МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ДЗЮБА ЮЛІЯ ВАЛЕРІЇВНА

Допускається до захисту:
завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки, д.е.н., професор
_____ О.А. Дороніна
«___»_____ 20___ р.

ТРАНСФОРМАЦІЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Спеціальність 051 Економіка

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:
М.О. Кримова, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки, к.е.н.
_____
(підпис)

Оцінка: _____ / _____ / _____
(бали / за шкалою ЄТКС / за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2020

АНОТАЦІЯ

Дзюба Ю.В. Трансформація світового ринку праці в умовах нестабільності. Спеціальність 051 «Економіка». Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2020.

У кваліфікаційній роботі досліджено основні риси сучасного світового ринку праці, встановлено зміст наявних трансформаційних зрушень. Досліджено мобільність людського капіталу в умовах нестабільності. Визначено тенденції розвитку ринку праці України в системі світової спільноти. Розроблено заходи та механізми покращення гнучкості світового ринку праці в умовах нестабільності.

Ключові слова: світовий ринок праці, ринок праці України ,трудова міграція, МОП, трансформація .

94 с., 18 табл., 36 рис., 84 джерел.

Dziuba Yu. Transformation of the world labor market in conditions of instability. Specialty 051 "Economics". Educational program "Personnel Management and Labor Economics". Vasyl’ Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2020.

At the master's thesis examines the basic rice of the international market has been achieved, a change of obvious transformations has been established. An analysis of the mobility of human capital in the minds of instability was carried out. The tendencies of development of the market of labor of Ukraine in the system of international spirituality are determined. Measures have been developed to improve the flexibility of the world labor market in conditions of instability.

Key words: world labor market, labor market of Ukraine, labor migration, ILO, transformation.

94 pp., 18 tables, 36 figures, 84 sources.

ЗМІСТ

ВСТУП 4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ 7
1.1 Світовий ринок праці як система взаємовідносин між країнами світу 7
1.2 Основні риси сучасного світового ринку праці 16
1.3 Зміст трансформаційних зрушень в світовому ринку праці 21
Висновки до розділу 1 31
РОЗДІЛ 2. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ 33
2.1 Аналіз тенденцій розвитку світового ринку праці в умовах нестабільності 33
2.2 Дослідження мобільності людського капіталу в умовах нестабільності 41
2.3 Тенденції розвитку ринку праці України в системі світового ринку праці 49
Висновки до розділу 2 56
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИТУАЦІЇ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ В НЕСТАБІЛЬНИХ УМОВАХ 58
3.1 Заходи щодо покращення гнучкості світового ринку праці в умовах нестабільності 58
3.2 Шляхи підвищення ефективності функціонування ринку праці України в умовах нестабільності 68
3.3 Механізм регулювання процесів мобільності людського капіталу на світовому ринку праці 76
Висновки до розділу 3 88
ВИСНОВКИ 90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ 95
ДОДАТКИ 104

ВСТУП

Актуальність даної теми дослідження полягає в тому, що поряд з міжнародним ринком товарів і послуг, все більшої сили набирає міжнародний ринок робочої сили, який є не просто сумою національних ринків, а являє собою новий якісний розвиток ринку робочої сили в умовах посилюються процесів інтернаціоналізації виробництва і зростання спілкування між народами. Формування світового ринку праці пов'язане з виникненням «новітнього міжнародного поділу праці», в основі якого лежать чотири різновиди праці: високооплачуваний інформаційний працю для створення високої вартості, низькооплачувана праця для виробництва великих обсягів, праця виробників сировини на основі природних ресурсів, девальвований працею «надлишкових» виробників.

Світовий ринок праці охоплює різноспрямовані потоки робочої сили через національні кордони. Світовий ринок праці здатний об'єднати національний і регіональний ринок праці.

Становлення міжнародного ринку праці свідчить про те, що процеси глобальної інтеграції відбуваються не тільки в економічній і технологічній сферах, але починають впливати на незмірно більш складну сферу соціально-трудових відносин, які сьогодні набувають глобального характеру. У безпосередній контакт вступає соціальна політика різних країн з різним соціальним досвідом і несхожими національними традиціями. Точки дотику - це, перш за все, спільні міжнародні підприємства, які вже створюються в різних частинах світу.

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

Мета дослідження – дослідження трансформації світового ринку праці в умовах нестабільності.

Відповідно до мети роботи поставлено і вирішено такі завдання:

дослідження світового ринку праці як системи взаємовідносин між країнами світу;

визначення основних рис сучасного світового ринку праці;

встановлення змісту трансформаційних зрушень в світовому ринку праці;

проведення аналізу тенденцій розвитку світового ринку праці в умовах нестабільності

дослідження мобільності людського капіталу в умовах нестабільності;

визначення тенденцій розвитку ринку праці України в системі світового ринку праці;

розробка заходів покращення гнучкості світового ринку праці в умовах нестабільності;

встановлення шляхів підвищення ефективності функціонування ринку праці України в умовах нестабільності

розробка механізму регулювання процесів мобільності людського капіталу на світовому ринку праці.

Об'єкт дослідження – світовий ринок праці.

Предмет дослідження – трансформаційні процеси світового ринку праці.

Під час написання роботи були використані наступні **методи дослідження**: індукції та дедукції, синтезу і теоретичного аналізу, графічний, порівняльний, абстрактно-логічний, економічного моделювання, узагальнення, статистичної обробки даних.

Інформаційною основою дослідження стали наукові праці вітчизняних та закордонних вчених, монографії, національні доповіді, аналітичні записки та звіти Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці, офіційні матеріали Міністерства фінансів України, данні з офіційних

статистичних джерел. Під час написання роботи використовувалися програмні забезпечення Eviews 8 та BPStat.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає у ґрунтовному аналізі проблем світового ринку праці, ретельному аналізі статистичних показників тенденцій розвитку світового ринку праці, визначення значення трудових міграційних процесів, встановлення ролі України на світовому ринку праці, розробці актуальних заходів покращення гнучкості світового ринку праці, проведенню моделювання ринків праці України та світу.

Наукова новизна магістерської роботи полягає у розробці авторського механізму дослідження регулювання процесів мобільності людського капіталу на світовому ринку праці для різних категорій країн.

Магістерська робота пройшла **апробацію результатів дослідження** шляхом публікації у науковому виданні. За матеріалами дослідження опубліковано статтю з наступним бібліографічним описом:

Дзюба Ю. В., Дороніна О. А. Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації економіки. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. Том 1 № 12 2020. С. 207-211.

До положень, що виносяться на захист можна віднести:

аналіз найбільш актуальних тенденцій розвитку світового ринку праці з урахуванням впливу світової пандемії COVID-19;

пропозицій щодо покращення регулювання вітчизняного та світового ринків праці;

економіко-математичного моделювання ринку праці України;

механізми регулювання мобільності людського капіталу у країнах з різним рівнем соціально-економічного розвитку.

