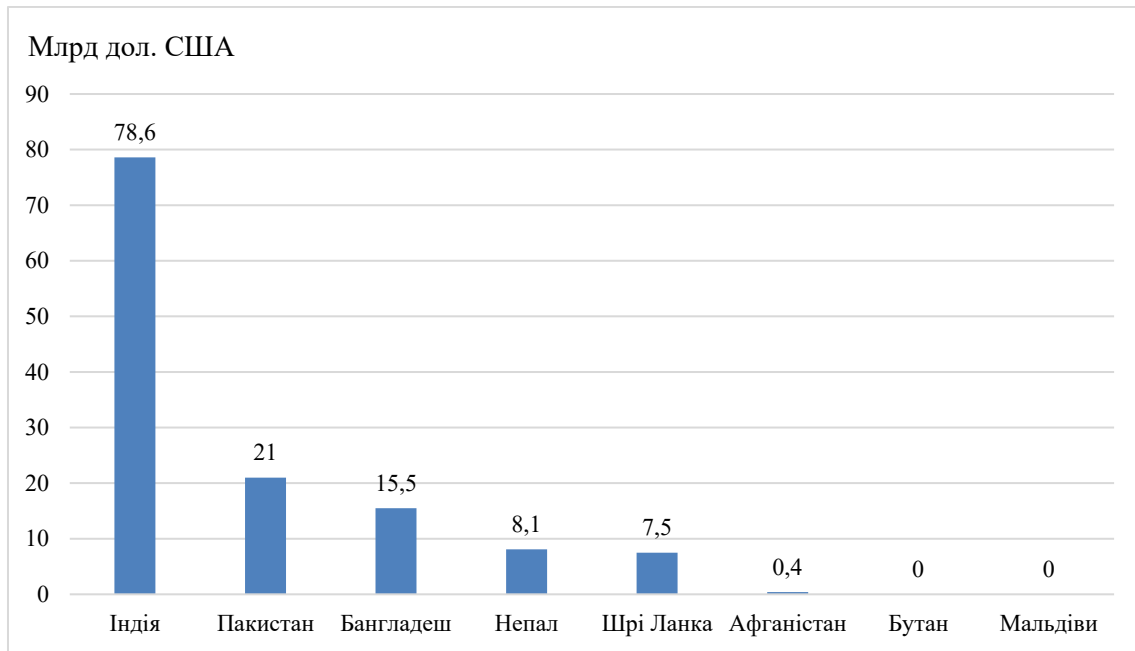


Рис. И7. Південна Азія: топ-8 країн за обсягом грошових переказів мігрантів у 2018р., млрд дол. США ¹

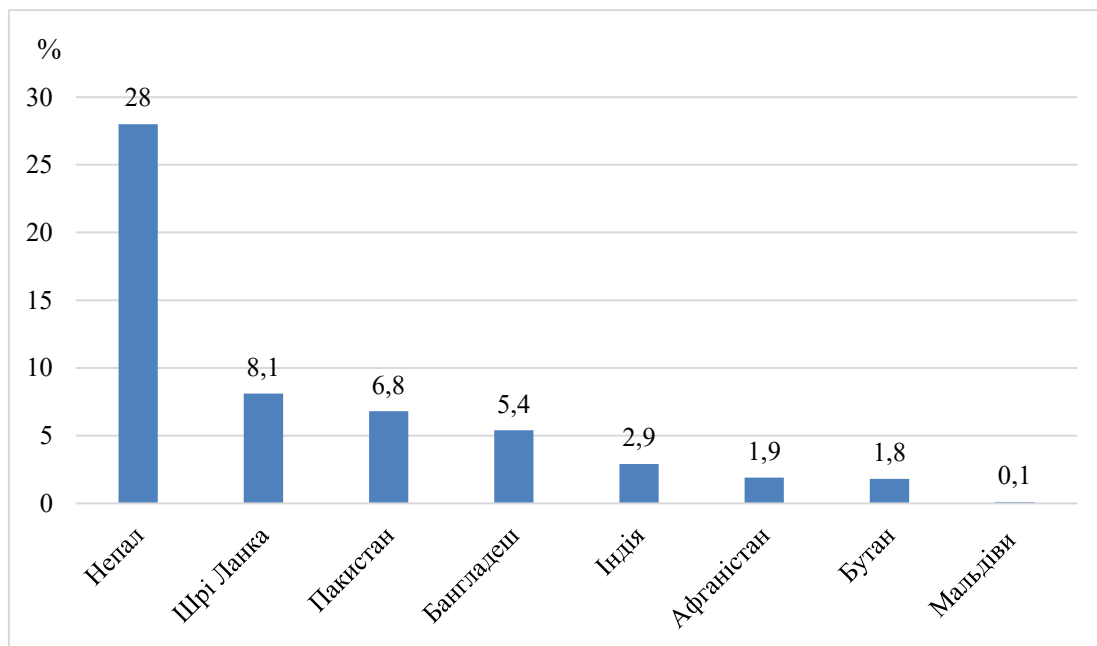


Рис. И8. Південна Азія: топ-8 країн за питомою вагою грошових переказів мігрантів у ВВП у 2018р., % ²

¹ World Bank. Migration and Remittances. Recent Developments and Outlook. – 42 p. URL: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/Migrationanddevelopmentbrief31.pdf> - С. 22.

² Там же, с. 22

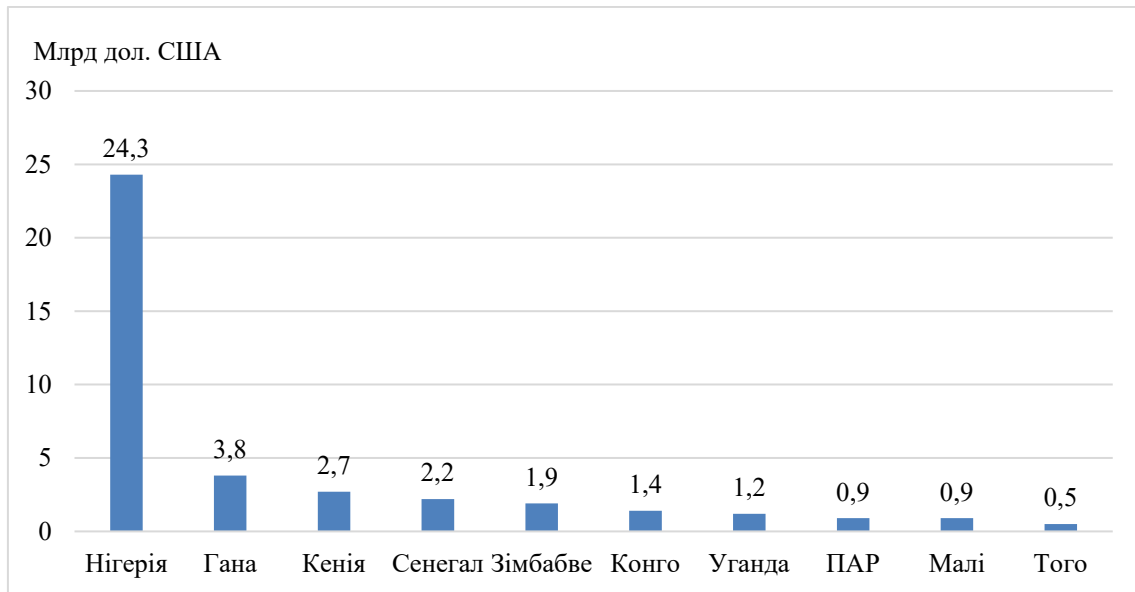


Рис. II9. Субсахарська Африка: топ-10 країн за обсягом грошових переказів мігрантів у 2018р., млрд дол. США ¹

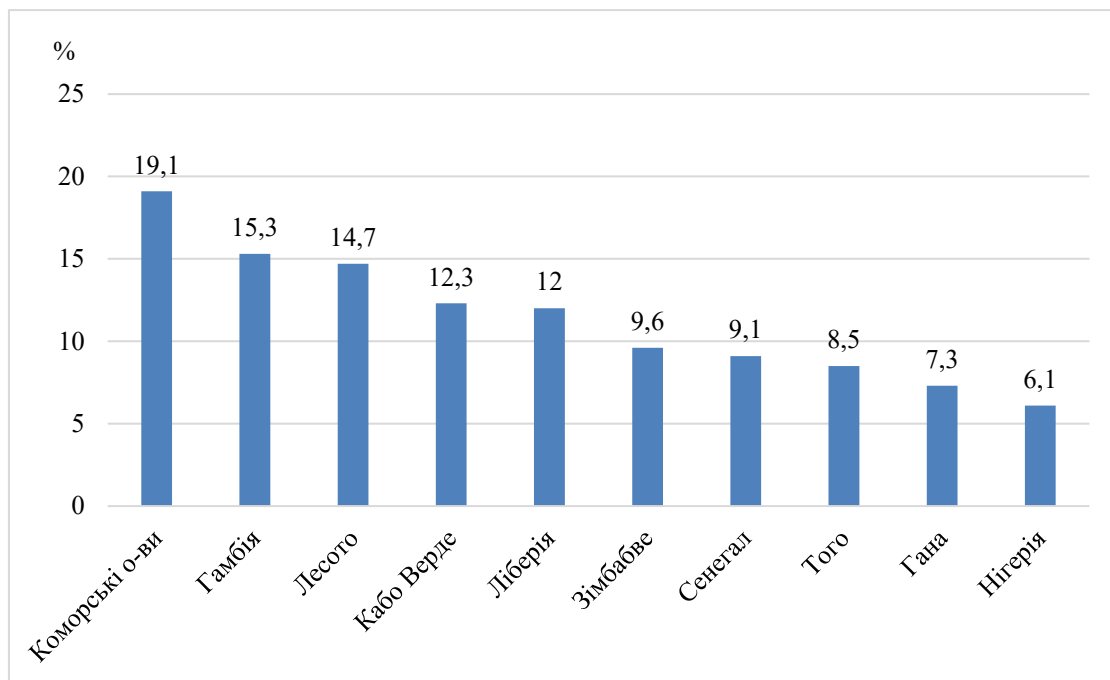


Рис. II10. Субсахарська Африка: топ-10 країн за питомою вагою грошових переказів мігрантів у ВВП у 2018 р., % ²

¹ World Bank. Migration and Remittances. Recent Developments and Outlook. – 42 p. URL: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/Migrationanddevelopmentbrief31.pdf> - С. 23

² Там же, с. 22

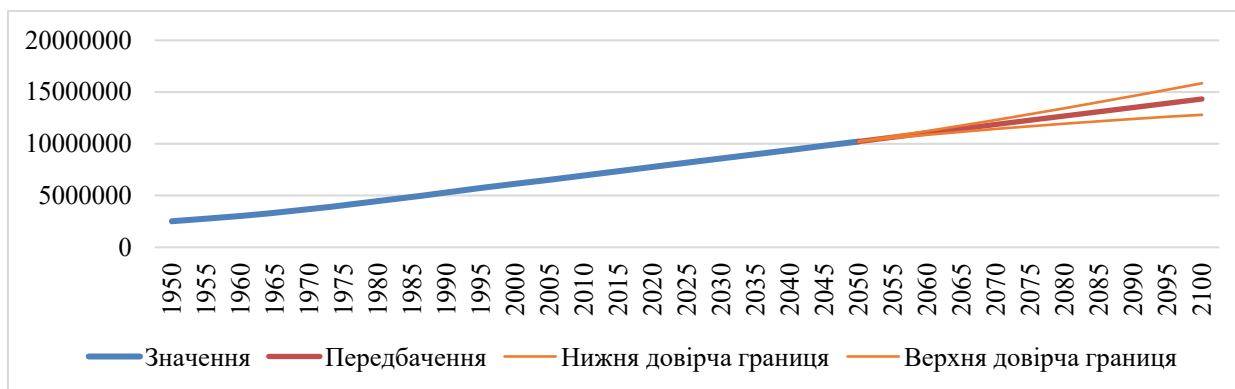


Рис. К1. Динаміка чисельності населення світу у 1950–2050 рр., млн осіб

Часова шкала	Значення	Передбачення	Нижня довірча границя	Верхня довірча границя
1950	2525149,312			
1955	2758314,525			
1960	3018433,828			
1965	3322495,121			
1970	3682487,691			
1975	4061399,228			
1980	4439632,465			
1985	4852540,569			
1990	5309667,699			
1995	5735123,084			
2000	6126622,121			
2005	6519635,85			
2010	6929725,043			
2015	7349472,099			
2020	7758156,792			
2025	8168773,862			
2030	8579383,365			
2035	8989992,867			
2040	9400602,369			
2045	9811211,871			
2050	10221821,37	10221821,37	10221821,37	10221821,37
2055		10632430,88	10547460,29	10717401,46
2060		11043040,38	10860826,33	11225254,43
2065		11453649,88	11154241,88	11753057,88
2070		11864259,38	11430416,09	12298102,67
2075		12274868,88	11691262,06	12858475,71
2080		12685478,39	11938185,70	13432771,07
2085		13096087,89	12172270,42	14019905,35
2090		13506697,39	12394382,50	14619012,28
2095		13917306,89	12605234,53	15229379,26
2100		14327916,39	12805425,81	15850406,97