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних посилань із 84 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 94 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Світовий ринок праці як система взаємовідносин між країнами світу

Світовий ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Також світовий ринок праці можна представити у вигляді економічного простору, в якому відбувається рух економічного ресурсу – робочої сили [46].

Світовий ринок праці, як будь який ринок, характеризується співвідношенням величини попиту та пропозиції товару – робочої сили. Для світового ринку праці притаманна складна структура, в якій більшість фахівців виокремлюють два найзначніші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації, а відповідно і отримує значну винагороду у вигляді заробітної платні пристойного розміру. Переважно це кваліфіковані спеціалісти з розвинутих країн, а також країн з середнім рівнем розвитку, «Нових індустріальних країн».

Другий сегмент світового ринку праці складає робоча сила з низьким рівнем кваліфікації. Переважна більшість з країн, що розвиваються. Головною метою більшості з цього сегменту є працевлаштування та можливість отримання достатнього обсягу винагороди для задоволення первинних потреб. Частина робітників готова працювати нелегально. Значна частка цього сегменту світового ринку праці представлена біженцями, що вимушені шукати кращої долі через екологічні, політичні, економічні та інші обставини. Щодо найбільш популярних напрямків спрямовання представників цього сегменту. Традиційно значна кількість робочої сили з країн, що розвиваються прямує в

індустріальні країни, зокрема США, країни Західної Європи, країни Близького Сходу [48].

Працівники, що пересуваються між країнами нелегально, по суті не мають юридичних і політичних прав. За необхідності приватні компанії легко можуть позбавитись їх, удавшись до депортації. Відбувається порушення прав людини та міжнародного права. Трудові мігранти з країн, що розвиваються розраховують переважно на працевлаштування у дрібних та середніх підприємствах розвинених країн. Таким чином, власники підприємств економлять на впровадженні нових технологічних пристроїв для економії робочої сили. Іншим напрямком використання значного потенціалу робочої сили в країнах, що розвиваються є експорт капіталу до цих країн. Розрахунок на наявність дешевої робочої сили, незначні екологічні перепони для розвитку підприємств, привілеї з боку урядів країн, що розвиваються та інші чинники призвели до появи підприємств більшості ТНК у цих країнах.

Окремою невеликою, але впливовою групою є незначна доля зайнятих у різних міжнародних організаціях (МВФ, ВТО, ЮНЕСКО та ін.). Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на процеси глобалізації та нестабільність розвитку світової економіки.

На світовому ринку праці можна вирізнити ще дрібніші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими й професійними особливостями, ознаками тієї або іншої культури, традиції, а також національними, расовими та статевими ознаками. Наприклад, філіали західних компаній у країнах, що розвиваються прагнуть використати насамперед працю молодих незаміжніх жінок, котрі є слухняними, надійними, спритними в роботі та не висувають високих вимог щодо оплати праці. Натомість у арабських країнах жінки майже не приймають участі у суспільному виробництві. Тож можна пригадати відносно використання дитячої праці у країнах, що розвиваються [13].

Сучасні умови діджиталізації світової економіки та стрімке зростання світової торгівлі послугами висунули умови для світового ринку праці. У структурі світового ринку праці виник новий сегмент, пов'язаний з

використанням IT-технологій, наукових працівників, інженерів, аналітиків систем та ін.), а також фахівців у галузі інформатики і т. д. Специфіка цього сектора ринку праці полягає в тому, що завдяки розвинутій мережі телекомунікацій певна частина інтелектуальної робочої сили може брати участь у виробничому процесі, що здійснюється на будь-якій відстані від місця її перебування.

Компанії, що діють у високотехнологічних галузях, посилено полюють за інтелектуальними ресурсами. Без них тепер не можна вижити в конкурентній боротьбі. Виникає, таким чином, попит на добре підготовлених спеціалістів, котрі можуть засвоювати великі обсяги інформації, володіють технікою її обробки. Одночасно зростає попит на інші категорії працівників (фахівців у галузі комунікацій, фінансів, освіти, науки і т. д.) [47].

Важливою особливістю сучасного міжнародного ринку праці є те, що національні ринки робочої сили розвинутих країн задовольняють попит на неї не тільки власного, національного, а також іноземного капіталу. У США, наприклад, одним з вагомих факторів, що стимулює приплив іноземних приватних інвестицій, є наявність у цій країні висококваліфікованих робітників найрізноманітніших спеціальностей, без яких неможливе сучасне високотехнологічне виробництво.

Таким чином, світовий ринок праці має явно сегментований характер. Сегментація міжнародного ринку робочої сили віддзеркалює як міжнародний поділ праці, так і особливості у кваліфікації робочої сили й попиті на неї. Сегментування міжнародного ринку праці урізноманітнює склад робочої сили, що пропонується на цьому ринку. Водночас у його суб'єктів формуються специфічні риси й особливості, що відрізняють їх у цілому від зайнятих тільки на національних ринках праці. Достатньо сказати, що в суб'єктів міжнародного ринку праці помітно послаблюються національні уподобання, вони мобільніші і більш пристосовуванні до вимог наймачів [19].

Як система взаємовідношень між країнами світовий ринок праці формується в результаті двох взаємопов’язаних процесів. По-перше, це

міграція робочої сили між національними господарствами. По-друге, міжнародна міграція капіталу. У першому випадку робоча сила рухається до капіталу, у другому випадку капітал рухається назустріч робочій силі.

Стосовно міграції робочої сили, то необхідно зазначити об’єктивну та суб’єктивну складові даного процесу. З одного боку, економічні передумови спонукають робочу силу знаходити оптимальне місце працевлаштування. Тобто, найбільш вигідні економічні умови. Це пов’язано з законом економії робочого часу, розподілу праці та іншими об’єктивними чинниками розвитку і розміщенні виробничих сил. З іншого боку, робоча сила представлена трудовими ресурсами, які мають суб’єктивний характер.

Стосовно територіальних особливостей міграції робочої сили можна виокремити наступні види: еміграція – виїзд з країни на постійне місце проживання з метою працевлаштування, імміграція – в'їзд в країну на постійне місце проживання з метою працевлаштування, репатріація – повернення в країну походження трудових мігрантів.

З точки зору нормативно-правових особливостей організації міграції робочої сили, можна виокремити наступні групи мігрантів [62]:

– іммігрантів, легально в'їжджають в країну;
– нелегальних іммігрантів, у яких візи виявилися простроченими;
– працюючих за контрактом;
– осіб, які просять притулок в силу важкого економічного становища в своїй країні, а також з політичних мотивів;
– біженці .

Основними причинами наявності процесу міжнародної міграції робочої сили є наступні:

– нерівномірність розподілу робочої сили між країнами і регіонами;
– економічна політика окремих країн і регіонів;
– рух капіталу;

З економічної точки зору, головним чинником наявності міграційних процесів робочої сили є нерівність умов праці та рівня оплати праці. Тому

головним напрямком міграції робочої сили є переміщення трудових ресурсів з країн, що розвиваються до економічно розвинених країн.

Основні потоки міграції робочої сили представлені в таблиці 1.1 [48].

Таблиця 1.1 – Основні потоки міграції робочої сили

Напрямок міграції	Характеристика
З країн, що розвиваються в економічно розвинені країни	Центром тяжіння робочої сили є Північна Америка, Західна Європа, окремі країни Азіатсько-Тихоокеанського регіону
Між промислово розвиненими країнами	Досить чітко склалася тенденція переміщення висококваліфікованої робочої сили ("витік мізків") з країн Західної Європи, Японії в США. В рамках Європейського Союзу відбувається активне переміщення робочої сили з Іспанії, Португалії, Греції в більш розвинені країни ЄС (Німеччину, Великобританію)
Між країнами, що розвиваються	Основні напрямки міграційних потоків - це еміграція в Нові індустріальні, нафтовидобувні країни, країни Арабських Еміратів з інших країн, що розвиваються
З промислово розвинених країн в країни, що розвиваються	Порівняно невеликий потік еміграції кваліфікованих кадрів з країн Європи і Північної Америки в країни, що розвиваються

Крім економічних чинників міграції робочої сили можна відзначити неекономічні: політико-правові, демографічні, релігійні, національні, культурні, сімейні, екологічні тощо [7].

Рух робочої сили на міжнародному ринку праці здійснюється у вигляді трудової міграції (рисунок 1.1).

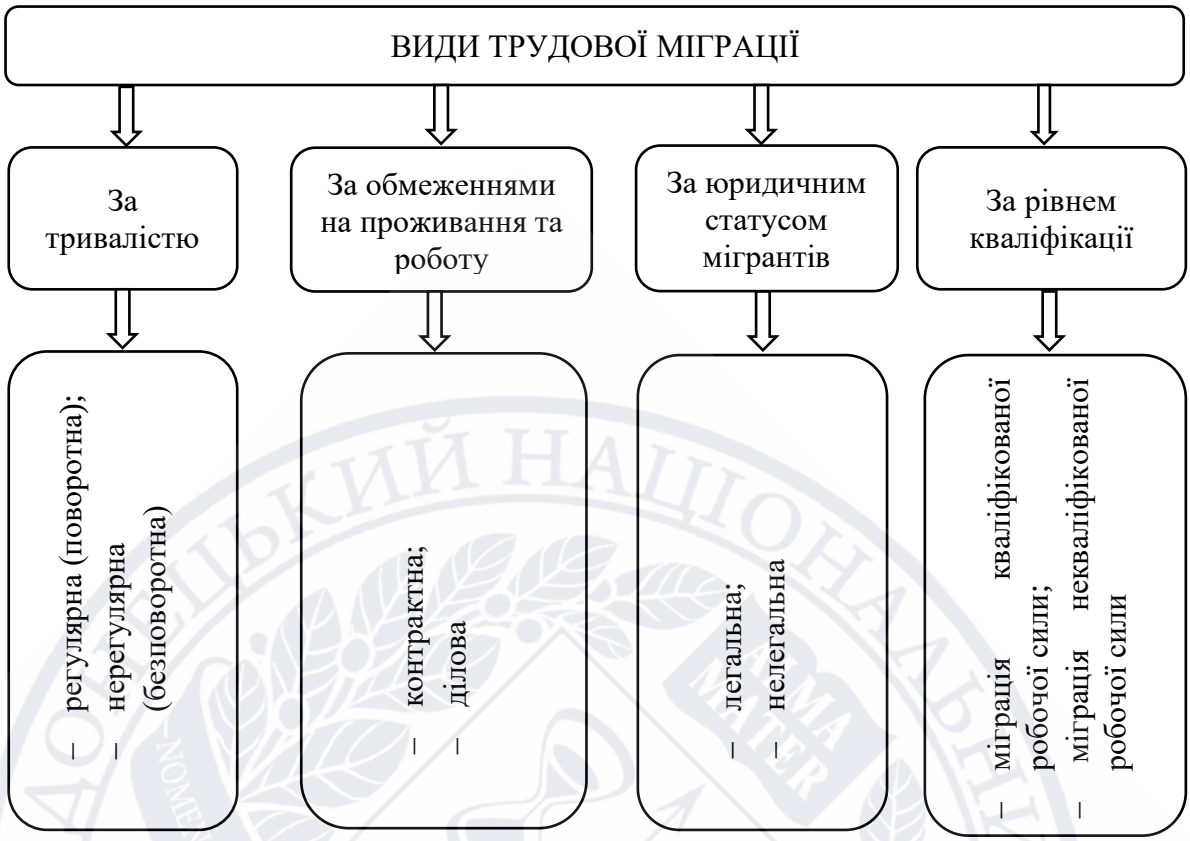


Рисунок 1.1 – Види трудової міграції [45]

Регулярна міграція, в свою чергу, може поділятися на: вільне переміщення, постійне поселення і дозвіл перебувати в країні протягом певного терміну.

Сучасний світовий ринок праці можна розглядати як новий якісний рівень розвитку ринку робочої сили в умовах глобалізації та інтернаціоналізації світової економіки.

Важливо відмітити систематичність процесу формування та розвитку світового ринку праці. Сучасні умовах функціонування глобального світового господарства практично неможливо представити без використання іноземної робочої сили. Певні проблеми з використанням іноземної робочої сили та скорочення обсягів міжнародної трудової міграції в умовах всесвітньої пандемії 2019-2020 років призвели до значних економічних збитків та падіння темпів економічного розвитку як світової економіки в цілому, окремих країн, так і пересічних громадян усіх країн світу.

Формування міжнародного ринку праці є свідчення того, що процеси світової інтеграції не тільки йдуть в економічній і технологічній областях, але починають зачіпати незмірно більш складну область соціальних і трудових відносин, які набувають тепер глобального характеру .

Світовий ринок праці як система взаємозв'язків и взаємовідношень між країнами світу характеризується зіткненням різних соціальних груп, соціальної політики окремих країн, різним рівнем професійного досвіду робочої сили, традиціями, релігією населення тощо.

Типовими представниками такого зіткнення є міжнаціональні підприємства, ТНК. При цьому виникає проблема взаємовідношень не тільки різних економічних і технологічних, а й соціальних структур. На підставі цього можна вважати, що світовий ринок праці з одного боку сам є втіленням глобалізації світової економіки. А з іншого боку, світовий ринок праці продовжує і поглиблює процеси інтернаціоналізації та глобалізації світової економічної системи, оскільки сам є важливою складовою цієї системи [24].

В наслідок розвитку світового ринку праці відбувається: нівелювання умов праці, способу найму і звільнень працівників; оплати праці, що включає системи додаткових виплат; надання відпусток, вільних від роботи днів; тривалість робочого часу; надання різних пільг, в тому числі по лінії матеріального постачання, відпочинку і т. д.

В сучасній економічній літературі виокремлюють п'ять великих міжнародних регіональних ринків праці [31]:

– Західноєвропейський;
– Близькосхідний;
– Азіатський;
– Латиноамериканський;
– Африканський .