Динаміка зайнятості за регіонами світу у 1991–2100 рр. *, млн осіб¹

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
<i>Світ</i>	2283,6	2321,9	2351,4	2388,5	2422,9	2461,0	2501,3	2536,5	2578,1	2624,5
Північна Америка	134,1	134,6	136,3	139,7	142,3	144,5	147,8	150,6	153,4	155,9
Північна, Південна і Західна Європа	176,0	173,8	170,6	170,0	171,1	171,9	173,3	175,5	178,4	181,4
Східна Європа	143,3	143,3	140,3	136,4	134,0	131,9	129	126,4	128,9	130,6
Латинська Америка і Карибський регіон	166,4	171,8	177,0	181,0	183,6	186,3	192,9	197,1	199,6	203,8
Центральна і Західна Азія	47,3	47,6	46,7	47,6	48,0	48,1	48,2	48,6	49,1	49,3
Східна Азія	761,8	773,5	782,6	791,5	799,2	810,0	817,6	821,5	827,1	836,3
Південно-Східна Азія і Океанія	205,3	211,3	215,6	220,6	226,1	231,3	236,4	241,6	247,0	252,3
Південна Азія	415,7	425,7	435,5	447,2	456,9	467,6	479,0	490,5	501,6	513,8
Арабські країни	19,2	20,0	20,7	21,5	22,4	23,1	23,7	24,5	25,3	26,2
Північна Африка	34,9	35,8	36,4	37,7	38,2	39,6	40,9	41,6	43,2	43,9
Субсахарська Африка	179,5	184,7	189,6	195,2	201,1	206,6	212,3	218,6	224,4	231,0

* 2019-2100 рр. – прогноз

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuzGVyPysiVG90YWwiXSZlbnl0PSJ0dW1iZXIiJnNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5IiwU2VydmljZXMiLCJBZ3JpY3VsdHVyZSldnllYXJGcm9tPTlwMDAmaW5jb2lPvtdJmluZGJjYXRvcj1bInVuZW1wbG95bWVudCJdJnN0YXR1cz1bIIRvdGFsIl0mc mVnaW9uPysiV29ybGQiXSZjb3VudHJ5PvtdJnllYXJUbz0yMDIwJnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0IiZlZ2U9WyJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5n dWFnZT0iZW4i>

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Світ</i>	2659,1	2692,3	2731,3	2783,4	2832,5	2877,7	2925,1	2959,5	2970,9	3002,7
Північна Америка	156	155,5	156,2	158,1	160,7	163,4	165	165,2	159,6	159
Північна, Південна і Західна Європа	183,6	185,2	186,7	187,8	190,4	193,4	196,8	198,8	195,2	194,3
Східна Європа	130,1	130,5	130,4	131,3	132,9	134,2	137,1	138,1	135,4	135,8
Латинська Америка і Карибські о-ви	209,4	213,7	218,4	226,3	232,5	239,4	244,6	250,4	253,1	257,7
Центральна і Західна Азія	50,1	50,5	51,2	51,9	53,4	54,8	56,1	57,3	57,9	60,2
Східна Азія	837,6	840,6	844,3	852,3	858,5	864,2	870,2	871,7	872,2	875,4
Південно-Східна Азія і Океанія	256,2	259,1	262,6	266,9	269,5	274,7	282,9	288,9	295,1	301,6
Південна Азія	527	540,3	555,4	571,8	586,5	593,4	599,9	604,3	608,2	614,4
Арабські країни	26,8	27,6	28,8	29,9	31,3	33	34,9	36,9	38,7	40,8
Північна Африка	45,1	46	47,4	49,7	51,1	53,1	55	56,4	58	58,5
Субсахарська Африка	237,2	243,1	249,9	257,3	265,7	274,1	282,5	291,6	297,5	304,4

Продовження додатку К

Продовження таблиці К1

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Світ</i>	3038,1	3073,1	3110,6	3151,2	3188,8	3224,7	3270,3	335,3	3336,9	3368,4
Північна Америка	160,5	163,3	165,1	167,8	170,3	172,8	175,6	177,1	177,8	178,3
Північ, Південна і Західна Європа	194,5	193,8	193,4	194,8	196,7	199,4	201,9	203,5	204,3	204,6
Східна Європа	136,4	137,0	136,7	136,4	136,4	136,4	136,5	136,0	135,0	133,9
Латинська Америка і Карибські о-ви	262,4	269,5	273,4	277,4	280,7	281,2	285,0	289,0	292,9	297,2
Центральна і Західна Азія	62,5	63,8	62,5	66,3	67,8	69,1	70,6	71,5	72,0	72,5
Східна Азія	879,8	882,6	885,8	888,4	889,9	891,3	893,0	891,2	888,6	885,9
Південно-Східна Азія і Океанія	256,2	259,1	262,6	266,9	269,5	274,7	282,9	288,9	295,1	301,6
Південна Азія	617,8	621,0	632,8	645,6	658,0	670,4	685,2	696,1	706,9	717,8
Арабські країни	42,6	44,2	45,7	47,2	48,8	50,1	51,5	52,7	54,0	55,3
Північна Африка	58,6	60,5	62,0	62,4	62,4	63,5	64,4	65,7	66,9	68,1
Субсахарська Африка	313,1	322,3	332,2	341,9	352,0	362,0	374,0	385,6	397,5	409,8

Продовження додатку К

Продовження таблиці К1

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<i>Світ</i>	3414,5	3450,6	3486,5	3522,3	3558,0	3593,5	3628,9	3664,2	3699,3	3734,3
Північна Америка	184,3	187,8	191,7	196,0	200,7	205,9	211,6	217,7	224,4	231,7
Північне, Південна і Західна Європа	204,8	205,6	206,3	207,1	207,8	208,5	209,1	209,7	210,3	210,9
Східна Європа	135,0	134,4	133,9	133,5	133,2	133,1	133,3	133,9	134,8	136,3
Латинська Америка і Карибські о-ви	304,5	308,8	313,1	317,3	321,5	325,7	329,8	333,9	338,0	342,1
Центральна і Західна Азія	74,1	75,1	76,1	77,1	77,9	78,6	79,3	79,8	80,2	80,5
Східна Азія	893,6	895,1	896,6	898,1	899,5	900,9	902,3	903,6	904,9	906,1
Південно-Східна Азія і Океанія	294,4	298,3	302,7	307,7	313,4	319,7	326,7	334,5	343,2	352,7
Південна Азія	715,6	723,5	731,3	738,9	746,4	753,8	761,0	768,1	775,0	781,8
Арабські країни	57,3	58,6	59,8	60,9	61,9	62,8	63,5	64,2	64,7	65,1
Північна Африка	68,7	70,2	71,8	73,4	75,1	76,7	78,4	80,2	81,9	83,7
Субсахарська Африка	398,4	406,1	413,9	421,7	429,5	437,2	445,0	452,8	460,6	468,3

Продовження додатку К

Продовження таблиці К1

	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
<i>Світ</i>	3870,6	3919,8	3970,9	4023,9	4079,0	4136,3	4196,2	4258,7	4324,1	4392,7
Північна Америка	241,8	250,5	259,8	269,8	280,5	292,0	304,2	317,2	331,0	345,6
Північ, Південна і Західна Європа	211,4	211,9	212,4	212,9	213,3	213,7	214,1	214,5	214,8	215,1
Східна Європа	150,8	154,8	159,6	165,3	172,1	180,0	189,2	199,7	211,6	225,2
Латинська Америка і Карибські о-ви	346,2	350,2	354,2	358,1	362,1	366,0	369,8	373,7	377,5	381,3
Центральна і Західна Азія	85,4	86,8	88,2	89,6	91,1	92,5	94,0	95,5	97,0	98,5
Східна Азія	915,9	917,0	918,1	919,1	920,2	921,2	922,2	923,1	924,1	925,0
Південно-Східна Азія і Океанія	359,6	370,6	382,7	395,7	409,9	425,2	441,6	459,3	478,2	498,5
Південна Азія	788,5	795,0	801,4	807,6	813,7	819,7	825,5	831,2	836,7	842,2
Арабські країни	63,8	63,8	63,6	63,3	62,8	62,1	61,3	60,2	58,9	57,4
Північна Африка	85,5	87,3	89,2	91,1	93,0	95,0	97,0	99,0	101,1	103,2
Субсахарська Африка	484,2	493,1	502,1	511,2	520,3	529,5	538,8	548,1	557,4	566,8

	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050
<i>Світ</i>	4367,3	4418,6	4470,2	4522,3	4574,8	4627,7	4681,0	4734,7	4788,7	4843,2
Північна Америка	360,1	376,6	394,0	412,4	431,7	452,1	473,5	495,9	519,4	544,1
Північ, Південна і Західна Європа	215,5	215,7	216,0	216,1	216,3	216,5	216,6	216,6	216,7	216,7
Східна Європа	228,0	238,3	249,4	261,1	273,5	286,7	300,7	315,4	330,8	347,1
Латинська Америка і Карибські о-ви	385,0	388,7	392,5	396,1	399,8	403,4	407,0	410,6	414,2	417,7
Центральна і Західна Азія	96,5	97,4	98,4	99,3	100,2	101,1	101,9	102,7	103,4	104,1
Східна Азія	915,1	914,3	913,4	912,4	911,3	910,0	908,6	907,0	905,3	903,5
Південно-Східна Азія і Океанія	466,2	476,4	486,8	497,4	508,3	519,4	530,6	542,2	553,9	565,9
Південна Азія	847,4	852,5	857,5	862,4	867,1	871,6	876,0	880,3	884,5	888,5
Арабські країни	64,9	65,0	65,1	65,2	65,3	65,3	65,2	65,2	65,1	64,9
Північна Африка	105,3	107,4	109,6	111,8	114,0	116,3	118,6	120,9	123,3	125,8
Субсахарська Африка	576,3	585,8	595,4	605,1	614,8	624,5	634,3	644,2	654,1	664,1

Продовження додатку К

Продовження таблиці К1

	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060
<i>Світ</i>	4898,3	4953,6	5009,3	5065,5	5122,0	5178,9	5236,2	5293,9	5352,1	5410,6
Північна Америка	560,2	586,5	613,9	642,6	672,5	703,6	735,9	769,6	804,6	840,9
Північ, Південна і Західна Європа	216,8	216,8	216,8	216,7	216,6	216,5	216,3	216,2	216,0	215,7
Східна Європа	324,0	334,3	344,9	355,8	366,9	378,2	389,8	401,7	413,8	426,1
Латинська Америка і Карибські о-ви	421,4	424,9	428,3	431,8	435,2	438,5	441,9	445,2	448,5	451,7
Центральна і Західна Азія	94,7	94,7	94,5	94,3	94,0	93,7	93,2	92,6	92,0	91,3
Східна Азія	901,7	899,6	897,4	895,0	892,5	889,9	887,1	884,2	881,2	878,0
Південно-Східна Азія і Океанія	577,9	590,3	602,9	615,8	628,8	642,1	655,6	669,3	683,3	697,5
Південна Азія	892,3	896,0	899,6	903,0	906,3	909,5	912,5	915,4	918,1	920,7
Арабські країни	64,8	64,6	64,4	64,1	63,8	63,5	63,1	62,7	62,2	61,7
Північна Африка	128,2	130,7	133,1	135,7	138,2	140,8	143,4	146,0	148,6	151,3
Субсахарська Африка	674,0	684,1	694,2	704,4	714,7	725,0	735,3	745,8	756,2	766,8