Західноєвропейський ринок праці можна відзначити як найбільш гармонічний, досконалий, навіть юридично зафіксований в рамках

Європейського співтовариства. Фактично він має статус наддержавного. Між країнами відсутні будь-які обмеження на рух робочої сили.

Підвищення міжнародної мобільності капіталу в соціальному плані означає, що він пред'являє тепер попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й на іноземну робочу силу, яка нерідко має певні переваги порівняно з національною (більш дисциплінована, менш вибаглива щодо оплати праці і т. д.).

Історичні особливості формування світового ринку праці пов’язані із зростанням міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва — капіталу і праці. Головним чинником виникнення світового ринку праці вважають масований експорт виробничого капіталу, який призвів до створення попиту на робочу силу. Економічно обґрунтовано, що капітал вирушав до регіонів з великою концентрацією робочої сили, що призводило до зменшення ціни виробничого ресурсу – робочої сили. Як приклад можна навести наступний аргумент. Під час появи і розвитку «Нових індустріальних країн» заробітна плата робітників в 5-10 разів була нижче, ніж у економічно розвинених країнах. Безперечно, це призводило до переміщення капіталу до країн нової індустріалізації .

Наявність практично необмежених обсягів робочої сили у країнах Периферії сприяє їх широкому включенню в процес експорту капіталу економічно розвинутих країн. Таким чином відбувається процес неоколонізації у світовій економіці.

Стосовно попиту на робочу силу, можна зазначити, що в епоху колоніалізму він не відігравав значної ролі в процесі міжнародного руху капіталу. Діяльність міжнародних компаній мала тоді переважно торговельний та фінансовий характер. З розвитком капіталізму та трансформаційними процесами у світовій економіці структура попиту на робочу силу значно ускладнилась. Вона містить як її необхідний компонент попит на іноземних працівників. Тому в сучасних умовах глобалізаційних

перетворень міграція робочої сили і капіталу досягли глобальних розмірів та найрозвинутіших форм.

Загалом можна виокремити три етапи формування світового ринку праці (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2 – Етапи формування світового ринку праці [53]

Етап	Характеристика етапу
1 етап (1870-1914 рр.) – первинний світовий ринок праці	Переважання міжгалузевої торгівлі. Головним фактором є кількість робочої сили, а не її якість. Основний механізм інтеграції національних ринків праці в світовий ринок праці є міжнародна трудова міграція, яка набуває добровільний характер. Міжнародна міграція капіталу дуже слабка, тому транснаціональний чинник не грає ніякої ролі
2 етап (1950-1980) – етап формування регіональних ринків	Зростає попит на кваліфіковану працю в умовах великих міжгалузевих і внутрішньогалузевих зрушень в зайнятості. В умовах зростання конкуренції між країнами великі компанії починають шукати джерела більш дешевої праці за кордоном. Як і раніше домінує некваліфікована праця, на яку перепадає найбільший попит. Зростає попит на працю іммігрантів, регулювання міжнародної трудової міграції носить досить ліберальний характер.
3 етап (з 80 років XX ст. до теперішнього часу) – прискореної інтеграції національних і регіональних ринків праці в єдиний глобальний ринок праці	В умовах посилення внутрішньогалузевої торгівлі, заснованої на результатах НТП, починають грати роль специфічні характеристики товарів і послуг, які можуть бути відтворені тільки за умови наявності висококваліфікованого праці. Починає розвиватися офшорінг, в т.ч. офшорінг послуг, пов'язаний з віртуальної імміграцією. Виникають нові організаційні форми зайнятості в розвинених країнах на тлі зростання неформальної зайнятості в країнах, що розвиваються. Незважаючи на делібералізацію міжнародних міграційних потоків розвиненими країнами вітається інтелектуальна імміграція, виникають нові центри притягання іммігрантів.

З розвитком ТНК з'явилися нові можливості для залучення робочої сили різної національної належності. ТНК розгорнули великомасштабне міжнародне виробництво з ієрархічним поділом праці, що призвело до інтегрування робочої сили з різних країн в єдину виробничо-технологічну систему приватної корпорації. Крім того, в межах ТНК виник свій внутрішній ринок праці з характерними переміщеннями різних категорій працівників з однієї країни в іншу.

1.2 Основні риси сучасного світового ринку праці

Основні риси сучасного світового ринку праці визначаються наявністю певних характерних закономірностей, особливостей та моделей ринків праці. Аналіз попиту і пропозиції на світовому ринку праці дозволяє описати кілька моделей ринку праці [36]:

– модель конкуренції, модель монопсонії, моделі з урахуванням профспілок, модель двосторонньої монополії.

Модель конкуренції світового ринку праці характеризується такими рисами:

– велике число фірм конкурують при наймі працівників;

– працівники з однакову кваліфікацією пропонують послугу праці незалежно один від одного;

– ніхто не здійснює контролю над ринковою ставкою заробітної плати .

Модель монопсонії описує ситуацію на ринку праці, коли існує тільки один наймач даного виду праці. Монопсонія на світовому ринку праці має наступні риси:

– зайняті на підприємстві складають більшу частину всіх зайнятих даним видом праці;

– даний вид праці не має альтернатив, тобто за умови наявності спеціальності і кваліфікації працівник не може знайти іншого місця роботи;

– ставка заробітної плати залежить від кількості працівників та диктується фірмою.

У разі, коли монопсонію на ринку контролюють кулька фірм можна казати при наявність олігопсонії.

Моделі з урахуванням профспілок визначається роллю профспілок на світовому ринку праці. Основним економічним завданням профспілок є захист інтересів своїх членів. Профспілка може вирішити цю задачу різними шляхами:

Підвищення попиту на працю. Досягається шляхом збільшення попиту на вироблені продукти та послуги за рахунок реклами, використання політичного лобі і т.д., підвищення продуктивності праці, зростання ефективності та якості праці, більш ефективного використання обладнання, економії сировини та ін. Однак, можливості профспілок досить обмежені у даному напрямку. Тому найчастіше вони намагаються протистояти зниженню попиту на працю, а не сприяти його збільшенню.

Обмеження пропозиції праці досягається при допомоги скорочення робочого тижня, зниження пенсійного віку, скорочення дитячої праці, включення спеціальності до списку ліцензованих професій, обмеження числа прийнятих до профспілки. Особливо це характерно для профспілок, які об'єднують працівників якоїсь певної професії (цехові профспілки). Однак більшість профспілок не обмежує число своїх членів. Навпаки, вони прагнуть об'єднати всіх працівників, що дозволяє їм надавати на роботодавців сильний тиск, погрожуючи страйками і повним позбавленням фірми пропозиції праці.

Один з напрямків діяльності профспілки – боротьба за розширення державного нормування і регулювання праці. Важлива складова частина такого нормування – законодавство про мінімальну заробітну плату. Мета його полягає у встановленні мінімуму заробітної плати вище рівноважного рівня. При цьому середній рівень заробітної плати підвищується, проте скорочуються масштаби зайнятості працівників. Однак, незважаючи на загрозу збільшення безробіття, профспілки підтримують вимоги про

підвищення мінімуму заробітної плати. Це зв'язано з тим що негативні наслідки позначаються насамперед на ринку некваліфікованої праці і становищі тих, хто не має роботи. В цілому ж зайняті працівники (і особливо найбільш кваліфіковані) виграють від зростання мінімуму зарплати.

Збільшення мінімуму заробітної плати зазвичай супроводжується переглядом всієї системи ставок оплати праці в сторону її підвищення.

Модель двосторонньої монополії на світовому ринку праці має місце, коли фірма – єдиний наймач праці (монопсоніст), а продавці – сильні галузеві профспілки. Фірма-монопсоніст буде прагнути до встановлення ставки заробітної плати нижче конкурентної рівноважної і скорочення зайнятості. Галузева профспілка, в свою чергу, буде прагнути підняти ставку заробітної плати, також скорочуючи пропозицію праці. Таким чином, підходи до визначення ставки заробітної плати різко відрізняються. Який буде рівень заробітної плати, однозначно сказати не можна. Все буде залежати від сили і ефективності стратегій в ході укладання трудової угоди [52].

Залежно від ступеня інтенсивності руху робочої сили і робочих місць виділяють:

– модель «стріли», коли ринок праці здатний просуватися до нової структури зайнятості, яка диктується зрушеннями в попиті, зміненими технологічними та інституційними умовами;

– модель «кулі, що летить», коли при активному «обертанні навколо осі »ринок праці разом з тим демонструє здатність до швидкого оновлення структури робочих місць;

– модель «лежачого каменю», застійного ринку праці, при якому практично не спостерігається ні руху працівників через наявні робочі місця, ні перекидання робочих місць з неефективних на ефективні;

– модель «дзиги», коли при досить енергійному «бігу на місці» ринок праці не просувається вперед до нової, більш ефективної структури зайнятості, а якщо і просувається, то вкрай повільно.

Моделі світового ринку праці мають відмінності при функціонуванні в умовах конкретних національних економічних систем. У даному випадку складно виділити один фактор, який визначав би національну модель ринку праці. Функціонування тієї чи іншої моделі ринку праці залежить від багатьох обставин внутрішнього і зовнішнього порядку, зокрема:

– від особливостей соціально-економічного та політичного устрою;
– культурних і національних традицій;
– особливостей менталітету;
– суспільного настрою;
– здатності пристосовуватися до змін, що відбувається в економіці [1].

Характерною рисою світового ринку праці є системи професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, практика просування працівників і заповнення вакантних робочих місць, способів регулювання трудових відносин.

Розрізняють насамперед японську модель ринку праці, модель США, шведську модель ринку праці.

Японська модель системи трудових відносин базується на так званому довічному найманні, яке передбачає гарантії зайнятості постійним працівникам аж до настання граничного віку роботи на підприємстві в 55-60 років. Фірма морально зобов'язана піклуватися про кожного свого працівника аж до виходу на пенсію. Заробітна плата, преміальні, соціальні виплати встановлюються відповідно до стажу і кваліфікації. Працівники послідовно проходять підвищення кваліфікації у відповідних внутрішньофірмових службах. Переміщення на нові робочі місця відбувається строго за планом. Орієнтація японських фірм на використання найманих працівників протягом тривалого періоду послужила основою політики, спрямованої на виховання у працівників творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, високої віддачі і високої якості праці, формування внутрішньо фірмового «патріотизму».

Звідси прагнення підприємців вирішувати питання скорочення виробництва не за рахунок звільнення працівників, а за рахунок переведення

працівників на дочірні підприємства або на підприємства іншої фірми за взаємною згодою. Однак, все це відноситься в основному до постійного персоналу фірми. Чим менше фірма, тим більше на ній тимчасових працівників і більша ймовірність втратити роботу. Тому в Японії вважається престижним працювати на великих підприємствах [49].

Для моделі США характерна децентралізація ринку праці. У кожному штаті США є своє законодавство про зайнятість, свої фонди страхування по безробіттю. Внески підприємств та самих працівників вносяться роздільно до фондів штатів і федеральний фонд. Податкові ставки розрізняються не тільки в різних штатах, але і для різних підприємців в одному штаті. За умови зміни кон'юнктури ринку і необхідності скорочення обсягів виробництва фірми США вдаються до звільнення працівників, а не до скорочення робочого часу, як в Японії. Причому, працівники не отримують інформації про звільнення аж до настання самих звільнень і закриття підприємств. Таким чином, робітники у США постійно відчувають себе у умовах нестабільності. Це має свої позитивні та негативні наслідки. З одного боку, робітник повинен постійно дбати про підвищення свого професійного рівня. А з іншого боку, нестабільність негативно відзначається на стані здоров’я та ставленні до фірми. Мало уваги приділяється внутрішньофірмової підготовки персоналу, за винятком професійної підготовки до специфічних роботам. Все це призводить до високої географічної і професійної мобільності робочої сили.

Шведська модель характеризується активною політикою держави в галузі зайнятості. Політика Швеції на ринку праці зводиться в основному не до сприяння заповнення безробітними вакантних робочих місць і виплати допомоги по безробіттю, а носить превентивний характер, спрямований на запобігання появи безробіття. У такій інтегрованої моделі пов'язані воєдино економічний розвиток, оплата праці та політика на ринку праці. У даній моделі виділяють чотири основні елементи:

1. Проведення обмежувальної фіскальної політики, яка спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування прибутку

високоприбуткових фірм з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами та підвищення заробітної плати.

2. Проведення політики «солідарності» відносно заробітної плати, яка означає, що всі робітники і службовці повинні отримувати рівну оплату за рівну працю незалежно від фінансового стану свого підприємства.

3. Активна політика на ринку праці, у відповідності до якої певні категорії працівників забезпечуються соціальною допомогою, а підприємці отримують значні субсидії з метою збереження визначених робочих місць на своєму підприємстві.

4. Підтримка галузей, визначених державною програмою пріоритетного розвитку. Вона полягає у державній підтримці зайнятості в секторах з низькими економічними показниками, які забезпечують соціально-необхідні послуги.

Така модель ринку праці притаманна більшості країн Північної Європи, де панує соціально орієнтована модель економічного розвитку з урахуванням концепції сталого розвитку [59].

Безперечно, головними рисами сучасного світового ринку праці виступають бажання підприємців скоротити свої витрати, а найманих працівників – отримати найбільшу винагороду за свою працю. Це призводить до міграції робочої сили та капіталу. Головним чином, капітал спрямований до регіонів з дешевою робочою силою. А основні потоки трудових мігрантів спрямовані до економічно розвинених країн світу.

1.3 Зміст трансформаційних зрушень в світовому ринку праці

Найбільш впливовою міжнародною організацією, що займається вивченням стану світового ринку праці та трансформаційних зрушень на цьому ринку є Міжнародна організація праці (МОП) – установа Організації Об'єднаних Націй, яка має особливі повноваження в сфері праці. Створення МОП відповідало прагненню до соціального перевлаштування світу.