	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070
<i>Світ</i>	5485,3	5548,2	5611,7	5676,0	5740,9	5806,5	5872,7	5939,7	6007,4	6075,8
Північна Америка	881,4	919,9	959,8	1001,0	1043,7	1087,9	1133,5	1180,6	1229,2	1279,4
Північє, Південна і Західна Європа	215,2	214,9	214,6	214,3	213,9	213,5	213,1	212,6	212,1	211,6
Східна Європа	465,1	481,8	499,1	517,0	535,3	554,2	573,7	593,7	614,2	635,3
Латинська Америка і Карибські о-ви	455,1	458,3	461,5	464,7	467,8	470,9	474,0	477,1	480,1	483,1
Центральна і Західна Азія	95,7	94,3	92,7	91,0	89,1	87,1	84,9	82,5	80,0	77,3
Східна Азія	895,1	893,1	891,1	889,0	886,8	884,6	882,4	880,0	877,7	875,3
Південно-Східна Азія і Океанія	712,1	726,7	741,5	756,6	771,9	787,4	803,1	819,0	835,2	851,6
Південна Азія	923,2	925,5	927,7	929,7	931,6	933,4	935,0	936,5	937,8	939,0
Арабські країни	61,0	60,4	59,8	59,2	58,5	57,8	57,1	56,3	55,5	54,7
Північна Африка	153,8	156,5	159,3	162,1	165,0	167,8	170,7	173,6	176,6	179,6
Субсахарська Африка	777,6	788,2	798,9	809,7	820,5	831,4	842,3	853,3	864,3	875,4

Продовження додатку К

Продовження таблиці К1

	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080
<i>Світ</i>	6560,1	6636,9	6714,7	6793,5	6873,2	6953,9	7035,5	7118,2	7201,9	7286,6
Північна Америка	1349,2	1403,5	1459,5	1517,1	1576,4	1637,5	1700,3	1764,9	1831,3	1899,6
Північ, Південна і Західна Європа	210,9	210,3	209,7	209,1	208,4	207,7	207,0	206,3	205,5	204,7
Східна Європа	677,3	700,6	724,5	749,1	774,3	800,1	826,6	853,8	881,6	910,1
Латинська Америка і Карибські о-ви	485,8	488,7	491,7	494,6	497,4	500,3	503,1	505,9	508,6	511,4
Центральна і Західна Азія	89,0	88,5	87,9	87,3	86,6	86,0	85,3	84,5	83,8	83,0
Східна Азія	855,0	852,9	850,7	848,5	846,4	844,2	842,1	840,0	837,9	835,8
Південно-Східна Азія і Океанія	886,0	904,4	923,0	942,0	961,2	980,8	1000,7	1020,9	1041,4	1062,2
Південна Азія	940,0	941,0	941,7	942,4	942,9	943,2	943,4	943,5	943,4	943,2
Арабські країни	54,2	53,2	52,3	51,3	50,3	49,3	48,2	47,1	45,9	44,7
Північна Африка	182,4	185,4	188,5	191,6	194,7	197,9	201,1	204,3	207,5	210,8
Субсахарська Африка	886,3	897,5	908,8	920,1	931,5	942,9	954,4	965,9	977,5	989,2

	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090
<i>Світ</i>	7372,4	7533,5	7850,7	7970,3	8292,3	8416,6	8543,4	8672,6	8804,3	8938,6
Північна Америка	1985,9	2059,4	2134,8	2212,2	2291,7	2373,2	2456,8	2542,4	2630,2	2720,2
Північ, Південна і Західна Європа	204,4	203,6	202,7	201,8	200,9	200,0	199,0	198,0	197,0	195,9
Східна Європа	937,9	968,8	1000,5	1032,9	1066,1	1100,1	1134,9	1170,6	1207,0	1244,2
Латинська Америка і Карибські о-ви	514,5	517,2	519,8	522,5	525,1	527,7	530,2	532,7	535,2	537,7
Центральна і Західна Азія	81,6	80,8	79,9	79,0	78,0	77,0	76,0	75,0	73,9	72,8
Східна Азія	830,6	827,5	824,3	821,1	817,8	814,6	811,3	808,0	804,7	801,4
Південно-Східна Азія і Океанія	1081,0	1103,0	1125,2	1147,8	1170,8	1194,1	1217,8	1241,8	1266,2	1291,0
Південна Азія	942,9	942,4	941,8	941,0	940,1	939,0	937,9	936,5	935,1	933,5
Арабські країни	43,0	41,7	40,4	39,1	37,7	36,3	34,8	33,4	31,8	30,3
Північна Африка	214,6	217,9	221,3	224,7	228,1	231,6	235,0	238,6	242,1	245,7
Субсахарська Африка	1001,4	1013,2	1025,0	1036,9	1048,9	1060,9	1072,9	1085,1	1097,2	1109,5

Продовження додатку К

Продовження таблиці К1

	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
<i>Світ</i>	9075,4	9614,8	9756,8	9901,5	10048,9	10199,0	10351,9	10507,6	10666,1	10827,5
Північна Америка	2797,7	2892,3	2989,2	3088,4	3190	3293,8	3400	3358,7	3469,7	3533,2
Північ, Південна і Західна Європа	195,2	194,1	193,0	191,8	190,6	189,4	188,2	187,0	185,7	184,4
Східна Європа	1295,3	1334,5	1374,6	1415,5	1457,4	1500,0	1543,6	1588,1	1633,5	1679,8
Латинська Америка і Карибські о-ви	539,6	542,0	544,4	546,8	549,1	551,4	553,7	556,0	558,2	560,4
Центральна і Західна Азія	71,5	69,9	68,1	66,3	64,5	62,6	60,6	58,6	56,5	54,3
Східна Азія	818,2	815,4	812,5	809,6	806,7	803,9	801,0	798,1	795,3	792,4
Південно-Східна Азія і Океанія	1334,0	1360,0	1386,3	1412,9	1440,0	1467,4	1495,3	1523,5	1552,1	1581,1
Південна Азія	931,7	929,8	927,8	925,6	923,3	920,9	918,3	915,5	912,7	909,7
Арабські країни	29,4	27,8	26,1	24,5	22,7	21,0	19,2	17,4	15,5	13,6
Північна Африка	248,7	252,3	256,0	259,7	263,4	267,1	270,9	274,7	278,6	282,4
Субсахарська Африка	1121,1	1133,4	1145,8	1158,3	1170,8	1183,4	1196,0	1208,6	1221,4	1234,2

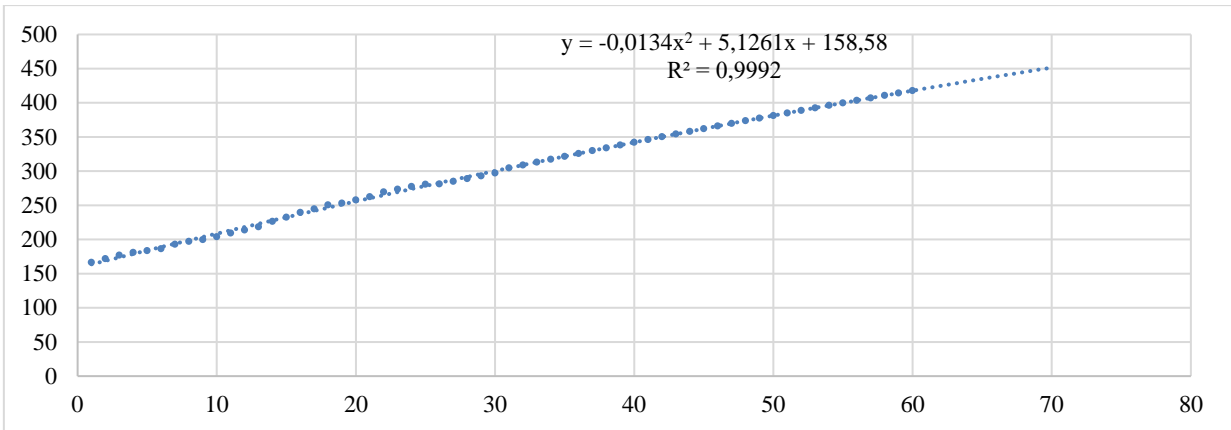


Рис. К2. Динаміка зайнятості населення у Латинській Америці і Карибському регіоні у 1991–2050 рр., млн осіб

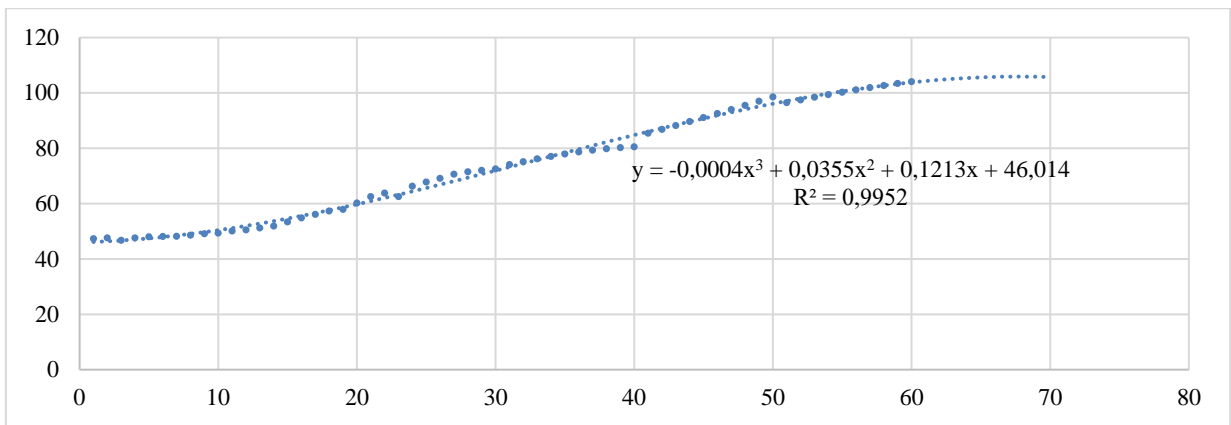


Рис. К3. Динаміка зайнятості населення у регіоні Центральної і Західної Азії у 1991–2050 рр., млн осіб

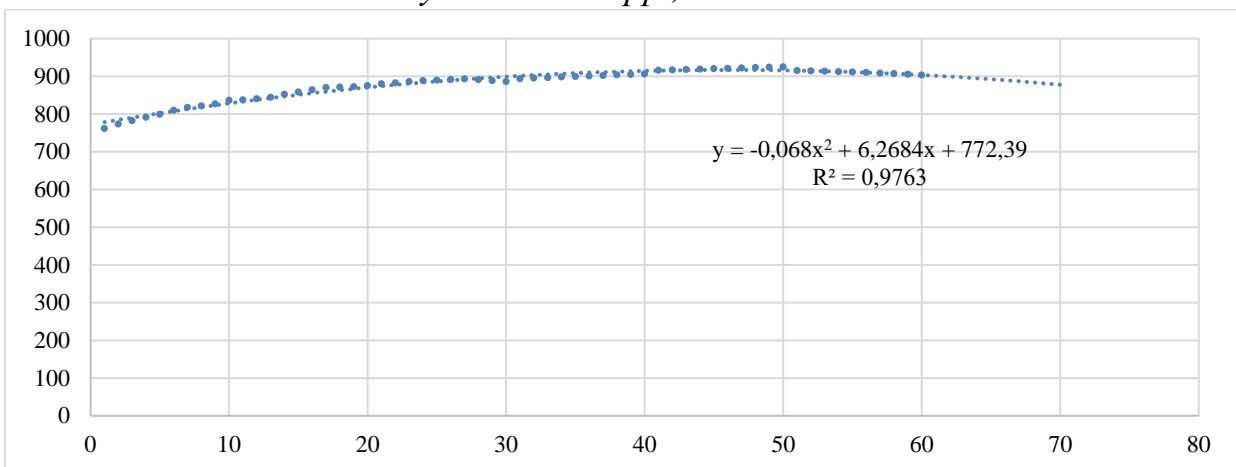


Рис. К4. Динаміка зайнятості населення у регіоні Східної Азії у 1991–2050 рр., млн осіб