МОП діє в рамках чотирьох стратегічних цілей [35]:

– розвитку і реалізації норм, основоположних принципів і прав у сфері праці;

– створення більш широких можливостей для жінок і чоловіків з метою отримання гідної зайнятості та доходів;

– підвищення ефективності соціальної захисту для всіх;

– зміцнення трипартизму і підтримка соціального діалогу.

Під кожну з цілей створюється ряд міжнародних цільових програм, характерною рисою яких є пріоритетність, практична значущість і результативність.

Основні конвенції МОП визначають спрямованість трансформаційних зрушень світового ринку праці [35]:

– Конвенція про примусову працю, яка забороняє примусову працю;

– Конвенція про захист асоціації і захист права на організацію;

– Конвенція про право на організацію і на ведення колективних переговорів;

– Конвенція про рівну винагороду, яка вимагає рівної винагороди для чоловіків і жінок за рівнозначний працю;

– Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять;

– Конвенція про мінімальний вік при прийомі на роботу (не нижче віку завершення обов'язкової освіти);

– Конвенція про найгірші форми дитячої праці. Наприклад, рабська праця, залучення для використання у військових конфліктах, заняття проституцією, порнографією та іншими протизаконними або небезпечними для здоров'я дій .

Трансформаційні зрушення світового ринку праці в умовах нестабільності характеризуються наступною спрямованістю [35]:

– надання рівних прав чоловікам і жінкам;

– запобігання подальшого зростання безробіття;

– створення більш широких можливостей для отримання гідної зайнятості та доходів

– розробку інструментарію, необхідного для аналізу ринку праці та стану економіки;

– вироблення ефективної політики розвитку зайнятості;

– підвищення зайнятості шляхом розвитку малих підприємств;

– оптимізація переходу від економіки централізованого планування до ринкової, особливо в питаннях ринку праці, розвитку людських ресурсів;

– прийняття або розширення цільових програм для таких категорій трудящих, як молодь, інваліди, мігранти та корінні народи, з метою забезпечити їм гідну зайнятість;

– розширення охоплення та підвищення ефективності соціального захисту працівників;

– поширення соціального захисту на всі верстви суспільства;

– поліпшення умов і охорона праці;

– створення мережевих структур надання соціальної допомоги та запобігання бідності;

– розширення соціального захисту;

– зміцнення трипартизму і підтримку соціального діалогу;

– збільшення часу перебування мігрантів у країнах-рецепієнтах;

– посилення прагнення трудових мігрантів до натуралізації;

– підвищуються вхідні бар'єри проникнення на міжнародний ринок робочої сили;

– посилюється конкуренція між продавцями робочої сили;

– зберігається дискримінація мігрантів;

– активізується діяльність профспілок, які прагнуть відстояти національні інтереси робочої сили;

– зростання попиту на висококваліфіковані кадри з боку економічно розвинутих країн;

– перехід країн-лідерів світової економіки до сучасної моделі розвитку перетворює знання, освіту, інтелект, інноваційний характер виробництвом, носіями якого стали висококваліфіковані спеціалісти та наукові кадри в основні фактори суспільного прогресу. Потребу в них не завжди є змога задовольнити за рахунок власних ресурсів. В результаті виник новий вид трудової міграції, який отримав назву «відплив умів» [22].

Основними мотивами, які спонукають такого роду мігрантів до переїзду в інші країни є:

1) неадекватність умов наукових досліджень в різних країнах;

2) відсутність на батьківщині перспектив професійного зростання;

3) суттєві відмінності у статусі і винагороді вчених, винахідників, конструкторів, працівників мистецтва, а також престижності їхньої праці.

НТР, яка розгорнулася в другій половині XX ст., зумовила зростання попиту сучасного виробництва на висококваліфіковані кадри. Саме складна праця інженерів, економістів, конструкторів, науковців виступає головним створювачем суспільного продукту.

Об’єктивна основа переманювання «умів» провідними центрами світового змагання за висококваліфіковані кадри є:

1) нерівномірність опанування окремими країнами досягнень науково-технічної революції;

2) відмінності в рівні капітальних вкладень у розвиток науки та техніки.

США завдяки своїй економічній та науково-технічній перевазі над основними конкурентами стали основними «викрадачами умів» у світі .

«Відплив умів» із країн, що розвивається відбувається двома шляхами:

1) з одного боку – емігрують висококваліфіковані кадри, що здобули вищу освіту у своїх країнах і не знайшли відповідної їхнім кваліфікації та прагнення роботи;

2) з іншого боку – з країн, що розвиваються, у США, Англію, Канаду їдуть з метою здобуття освіти молоді люди, які по завершенні навчання не повертаються на батьківщину.

Абсолютну більшість мігрантів у світі досі становлять напівкваліфіковані та некваліфіковані робітники. Потужним каталізатором міждержавного переливання робочої сили є інтернаціоналізація виробництва та пов'язана з нею діяльність ТНК [20].

Світовий ринок праці являє собою систему суспільних відносин, що відображають рівень розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між присутніми на ринку силами: підприємцями, трудящими і державою (рисунок 1.2).

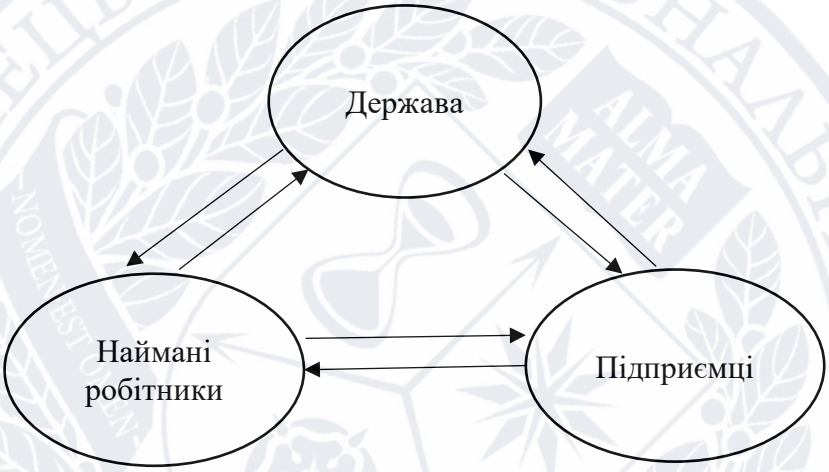


Рисунок 1.2 – Модель узгодження інтересів за умов трипартизму [4]

Організаційною формою вираження таких інтересів на ринку праці є асоціації підприємців, з одного боку, і профспілки – з іншого. Держава ж виступає в якості роботодавця на державних підприємствах і інвестора, фінансуючи великі проекти і програми розвитку. Однак головна його функція полягає у визначенні правил регулювання інтересів партнерів і протистоянні сил. В результаті визначається та рівнодіюча, яка служить базою рішень і основою механізму регулювання ринку праці, куди включається і система соціального захисту, і система стимулювання розвитку продуктивних сил.