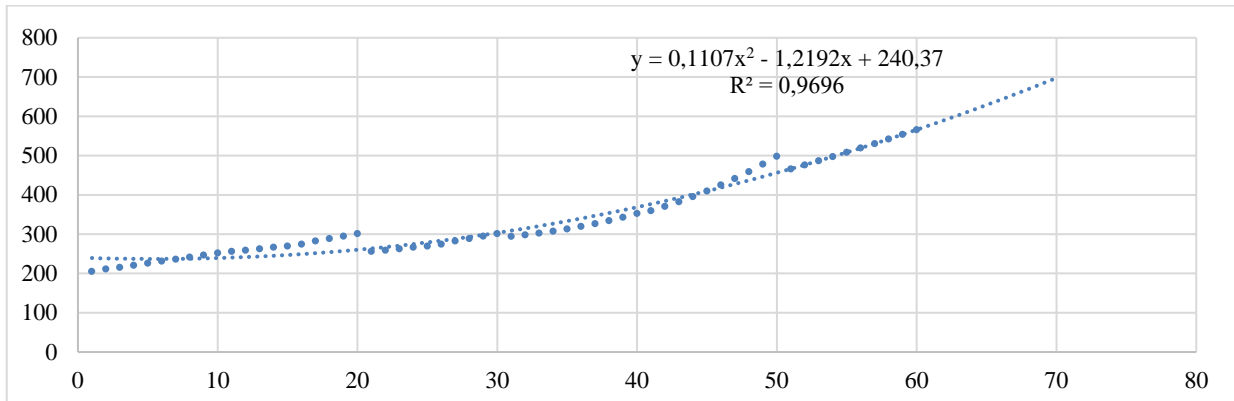


Рис. К5. Динаміка зайнятості населення у регіоні Південно-Східної Азії і Океанії 1991–2050 рр., млн осіб

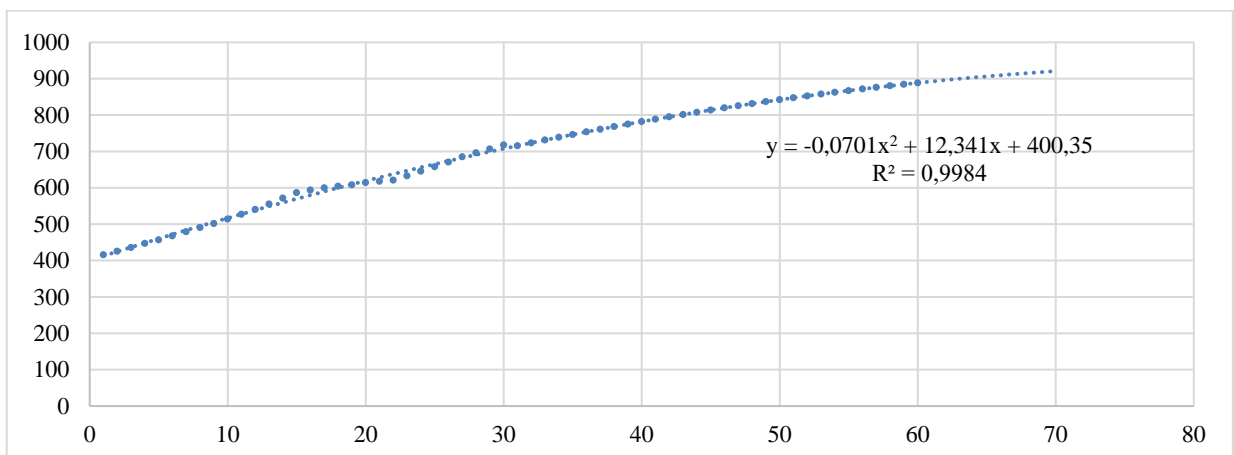


Рис. К6. Динаміка зайнятості населення у регіоні Південної Азії 1991–2050 рр., млн осіб

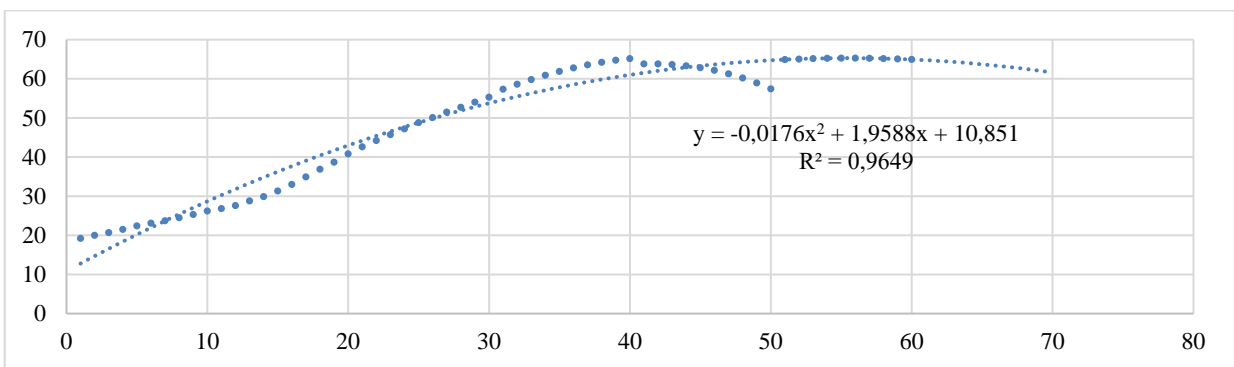
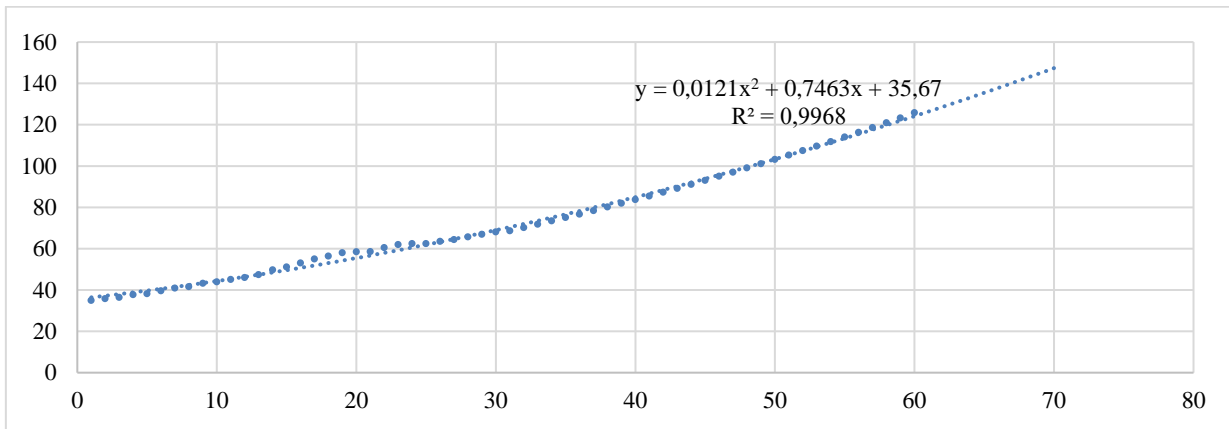
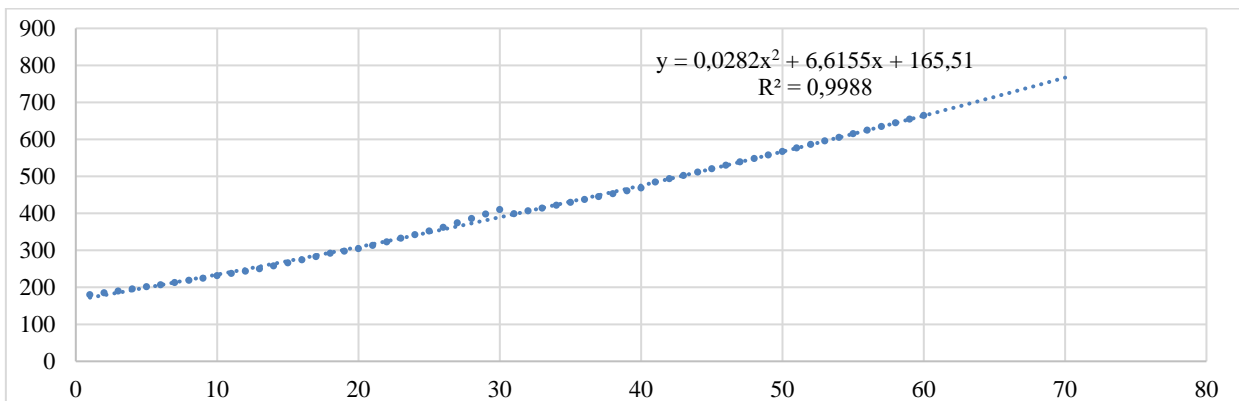


Рис. К7. Динаміка зайнятості населення у регіоні Арабських країн 1991–2050 рр., млн осіб



*Рис. К8. Динаміка зайнятості населення у регіоні Північної Африки
1991–2050 рр., млн осіб*



*Рис. К9. Динаміка зайнятості населення у регіоні Субсахарської Африки
1991–2050 рр., млн осіб*

Динаміка зайнятості за групами країн у 1991–2100 рр., млн осіб*¹ [5]

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
Розвинуті країни	467,7	468,2	467,3	471,8	476,5	481,6	488,8	493,7	499,3	506,4
Країни з доходом вище середнього	990,7	1007,3	1018,5	1028,7	1038,8	1051,8	1063,6	1071,5	1084,8	1100,9
Країни з доходом нижче середнього	682,6	699,8	715,0	733,1	748,2	764,1	781,0	798,9	817,0	835,2
Країни, що розвиваються	142,5	146,6	150,6	154,9	159,5	163,6	167,9	172,4	176,9	182,0
2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2010р.
Розвинуті країни	509,3	510,6	515,2	521,2	530,2	539,8	549,2	554,3	545,4	546,9
Країни з доходом вище середнього	1110,0	1120,2	1129,4	1147,7	1162,6	1176,7	1190,4	1200,0	1203,3	1211,7
Країни з доходом нижче середнього	852,8	869,3	888,9	910,6	929,7	945,5	964,0	977,9	989,9	1005,9
Країни, що розвиваються	186,9	192,2	197,9	203,9	210,0	215,7	221,5	227,3	232,4	239,3
2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.	2020р.
Розвинуті країни	551,9	556,6	560,9	568,2	575,5	583,4	591,5	595,9	598,3	600,0
Країни з доходом вище середнього	1224,0	1235,8	1243,3	1249,4	1255,5	1257,6	1263,9	1267,1	1268,5	1270,1
Країни з доходом нижче середнього	1017,6	1029,6	1048,1	1067,7	1084,0	1101,5	1123,5	1142,1	1160,7	1179,4
Країни, що розвиваються	244,5	251,2	258,3	265,9	273,8	282,2	291,4	300,2	309,4	318,9

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL:

<https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuzGVyPvsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJObW1iZlXlJnNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5liwiU2VydmljZXMiLlCBZ3JpY3VscHVsZSJldnllYXJGcm9tPTlwMDAmaW5jb2l1PvdJmluZGJjYXRvcj1bInVuZW1wbG95bWVudCJnN0YXR1cz1bIIRvdGFsIl0mc mVnaW9uPvsiV29ybGQjXSZj3VudHJ5PvdJnllYXJUbz0yMDIwJnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0liZlZ2U9WyJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5n dWFnZT0iZW4i>

	2021р.	2022р.	2023р.	2024р.	2025р.	2026р.	2027р.	2028р.	2029р.	2030р.
Розвинуті країни	597,3	606,3	616,6	628,4	642,1	657,7	675,5	695,8	718,8	744,8
Країни з доходом вище середнього	1314,4	1324,7	1335,0	1345,3	1355,6	1365,9	1376,2	1386,5	1396,8	1407,1
Країни з доходом нижче середнього	1191,6	1208,6	1225,6	1242,5	1259,5	1276,4	1293,4	1310,4	1327,3	1344,3
Країни, що розвиваються	324,5	333,3	342,2	351,3	360,6	370,1	379,8	389,6	399,6	409,8
	2031р.	2032р.	2033р.	2034р.	2035р.	2036р.	2037р.	2038р.	2039р.	2040р.
Розвинуті країни	741,6	760,7	781,0	802,6	825,6	850,0	875,9	903,2	932,2	962,7
Країни з доходом вище середнього	1417,4	1427,7	1438,0	1448,3	1458,6	1468,9	1479,2	1489,5	1499,8	1510,1
Країни з доходом нижче середнього	1361,2	1378,2	1395,2	1412,1	1429,1	1446,0	1463,0	1480,0	1496,9	1513,9
Країни, що розвиваються	420,1	430,7	441,4	452,3	463,4	474,6	486,0	497,6	509,4	521,4
	2041р.	2042р.	2043р.	2044р.	2045р.	2046р.	2047р.	2048р.	2049р.	2050р.
Розвинуті країни	999,5	1033,5	1069,1	1106,6	1145,9	1187,1	1230,2	1275,3	1322,5	1371,7
Країни з доходом вище середнього	1520,4	1530,7	1541,0	1551,3	1561,6	1571,9	1582,2	1592,5	1602,8	1613,1
Країни з доходом нижче середнього	1530,8	1547,8	1564,7	1581,7	1598,7	1615,6	1632,6	1649,5	1666,5	1683,5
Країни, що розвиваються	533,6	545,9	558,4	571,1	583,9	597,0	610,2	623,6	637,1	650,9

Продовження додатку Л
Продовження таблиці ЛІ

	2051р.	2052р.	2053р.	2054р.	2055р.	2056р.	2057р.	2058р.	2059р.	2060р.
Розвинуті країни	1325,9	1360,5	1395,9	1432,0	1468,7	1506,2	1544,4	1583,3	1622,8	1663,1
Країни з доходом вище середнього	1623,3	1633,6	1643,9	1654,2	1664,5	1674,8	1685,1	1695,4	1705,7	1716,0
Країни з доходом нижче середнього	1700,4	1717,4	1734,3	1751,3	1768,3	1785,2	1802,2	1819,1	1836,1	1853,1
Країни, що розвиваються	664,6	678,7	693,0	707,4	722,1	736,9	751,8	767,0	782,3	797,8
	2061р.	2062р.	2063р.	2064р.	2065р.	2066р.	2067р.	2068р.	2069р.	2070р.
Розвинуті країни	1748,8	1799,0	1850,6	1903,5	1957,7	2013,3	2070,3	2128,7	2188,5	2249,7
Країни з доходом вище середнього	1726,3	1736,6	1746,9	1757,2	1767,5	1777,8	1788,1	1798,4	1808,7	1819,0
Країни з доходом нижче середнього	1870,0	1887,0	1903,9	1920,9	1937,8	1954,8	1971,8	1988,7	2005,7	2022,6
Країни, що розвиваються	813,3	829,2	845,2	861,4	877,8	894,4	911,1	928,0	945,1	962,4
	2071р.	2072р.	2073р.	2074р.	2075р.	2076р.	2077р.	2078р.	2079р.	2080р.
Розвинуті країни	2321,9	2385,8	2451,3	2518,2	2586,6	2656,5	2727,9	2800,9	2875,4	2951,5
Країни з доходом вище середнього	1829,3	1839,6	1849,9	1860,2	1870,5	1880,8	1891,1	1901,4	1911,7	1922,0
Країни з доходом нижче середнього	2039,6	2056,6	2073,5	2090,5	2107,4	2124,4	2141,4	2158,3	2175,3	2192,2
Країни, що розвиваються	979,7	997,3	1015,1	1033,1	1051,3	1069,6	1088,1	1106,8	1125,6	1144,7

Продовження додатку Л

Продовження таблиці ЛІ

	2081р.	2082р.	2083р.	2084р.	2085р.	2086р.	2087р.	2088р.	2089р.	2090р.
Розвинуті країни	3025,9	3105,6	3186,9	3270,0	3354,7	3441,1	3529,2	3619,1	3710,7	3804,0
Країни з доходом вище середнього	1932,3	1942,6	1952,9	1963,2	1973,5	1983,8	1994,1	2004,4	2014,7	2025,0
Країни з доходом нижче середнього	2209,2	2226,1	2243,1	2260,1	2277,0	2294,0	2310,9	2327,9	2344,9	2361,8
Країни, що розвиваються	1164,4	1183,8	1203,3	1223,1	1243,0	1263,1	1283,4	1303,9	1324,5	1345,3
	2091р.	2092р.	2093р.	2094р.	2095р.	2096р.	2097р.	2098р.	2099р.	2100р.
Розвинуті країни	3925,2	4022,8	4122,2	4223,4	4326,5	4431,4	4538,2	4647,0	4757,7	4870,3
Країни з доходом вище середнього	2035,3	2045,6	2055,9	2066,2	2076,5	2086,8	2097,1	2107,4	2117,7	2128,0
Країни з доходом нижче середнього	2378,8	2395,7	2412,7	2429,7	2446,6	2463,6	2480,5	2497,5	2514,5	2531,4
Країни, що розвиваються	1365,7	1386,9	1408,2	1429,8	1451,5	1473,3	1495,4	1517,6	1540,0	1562,6

* 2019–2100 рр. – прогноз

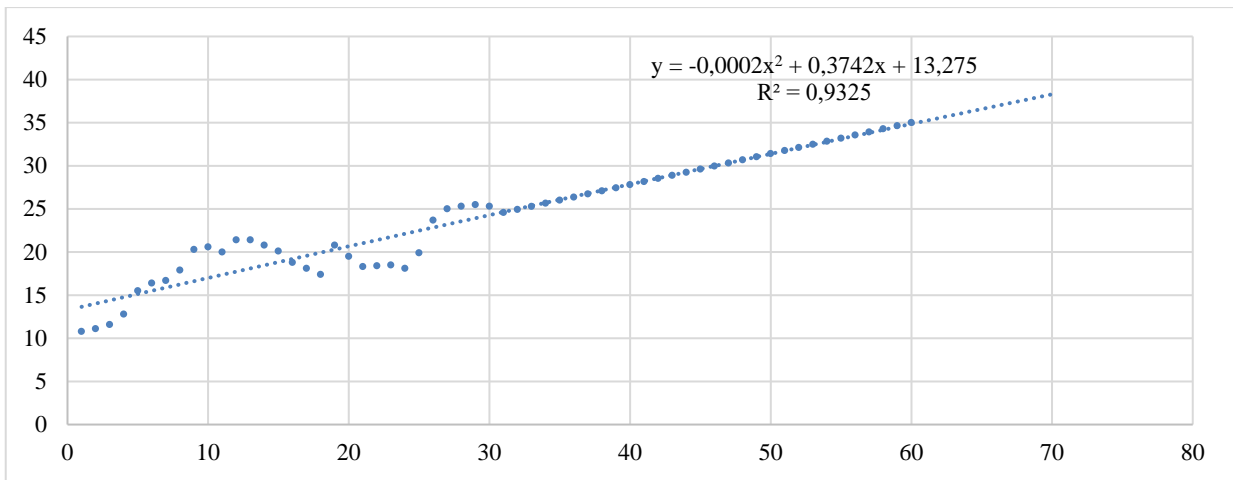


Рис. Л1. Динаміка безробіття у Латинській Америці і Карибському регіоні у 1991–2050 рр., млн осіб

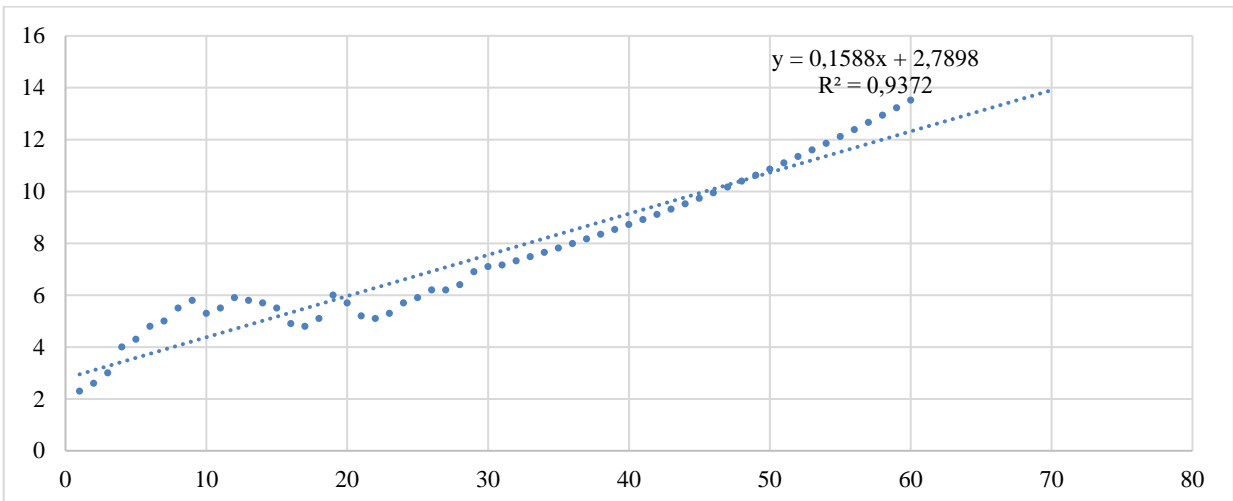


Рис. Л2. Динаміка безробіття у регіоні Центральної і Західної Азії у 1991–2050 рр., млн осіб

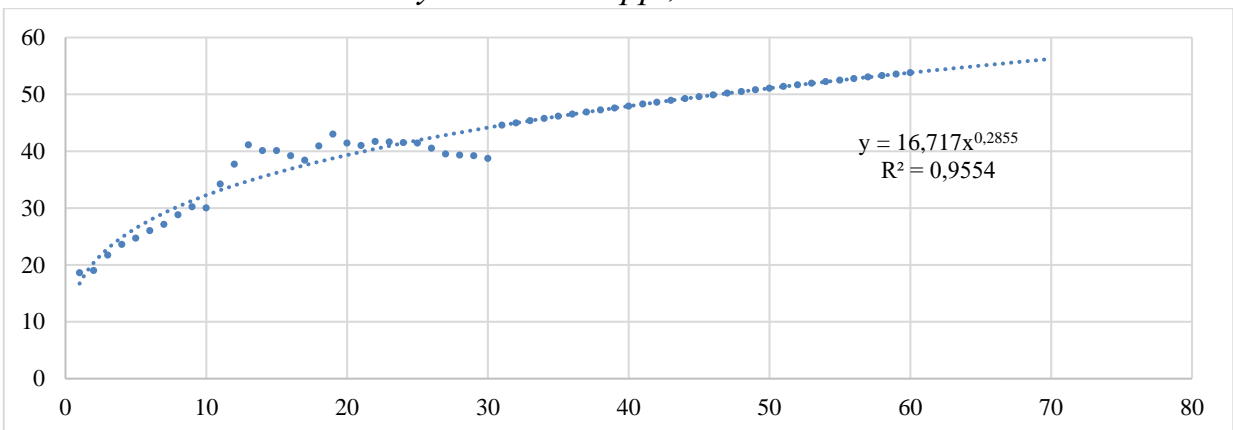


Рис. Л3. Динаміка безробіття у регіоні Східної Азії у 1991–2050 рр., млн осіб

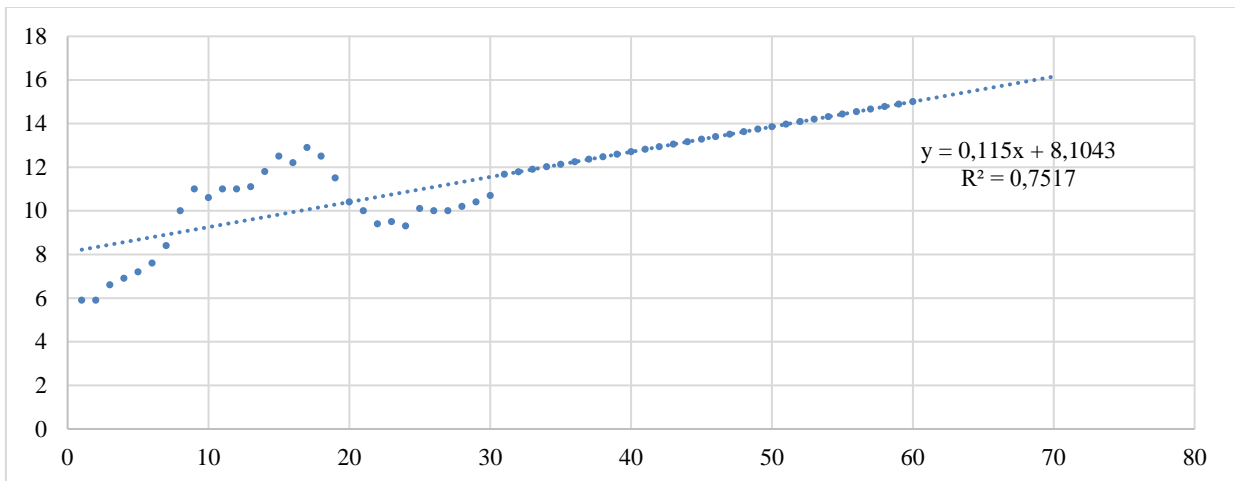


Рис. Л4. Динаміка безробіття у регіоні Південно-Східної Азії та Океанії у 1991–2050 рр., млн осіб