Механізм регулювання ринку праці охоплює весь спектр економічних, юридичних, соціальних і психологічних факторів, що визначають функціонування ринку праці. Воно здійснюється через систему

працевлаштування, включаючи широку мережу бюро по зайнятості, банки даних про робочі місця, державні програми допомоги в придбанні професійних знань і працевлаштуванні незайнятому, але бажаючому працювати населенню, цільові програми підприємств, що передбачають перепідготовку кадрів у зв'язку з планованою модернізацією виробництва, проведення на підприємстві політики стабілізації кадрів і т. п.

Всі ці складові частини ринкового механізму регулювання зайнятості в різних галузях знаходяться в різному співвідношенні в залежності від економічних та історичних умов розвитку даної галузі.

Міжнародна міграція населення в умовах розширення світогосподарських зв'язків займає все більш значне місце в розвитку суспільства. Все більше число держав втягується в міграційні процеси, але незважаючи на масштаби цього явища сучасна наука не має єдиної концепції. З одного боку, це можна пояснити тим, що міграція одночасно впливає на різні сторони життя суспільства, такі як економіка, демографія, Соціологія, політика і право. З іншого боку, аналіз розмірів і тенденцій міжнародної міграції ускладнений недосконалістю збору інформації, відсутністю уніфікованих національних і міжнародних показників. Публікована статистична інформація, як правило, фрагментарна і залежить від контексту. Проте можна стверджувати, що загальна чисельність міжнародних мігрантів збільшується рік від року прискореними темпами, а характер і напрямок потоків в різних регіонах світу значно змінюються.

Останнім часом на європейському ринку спостерігається жорстка конкуренція з боку мігрантів з Туреччини, республік колишньої Югославії, Греції, Італії, Португалії та Іспанії за робочі місця низької кваліфікації [52,53].

Можна виділяти певні ризики розвитку світового ринку праці:

– зростання безробіття;
– поява переселенців і біженців, які підлягають працевлаштуванню;
– неефективне використання трудового потенціалу;
– значно занижений розмір допомоги по безробіттю;

– збільшення зростання тіньової зайнятості населення;

– складність входження в деякі сектори: здобувачі з вищою освітою не мають можливості отримати доступ до працевлаштування в певних секторах, наприклад банківський сектор, через встановлення монополізації, високого рівня заробітної плати та вимог;

– реальні відмінності між офіційно зареєстрованою кількістю безробітних, а також взагалі загальної кількості безробітних.

Сучасний ринок праці в будь-якій країні визначає рівень соціального становища всього населення. Його головною складовою є безробіття. Вона присутня в кожній країні, проте відрізняється лише своїм рівнем. Попит на працівників можна регулювати не рівнем вартості їх роботи, а безпосереднім обсягом виробництв. Тому ринок праці безпосередньо і дуже тісно пов'язаний з існуючою в країні економікою, безпосередньо залежить від неї.

Сучасний світовий ринок праці і його вимоги до професіонала дуже чітко сформувалися. Цінний робітник – це особа, яка може відповідати певним параметрам: фахівець своїй справі, мобільність і універсальність. Як правило, іноземні робітники, особливо це відноситься до вихідців з країн Сходу, використовуються в тих сферах і галузях, де велика частка ручної праці, а робота вважається не престижною або оплачується за низькими розцінками. У Франції, наприклад, половина всіх приїжджих була зайнята в обробній промисловості і торгівлі, а в Німеччині три п'ятих іноземних робітників працювали в обробній промисловості. Ці цифри говорять про орієнтацію окремих галузей на іноземну робочу силу [10, 13].

Особливості сучасних світових ринків праці полягають у наступному [19, 24, 25]:

1. Зростання масштабів міжнародної трудової міграції.

2. Різноспрямованість основних потоків міграції робочої сили. Це міграція в розвинені країни з країн, що розвиваються; перехресна трудова міграція в рамках розвинених країн світу; трудова міграція між країнами, що розвиваються – міграція висококваліфікованих кадрів з розвинених в країни,

що розвиваються. Міграція набуває транснаціональної характер. Вона переносить економічні та політичні проблеми з однієї країни в іншу.

3. Зростання частки молоді, жінок та дітей в міграційному процесі. Так, частка молоді в загальній кількості мігрантів сягає 50% в Бельгії, Нідерландах. В інших країнах вона також значна і часто перевищує частку молоді серед корінного населення. Частка жінок у трудовій міграції в країнах Західної Європи суттєво зросла, що дозволяє говорити про фемінізацію імміграції.

4. Збільшення тривалості перебування мігрантів в країні зайнятості. У Західній Європі середня тривалість перебування іммігрантів перевищує 10 років. У Німеччині 1/4 іммігрантів проживає більше 20 років.

5. Зниження ступеня активності міжнародної трудової міграції з 80-х років, що було пов'язано з переходом до політики обмеження цього процесу і погіршенням економічної ситуації.

6. Міграція вчених, висококваліфікованих фахівців з різних регіонів світу в розвинені країни, а також з цих країн в країни, що розвиваються.

Міжнародна міграція висококваліфікованих кадрів отримала назву «відпливу умів» або «витоку мізків». Форми витоку умів різні:

а) безпосередня еміграція - виїзд на постійне місце проживання;

б) виїзд за кордон на контрактній основі;

в) найм на роботу вчених і фахівців іноземними компаніями, спільними підприємствами з іноземною участю, що знаходяться на території країни-донора;

г) повна оренда зарубіжної фірмою наукового центру, установи країни-донора. В цьому випадку фундаментальні і прикладні дослідження здійснюються за програмою зарубіжної фірми і в її інтересах.

7. Зміна етнічної структури імміграції.

Зростання частки кольорових іммігрантів з Азії, Африки, Латинської Америки. Вони утворюють великі, однорідні громади на території приймаючої країни. Громади живуть у відповідності зі своїми традиціями і культурою. Формуються замкнуті сфери економічної активності, або анклави, з так званої

етнічної економікою. Між корінними жителями та іммігрантами спостерігаються соціальні, політичні, расові, культурні відмінності. Виникають протиріччя на етнічному та релігійному ґрунті, нерідко виявляються в конфліктах. Протягом 80-х - 90-х років масові безлади за участю іммігрантів відбувалися в багатьох європейських містах. Найчастіше мігранти заявляють про себе як про активну політичну силу. Населення країн-реципієнтів, стикаючись з безробіттям, іншими соціальними проблемами, часом негативно відноситься до прийому іммігрантів. Разом з тим імміграція сприяє формуванню симбіозу традицій, світоглядів, культур населення країн-реципієнтів і країн-донорів.

8. Формування «чорного» ринку праці в сучасних центрах тяжіння іноземної робочої сили. «Чорний» ринок праці – це механізм використання нелегальної трудової міграції з метою збільшення прибутків шляхом використання Дешевої праці. За оцінками міжнародної організації праці, в країнах Євросоюзу незаконно проживають і працюють близько 6-7 млн. іноземців, в той час як 18 млн. європейців – безробітні.