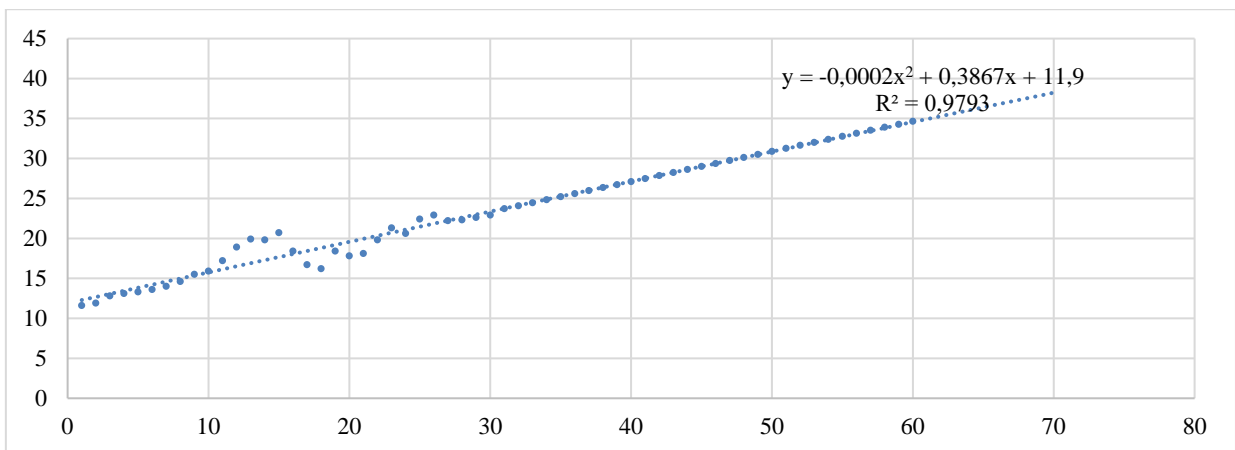


Рис. Л5. Динаміка безробіття у регіоні Південної Азії у 1991–2050 рр., млн осіб

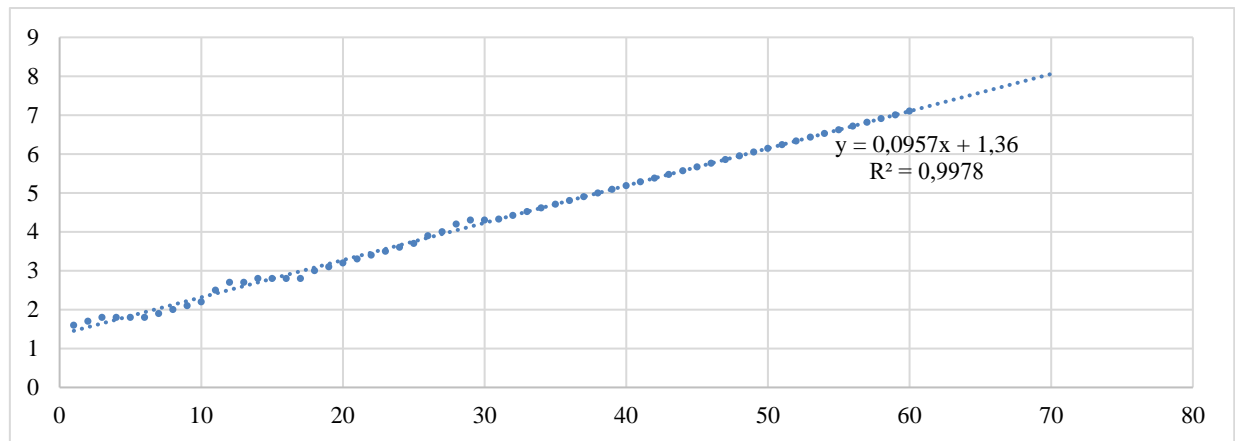
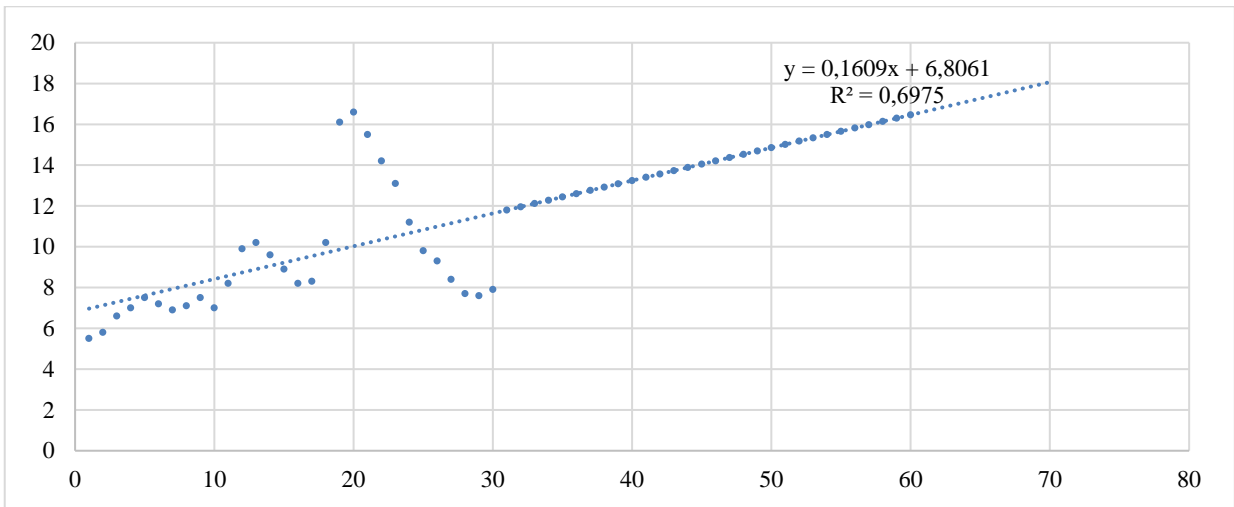
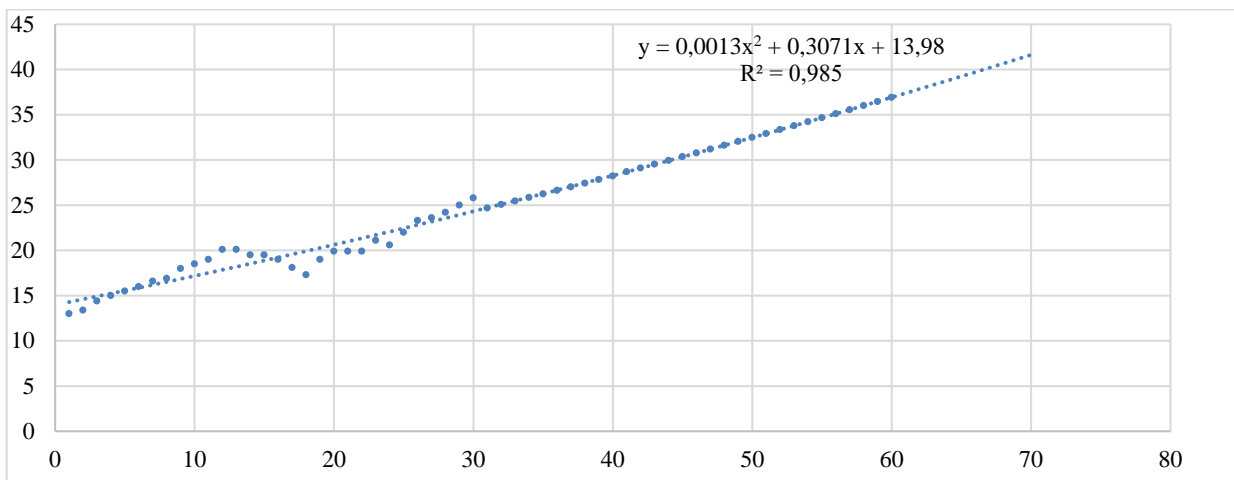


Рис. Л6. Динаміка безробіття в регіоні Арабських країн 1991–2050 рр., млн осіб



*Рис. Л7. Динаміка безробіття в регіоні Північної Африки
1991–2050 рр., млн осіб*



*Рис. Л8. Динаміка безробіття в регіоні Субсахарської Африки
у 1991–2050 рр., млн осіб*

	2021р.	2022р.	2023р.	2024р.	2025р.	2026р.	2027р.	2028р.	2029р.	2030р.
Розвинуті країни	597,3	606,3	616,6	628,4	642,1	657,7	675,5	695,8	718,8	744,8
Країни з доходом вище середнього	1314,4	1324,7	1335,0	1345,3	1355,6	1365,9	1376,2	1386,5	1396,8	1407,1
Країни з доходом нижче середнього	1191,6	1208,6	1225,6	1242,5	1259,5	1276,4	1293,4	1310,4	1327,3	1344,3
Країни, що розвиваються	324,5	333,3	342,2	351,3	360,6	370,1	379,8	389,6	399,6	409,8
	2031р.	2032р.	2033р.	2034р.	2035р.	2036р.	2037р.	2038р.	2039р.	2040р.
Розвинуті країни	741,6	760,7	781,0	802,6	825,6	850,0	875,9	903,2	932,2	962,7
Країни з доходом вище середнього	1417,4	1427,7	1438,0	1448,3	1458,6	1468,9	1479,2	1489,5	1499,8	1510,1
Країни з доходом нижче середнього	1361,2	1378,2	1395,2	1412,1	1429,1	1446,0	1463,0	1480,0	1496,9	1513,9
Країни, що розвиваються	420,1	430,7	441,4	452,3	463,4	474,6	486,0	497,6	509,4	521,4
	2041р.	2042р.	2043р.	2044р.	2045р.	2046р.	2047р.	2048р.	2049р.	2050р.
Розвинуті країни	999,5	1033,5	1069,1	1106,6	1145,9	1187,1	1230,2	1275,3	1322,5	1371,7
Країни з доходом вище середнього	1520,4	1530,7	1541,0	1551,3	1561,6	1571,9	1582,2	1592,5	1602,8	1613,1
Країни з доходом нижче середнього	1530,8	1547,8	1564,7	1581,7	1598,7	1615,6	1632,6	1649,5	1666,5	1683,5
Країни, що розвиваються	533,6	545,9	558,4	571,1	583,9	597,0	610,2	623,6	637,1	650,9
	2051р.	2052р.	2053р.	2054р.	2055р.	2056р.	2057р.	2058р.	2059р.	2060р.
Розвинуті країни	1325,9	1360,5	1395,9	1432,0	1468,7	1506,2	1544,4	1583,3	1622,8	1663,1
Країни з доходом вище середнього	1623,3	1633,6	1643,9	1654,2	1664,5	1674,8	1685,1	1695,4	1705,7	1716,0
Країни з доходом нижче середнього	1700,4	1717,4	1734,3	1751,3	1768,3	1785,2	1802,2	1819,1	1836,1	1853,1
Країни, що розвиваються	664,6	678,7	693,0	707,4	722,1	736,9	751,8	767,0	782,3	797,8

	2061р.	2062р.	2063р.	2064р.	2065р.	2066р.	2067р.	2068р.	2069р.	2070р.
Розвинуті країни	1748,8	1799,0	1850,6	1903,5	1957,7	2013,3	2070,3	2128,7	2188,5	2249,7
Країни з доходом вище середнього	1726,3	1736,6	1746,9	1757,2	1767,5	1777,8	1788,1	1798,4	1808,7	1819,0
Країни з доходом нижче середнього	1870,0	1887,0	1903,9	1920,9	1937,8	1954,8	1971,8	1988,7	2005,7	2022,6
Країни, що розвиваються	813,3	829,2	845,2	861,4	877,8	894,4	911,1	928,0	945,1	962,4
	2071р.	2072р.	2073р.	2074р.	2075р.	2076р.	2077р.	2078р.	2079р.	2080р.
Розвинуті країни	2321,9	2385,8	2451,3	2518,2	2586,6	2656,5	2727,9	2800,9	2875,4	2951,5
Країни з доходом вище середнього	1829,3	1839,6	1849,9	1860,2	1870,5	1880,8	1891,1	1901,4	1911,7	1922,0
Країни з доходом нижче середнього	2039,6	2056,6	2073,5	2090,5	2107,4	2124,4	2141,4	2158,3	2175,3	2192,2
Країни, що розвиваються	979,7	997,3	1015,1	1033,1	1051,3	1069,6	1088,1	1106,8	1125,6	1144,7
	2081р.	2082р.	2083р.	2084р.	2085р.	2086р.	2087р.	2088р.	2089р.	2090р.
Розвинуті країни	3025,9	3105,6	3186,9	3270,0	3354,7	3441,1	3529,2	3619,1	3710,7	3804,0
Країни з доходом вище середнього	1932,3	1942,6	1952,9	1963,2	1973,5	1983,8	1994,1	2004,4	2014,7	2025,0
Країни з доходом нижче середнього	2209,2	2226,1	2243,1	2260,1	2277,0	2294,0	2310,9	2327,9	2344,9	2361,8
Країни, що розвиваються	1164,4	1183,8	1203,3	1223,1	1243,0	1263,1	1283,4	1303,9	1324,5	1345,3
	2091р.	2092р.	2093р.	2094р.	2095р.	2096р.	2097р.	2098р.	2099р.	2100р.
Розвинуті країни	3925,2	4022,8	4122,2	4223,4	4326,5	4431,4	4538,2	4647,0	4757,7	4870,3
Країни з доходом вище середнього	2035,3	2045,6	2055,9	2066,2	2076,5	2086,8	2097,1	2107,4	2117,7	2128,0
Країни з доходом нижче середнього	2378,8	2395,7	2412,7	2429,7	2446,6	2463,6	2480,5	2497,5	2514,5	2531,4
Країни, що розвиваються	1365,7	1386,9	1408,2	1429,8	1451,5	1473,3	1495,4	1517,6	1540,0	1562,6

* 2019–2100 рр. – прогноз

Динаміка безробіття за групами країн у 1991–2100 рр., млн осіб¹

	1991р.	1992р.	1993р.	1994р.	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.
Розвинуті країни	33,6	36,6	40,0	40,7	40	40,2	39	38,6	38,5	36,9
Країни з доходом вище середнього	42,3	43,1	46,8	52,1	56,4	58,5	61,1	65,1	69,2	67,9
Країни з доходом нижче середнього	23,8	24,7	27,4	28,9	30,8	32,6	34,0	36,2	38,8	39,2
Країни, що розвиваються	5,3	5,4	6,0	6,3	6,6	6,9	7,2	7,4	7,9	8,2
	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.
Розвинуті країни	37,4	40,7	41,1	40,3	38,7	35,9	33	34,8	47,3	48,9
Країни з доходом вище середнього	70,2	74,6	79	75,7	75,6	72,8	70,4	71,3	78,2	75,4
Країни з доходом нижче середнього	40,5	42,4	43,8	44,3	45	41,7	39,9	39	40,9	39,3
Країни, що розвиваються	8,4	8,8	9,0	9,1	9,2	9,1	9,0	9,2	10,2	10,7
	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.
Розвинуті країни	47,2	47,8	47,6	44,3	41	38,6	35,6	33,1	32,3	32,2
Країни з доходом вище середнього	73,6	74,2	74,1	73,9	76,8	80,5	80,9	80,7	81,2	80,8
Країни з доходом нижче середнього	40,3	41,4	43,7	44	46,9	47,3	46,5	47,3	48,2	49,2
Країни, що розвиваються	10,8	10,7	10,8	10,6	11	11,3	11,1	11,4	11,8	12,2

¹ Мировая занятость и социальный прогноз. Тенденции 2019. – International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZlbnl0PSJ0dWlZlXJiJnNlY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5IiwuU2VydmljZXMlLCJlBZ3JpY3VsdHVyZSIdJnllYXJGcm9tPTIwMDAmaW5jb2l1PVtdJmJmZGJjYXRvcj1bInVuZW1wbG95bWVudCJdJnN0YXR1cz1bIiRvdGFsIl0mcmVnaW9uPVsiV29ybGQiXSZjb3VudHJ5PVtdJnllYXJUbz0yMDIwJnZpZXdkb3JtYXQ9IkNoYXJ0fiZhZ2U9W,yJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i>

Продовження додатку Н

Продовження таблиці Н1

	2021р.	2022р.	2023р.	2024р.	2025р.	2026р.	2027р.	2028р.	2029р.	2030р.
Розвинуті країни	39,8	39,7	39,8	39,8	39,8	39,8	39,8	39,9	39,9	39,9
Країни з доходом вище середнього	86,7	87,8	88,9	90,0	91,1	92,2	93,3	94,5	95,6	96,7
Країни з доходом нижче середнього	50,5	51,2	51,9	52,6	53,3	54,0	54,7	55,4	56,1	56,8
Країни, що розвиваються	12,5	12,7	12,9	13,2	13,4	13,6	13,8	14,1	14,3	14,5
	2031р.	2032р.	2033р.	2034р.	2035р.	2036р.	2037р.	2038р.	2039р.	2040р.
Розвинуті країни	37,9	37,6	37,3	37,0	36,7	36,4	36,0	35,7	35,3	34,9
Країни з доходом вище середнього	97,8	98,9	100,0	101,1	102,3	103,4	104,5	105,6	106,7	107,8
Країни з доходом нижче середнього	57,5	58,2	58,9	59,6	60,3	61,0	61,7	62,4	63,1	63,8
Країни, що розвиваються	14,7	14,9	15,2	15,4	15,6	15,8	16,1	16,3	16,5	16,7
	2041р.	2042р.	2043р.	2044р.	2045р.	2046р.	2047р.	2048р.	2049р.	2050р.
Розвинуті країни	37,6	37,6	37,5	37,5	37,4	37,4	37,3	37,3	37,2	37,2
Країни з доходом вище середнього	108,9	110,0	111,2	112,3	113,4	114,5	115,6	116,7	117,8	119,0
Країни з доходом нижче середнього	64,5	65,2	65,9	66,7	67,4	68,1	68,8	69,5	70,2	70,9
Країни, що розвиваються	16,9	17,2	17,4	17,6	17,8	18,1	18,3	18,5	18,7	19,0
	2051р.	2052р.	2053р.	2054р.	2055р.	2056р.	2057р.	2058р.	2059р.	2060р.
Розвинуті країни	37,1	37,1	37,0	37,0	36,9	36,9	36,8	36,8	36,7	36,7
Країни з доходом вище середнього	120,1	121,2	122,3	123,4	124,5	125,6	126,7	127,9	129,0	130,1
Країни з доходом нижче середнього	71,6	72,3	73,0	73,7	74,4	75,1	75,8	76,5	77,2	77,9
Країни, що розвиваються	19,2	19,4	19,6	19,8	20,1	20,3	20,5	20,7	21,0	21,2

Продовження додатку Н

Продовження таблиці Н1

	2061р.	2062р.	2063р.	2064р.	2065р.	2066р.	2067р.	2068р.	2069р.	2070р.
Розвинуті країни	36,6	36,6	36,5	36,5	36,4	36,4	36,3	36,3	36,2	36,2
Країни з доходом вище середнього	131,2	132,3	133,4	134,5	135,6	136,8	137,9	139,0	140,1	141,2
Країни з доходом нижче середнього	78,6	79,3	80,0	80,7	81,4	82,1	82,8	83,5	84,2	84,9
Країни, що розвиваються	21,4	21,6	21,8	22,1	22,3	22,5	22,7	23,0	23,2	23,4
	2071р.	2072р.	2073р.	2074р.	2075р.	2076р.	2077р.	2078р.	2079р.	2080р.
Розвинуті країни	36,1	36,1	36,0	36,0	35,9	35,9	35,8	35,8	35,7	35,7
Країни з доходом вище середнього	142,3	143,4	144,6	145,7	146,8	147,9	149,0	150,1	151,2	152,3
Країни з доходом нижче середнього	85,6	86,3	87,0	87,7	88,4	89,1	89,8	90,5	91,2	91,9
Країни, що розвиваються	23,6	23,8	24,1	24,3	24,5	24,7	25,0	25,2	25,4	25,6
	2081р.	2082р.	2083р.	2084р.	2085р.	2086р.	2087р.	2088р.	2089р.	2090р.
Розвинуті країни	35,6	35,6	35,5	35,5	35,4	35,4	35,3	35,3	35,2	35,2
Країни з доходом вище середнього	153,5	154,6	155,7	156,8	157,9	159,0	160,1	161,3	162,4	163,5
Країни з доходом нижче середнього	92,6	93,3	94,1	94,8	95,5	96,2	96,9	97,6	98,3	99,0
Країни, що розвиваються	25,8	26,1	26,3	26,5	26,7	27,0	27,2	27,4	27,6	27,8
	2091р.	2092р.	2093р.	2094р.	2095р.	2096р.	2097р.	2098р.	2099р.	2100р.
Розвинуті країни	35,1	35,1	35,0	35,0	34,9	34,9	34,8	34,8	34,7	34,7
Країни з доходом вище середнього	164,6	165,7	166,8	167,9	169,0	170,2	171,3	172,4	173,5	174,6
Країни з доходом нижче середнього	99,7	100,4	101,1	101,8	102,5	103,2	103,9	104,6	105,3	106,0
Країни, що розвиваються	28,1	28,3	28,5	28,7	29,0	29,2	29,4	29,6	29,8	30,1

* 2019–2100 рр. – прогноз

Ключові положення двосторонньої угоди щодо трудової міграції¹

Підготовка до від'їзду і найм:

- інформування щодо можливостей працевлаштування і необхідної кваліфікації
- попередній і остаточний відбір кандидатів
- процес найму
- медичний огляд
- в'їзні візи
- дозвіл на роботу і проживання
- спосіб і умови перевезення з країни

Робота і проживання у місці призначення:

- рівність ставлення
- трудові угоди
- умови зайнятості, у тому числі можливість зміни роботи
- умови праці, включаючи безпеку і гігієну праці
- профспілкові права
- соціальне забезпечення
- оподаткування, у тому числі заходи стосовно недопущення подвійного оподаткування
- харчування
- житло
- возз'єднання родини
- освіта і професійна підготовка
- визнання кваліфікації
- діяльність громадських і релігійних організацій
- контроль за умовами життя і праці, у тому числі за допомогою інспекції праці
- грошові перекази
- доступ до процедур врегулювання суперечок і судів, а також до ефективних засобів правового захисту

Повернення і реінтеграція:

- умови репатріації
- спосіб і умови повернення на батьківщину
- повернення на ринок праці

Співробітництво:

- визначення компетентних державних органів у країнах походження мігрантів і країнах призначення
- обмін інформацією між компетентними органами
- угода щодо застосування законодавства і юрисдикції

Реалізація, моніторинг і наступні дії:

- створення спільної комісії/комітету:
 - який контролює виконання угоди, включаючи врегулювання спорів між сторонами
 - який передбачає поправки
 - який намічає наступні дії

¹ Cholewinski R. Evaluating Bilateral Migration Agreements in the Light of Human and Labour Rights / The Palgrave Handbook of International Labour Migration: Law and Policy Perspectives. – International Labour Office, Geneva, 2015 – P. 231-252. URL: https://www.researchgate.net/publication/304806908_Evaluating_Bilateral_Labour_Migration_Agreements_in_the_Light_of_Human_and_Labour_Rights. - P.242.

Індекс людського капіталу (ІЛК), 2018

Місце	Країна	Показник ІЛР	Місце	Країна	Показник ІЛР	Місце	Країна	Показник ІЛР
1	Сінгапур	0,88	27	Сербія	0,76	53	Туреччина	0,63
2	Корея, Респ.	0,84	28	Кіпр	0,75	54	Оман	0,62
3	Японія	0,84	29	Естонія	0,75	55	Малайзія	0,62
4	Гонконг, Китай	0,82	30	Польща	0,75	56	Албанія	0,62
5	Фінляндія	0,81	31	Казахстан	0,75	57	Коста-Ріка	0,62
6	Ірландія	0,81	32	Іспанія	0,74	58	Боснія і Герцеговина	0,62
7	Австралія	0,80	33	Ісландія	0,74	59	Чорногорія	0,62
8	Швеція	0,80	34	Російська Федерація	0,73	60	Катар	0,61
9	Нідерланди	0,80	35	Латвія	0,72	61	Грузія	0,61
10	Канада	0,80	36	Хорватія	0,72	62	Тринідад і Тобаго	0,61
11	Німеччина	0,79	37	Литва	0,71	63	Аргентина	0,61
12	Австрія	0,79	38	Угорщина	0,70	64	Мексика	0,61
13	Словенія	0,79	39	Мальта	0,70	65	Таїланд	0,60
14	Чеська Республіка	0,78	40	Словацька Республіка	0,69	66	Еквадор	0,60
15	Об'єднане Королівство	0,78	41	Люксембург	0,69	67	Румунія	0,60
16	Португалія	0,78	42	Греція	0,68	68	Уругвай	0,60
17	Данія	0,77	43	Сейшельські Острови	0,68	69	Азербайджан	0,60
18	Норвегія	0,77	44	Болгарія	0,68	70	Колумбія	0,59
19	Італія	0,77	45	Чилі	0,68	71	Іран, Ісламська Респ.	0,59
20	Швейцарія	0,77	46	Китай	0,67	72	Перу	0,59
21	Нова Зеландія	0,77	47	Бахрейн	0,67	73	Саудівська Аравія	0,58
22	Франція	0,76	48	В'єтнам	0,67	74	Шрі-Ланка	0,58
23	Ізраїль	0,78	49	Об'єднані Арабські Емірати	0,66	75	Молдова	0,58
24	Сполучені Штати Америки	0,76	50	Україна	0,65	76	Киргизька Республіка	0,58
25	Макао, Китай	0,76	51	Монголія	0,63	77	Кувейт	0,58
26	Бельгія	0,76	52	Маврикій	0,63	78	Вірменія	0,57

Продовження додатку Р
Продовження таблиці Р1

Місце	Країна	Показник ІЛР	Місце	Країна	Показник ІЛР	Місце	Країна	Показник ІЛР
79	Йорданія	0,56	106	Бангладеш	0,48	133	Афганістан	0,39
80	Косово	0,56	107	М'янма	0,47	134	Пакистан	0,39
81	Бразилія	0,56	108	Вануату	0,47	135	Ефіопія	0,38
82	Західний берег р. Йордан і сектор Газа	0,55	109	Гватемала	0,46	136	Папуа-Нова Гвінея	0,38
83	Тувалу	0,55	110	Габон	0,45	137	Уганда	0,38
84	Філіппіни	0,55	111	Лаоська НДР	0,45	138	Бурунді	0,38
85	Ямайка	0,54	112	Гаїті	0,45	139	Судан	0,38
86	Ліван	0,54	113	Соломонові о-ви	0,44	140	Мадагаскар	0,37
87	Індонезія	0,53	114	Зімбабве	0,44	141	Гвінея	0,37
88	Македонія	0,53	115	Індія	0,44	142	Руанда	0,37
89	Таджикистан	0,53	116	Гана	0,44	143	Лесото	0,37
90	Парагвай	0,53	117	Намібія	0,43	144	Буркіна-Фасо	0,37
91	Панама	0,53	118	Тимор	0,43	145	Йемен, Респ.	0,37
92	Нікарагуа	0,53	119	Ботсвана	0,42	146	Конго, Дем. Респ.	0,37
93	Алжир	0,52	120	Конго, Респ.	0,42	147	Ангола	0,36
94	Кенія	0,52	121	Сенегал	0,42	148	Мозамбик	0,36
95	Тонга	0,51	122	Того	0,41	149	Кот-Д'Івуар	0,35
96	Туніс	0,51	123	Коморські о-ви	0,41	150	Мавританія	0,35
97	Сальвадор	0,50	124	Есватіні	0,41	151	Сьєрра-Леоне	0,35
98	Марокко	0,50	125	Малаві	0,41	152	Нігерія	0,34
99	Гайана	0,49	126	ПАР	0,41	153	Ліберія	0,32
100	Камбоджа	0,49	127	Бенін	0,41	154	Малі	0,32
101	Домініканська Республіка	0,49	128	Танзанія	0,40	155	Нігер	0,32
102	Непал	0,49	129	Ірак	0,40	156	Південний Судан	0,30
103	Гондурас	0,49	130	Гамбія	0,40	157	Чад	0,29
104	Єгипет, Арабська Респ.	0,49	131	Замбія	0,40			
105	Карибські о-ви	0,48	132	Камерун	0,39			

Порівняння країн: пріоритети та стратегії політики щодо висококваліфікованих мігрантів¹

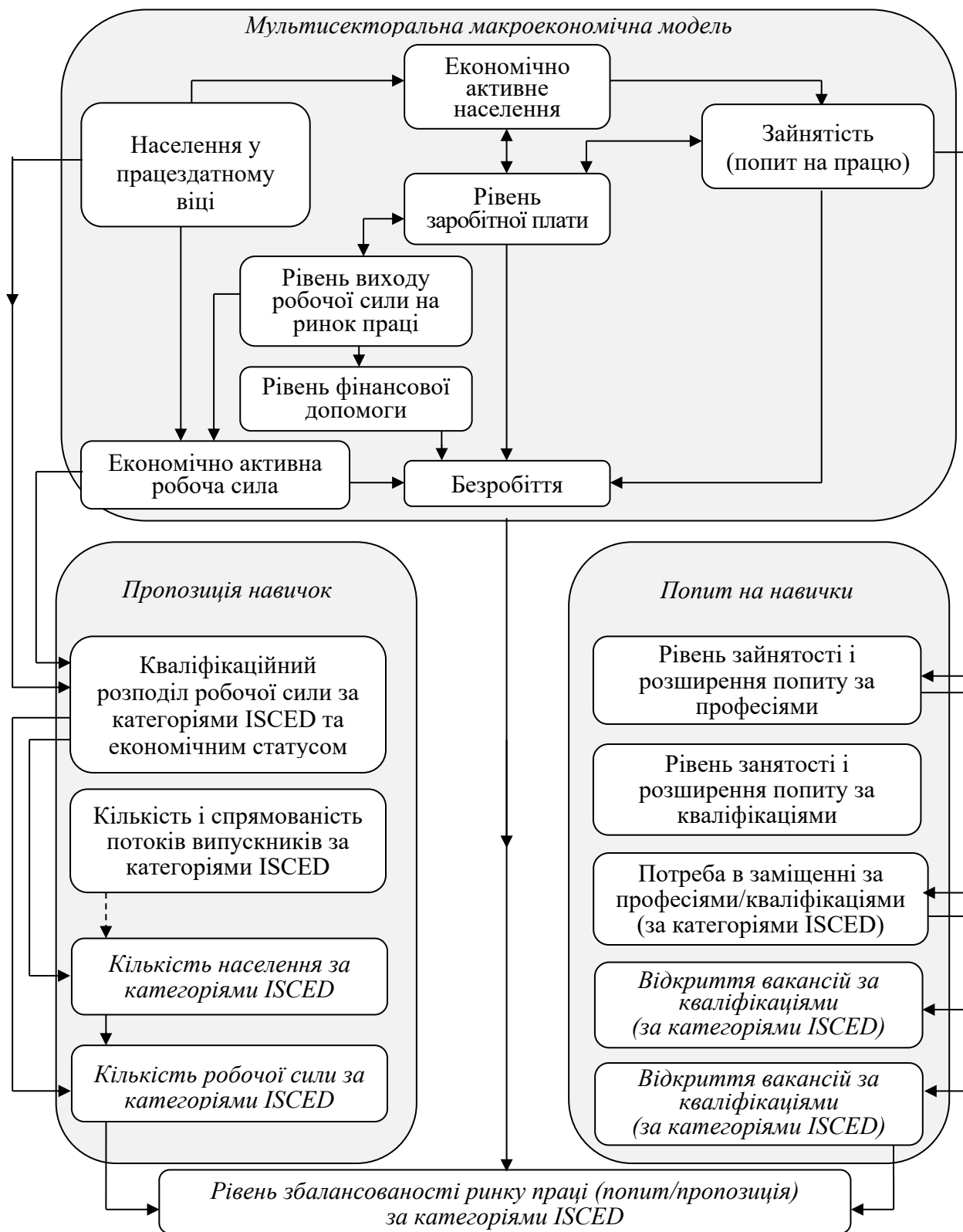
<i>Країна</i>	<i>Політичні умови</i>	<i>Стратегія</i>	<i>Висновки і питання, що потребують уваги</i>
1	2	3	4
Канада	Міграція як елемент загальної стратегії розвитку для фахівців з певним рівнем кваліфікації. Міграція, що компенсує дефіцитні спеціальності.	Відбирання висококваліфікованих іммігрантів, що мають сім'ю, для постійного проживання на території країни. Допомога іноземним студентам.	Цілі загалом досягаються. Деякі проблеми з перенавчанням прибулих без запрошення на роботу.
Австралія	Міграція як елемент загальної стратегії розвитку для фахівців із певним рівнем кваліфікації. Міграція, що компенсує дефіцитні спеціальності. Допомога іноземним студентам. Цілі загалом досягаються.	Відбирання висококваліфікованих іммігрантів, що мають сім'ю для постійного проживання на території країни.	Деякі проблеми з перенавчанням прибулих без запрошення на роботу.
США	Захист місцевих працівників при розгляді заявок роботодавців на найм іноземного працівника. Запобігання міграції людей з низьким рівнем кваліфікації і обмеженнями імміграції загалом. Квоти для найбільш кваліфікованих категорій.	Обов'язкова наявність запрошення на роботу. Широка програма для отримання права на тимчасове проживання. Невзначна допомога іноземним студентам. Величезна кількість заявників за діючими програмами, велика черга.	Повернення до видачі тимчасових віз (обмін, переселення за програмою ІС та ін.).
Велика Британія	Максимально вільне переселення. Дозвіл на в'їзд іноземних висококваліфікованих кадрів при обмеженні міграції людей із низьким рівнем кваліфікації. Рейтингова система розгляду заяв на в'їзд іноземних висококваліфікованих мігрантів, відсутність квотування.	Перелік дефіцитних спеціальностей, що потребують високої кваліфікації. Можливість в'їзду іноземних студентів дефіцитних спеціальностей.	Цілі загалом досягаються.

¹ Патіка Н. І. Міжнародні економічні відносини / Н. І. Патіка, О. В. Мартинюк, Д. Г. Кучеренко. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 560 с. – С. 225–226.

Продовження додатку С

Продовження таблиці С1

1	2	3	4
Франція	Захист місцевих працівників при розгляді заявок роботодавців на найм іноземного працівника. Збільшення економічної міграції.	Ретельне вивчення ринку праці і переліку професій.	Обмеження імміграції.
Нідерланди	Обмеження міграції людей з низьким рівнем кваліфікації і недостатнім знанням мови. Звільнення від дослідження ринку праці та екзамену з мови для мігрантів з високим рівнем кваліфікації та заробітної плати.	Задовільне використання дозволів на в'їздження висококваліфікованих фахівців. Виправдовує очікування.	Деякі роботодавці досі використовують стандартне запрошення на роботу.
Німеччина	Дозвіл на в'їздження висококваліфікованим кадрам при обмеженні імміграції людей із низьким рівнем кваліфікації. Суперництво з іншими країнами за висококваліфікований персонал.	Постійне проживання для іноземців з високим рівнем кваліфікації та заробітної плати. Жорсткі обмеження для решти категорій. Ряд можливостей для випускників університетів.	Обмеження імміграції, можливість зміни статусу перебування для студентів, інше. Потік мігрантів не відповідає очікуванням.
Норвегія	Захист місцевих працівників при розгляді заявок роботодавців на найм іноземного працівника. Вільне переселення для задоволення потреб роботодавців. Обов'язкова наявність запрошення на роботу.	Квоти для найбільш кваліфікованих категорій.	Існуючі квоти перевищують кількість заявників.
Японія	Прийом висококваліфікованих кадрів при обмеженні міграції людей із низьким рівнем кваліфікації.	Жорстке розмежування спеціальності, що вимагають високого рівня кваліфікації. Дозвіл іноземним студентам шукати роботу.	Невисокий рівень міграції висококваліфікованих кадрів, незважаючи на відкритість. Деякі студенти залишаються в країні для роботи.
Чеська Республіка	Сприяння чеським роботодавцям у найм іноземних висококваліфікованих співробітників.	Прискорене отримання права на постійне перебування для іноземних працівників із високим рівнем кваліфікації.	Потік мігрантів менший від очікуваного.



° ISCED – Міжнародна стандартна класифікація освіти ЮНЕСКО (International Standard Classification of Education)

Модель формування попиту – пропозиції навичок на ринку праці¹

¹ Skills Forecast: Trends and Challenges to 2030. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 140 p. P. 15.

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ ПОДАТОК

Наукове видання

*Калініна Світлана Петрівна
Михайлишин Лілія Іванівна
Коровчук Юрій Іванович
Савченко Едуард Олексійович*

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИЙ ДИСКУРС**

Монографія