Демографічний розвиток світу надає на світове економічне співтовариство найсерйозніший вплив. Чисельність населення всієї планети, його повновікових структура, тривалість і якість життя, кваліфікація робочої сили, міграція населення, її соціально-економічні наслідки – все це в значній мірі визначає тенденції розвитку сучасного світу і його економіки. Під демографічним розвитком розуміється взаємодія процесів тривалої еволюції народонаселення і якісних зрушень в його відтворенні за відносно короткий термін. Відтворення населення – це процес його безперервного оновлення в результаті смертності і народжуваності поколінь. Отже, постійно відбувається взаємодія двох процесів: зміни поколінь і природного приросту населення. На рубежі XX і XXI ст. в навколишньому світі стали проявлятися п'ять основних тенденцій [9]

1. Швидке зростання народонаселення. Протягом другої половини XX в. чисельність населення Землі зросла на 1 млрд. чоловік (це незважаючи на

людські втрати за Першу і Другу світові війни). Протягом другої половини XX в. чисельність населення зросла в 2,3 рази.

2. Темпи зростання народонаселення Землі відбуваються нерівномірно. Населення США, Західної Європи, колишніх постсоціалістичних країн зростає повільніше, ніж середньосвітові показники. У той же час в країнах, що розвиваються Африки, Латинської Америки, Азії чисельність населення зростає швидко – більше 2% і вище в рік. Такий демографічний "вибух" пов'язаний зі зміною самого типу відтворення населення. Традиційний тип відтворення означає високу смертність і високу народжуваність, швидку зміну поколінь і незначний приріст населення, нетривалий термін життя. Сучасний тип відтворення відрізняється від традиційного наступним: низький рівень народжуваності, висока смертність, низький темп приросту населення і значне зростання тривалості життя. Причина такої ситуації – в поліпшенні добробуту населення розвинених країн з ринковою економікою, високий рівень розвитку культури виробництва, житлових і комунальних умов, середовища проживання, досягнень науки і техніки, освіти і медицини.

Зміна типів відтворення населення називається демографічним переходом. У країнах, що розвиваються світу ми спостерігаємо перехідний етап до сучасного типу відтворення. Його відмінності - висока народжуваність при значній смертності, панування традицій (моральних, релігійних, культурних, національних і т.д.), які сприймають планування сім'ї, розумну демографічну політику.

3. Зниження темпів щорічного приросту населення – з 60-х рр. XX ст. в розвинених країнах, з 70-х рр. XX ст. – в країнах, що розвиваються. У деяких країнах відбувається так званий депопуляційний тип відтворення населення, коли смертність перевищує народжуваність. Така ситуація зараз характерна для України, Росії і Білорусі, Австрії, Німеччини, Данії та інших країн.

4. Стійка тенденція до зростання середнього віку населення світу.

5. Збільшення тривалості життя на Землі.

Ці тенденції мають колосальне значення для світового ринку праці. Змінився питома вага регіонів у населенні світу, а значить і їх частка в світовому ВВП: частка Європи знизилася вдвічі, а частка Азії зросла більш ніж удвічі.

Тому для збереження темпів розвитку світової економіки розвиненим країнам доведеться зіткнутися з проблемами імміграції: широко відчинити "двері" для іноземної робочої сили або приректи себе на бідну старість. Зростання чисельності робочої сили відбувається і шляхом відстрочки виходу на пенсію, а також за рахунок збільшення числа так званих "молодих літніх", тобто людей у віці 70-75 років, які продовжують активну трудове життя.

Ринкова економіка в розвинених країнах стала активно орієнтуватися на процеси постаріння населення. У центрі уваги розвинених країн стоять проблеми старшого покоління, його купівельної спроможності. З'явився навіть такий термін, як "сивий долар". У Західній Європі створюються спеціалізовані навчальні заклади для літніх. Житлове і комунальне будівництво орієнтується на облік їх потреб, дуже багато турагентств для літніх, з'явилися особливі фінансові послуги для літніх і т.д. Така орієнтація на купівельну спроможність старшого покоління вже забезпечує бізнесу на Заході вельми солідні прибутки.

Висновки до розділу 1

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

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

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

Особливості сучасних світових ринків праці полягають у наступному:

1. Зростання масштабів міжнародної трудової міграції.

2. Різноспрямованість основних потоків міграції робочої сили.

3. Зростання частки молоді, жінок та дітей в міграційному процесі.

4. Збільшення тривалості перебування мігрантів в країні зайнятості.

5. Зниження ступеня активності міжнародної трудової міграції з 80-х років, що було пов'язано з переходом до політики обмеження цього процесу і погіршенням економічної ситуації.

6. Міграція вчених, висококваліфікованих фахівців з різних регіонів світу в розвинені країни, а також з цих країн в країни, що розвиваються.

7. Зміна етнічної структури імміграції.

8. Формування «чорного» ринку праці в сучасних центрах тяжіння іноземної робочої сили. «

РОЗДІЛ 2
СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Аналіз тенденцій розвитку світового ринку праці в умовах нестабільності

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

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

У сучасному світі відбувається постійна зміна якісного складу трудових ресурсів.

Багато дослідників вказують на «подвійність сучасного ринку праці, де функціонують принаймні два сегменти єдиного ринку робочої сили, що не конкурують один з одним. До характеристик одного ринку відносять високий рівень кваліфікації, доходів і освіти робочої сили, надійні гарантії зайнятості, спеціальну підготовку, високу мобільність і широкі можливості професійного зростання. Для іншого ринку характерна відсутність спеціальної підготовки трудових ресурсів і кваліфікації, високий рівень безробіття і низький рівень кар'єрних перспектив [34].

Міжнародна організація праці ділить зайнятих на 4 категорії, в залежності від рівня професійної підготовки. Відповідно до класифікації, «до першої категорії (Skill level 1 (low)) відносяться некваліфіковані робітники всіх галузей, до другої (Skill level 2 (medium)) - службовці, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані робітники сільського, лісового господарства і рибальства, кваліфіковані робітники, зайняті ручною працею, кваліфіковані робітники, які використовують машини і механізми. До третьої і четвертої (Skill levels 3 and 4 (high)) - фахівці середнього рівня кваліфікації, чиновники, фахівці вищого рівня кваліфікації, а також законодавці, великі чиновники, керівники вищої і середньої ланки [23]. У таблиці нижче відображено динаміку змін у показниках за категоріями протягом періоду 2000-2018 років.

Таблиця 2.1 – Частка зайнятих за професіями, 2000-2018 рр, за класифікацією МОП, % [65]

Рік	Стать працівника	Skill levels 3 and 4 (high)	Skill level 2 (medium)	Skill level 1 (low)
2000	Чоловіча	15,0	70,6	14,4
	Жіноча	15,6	68,3	16,0
	Разом	15,2	69,7	15,0
2010	Чоловіча	17,1	67,8	15,0
	Жіноча	18,3	66,1	15,5
	Разом	17,6	67,1	15,2
2018	Чоловіча	18,9	66,2	14,8
	Жіноча	20,1	64,1	15,6
	Разом	19,4	65,4	15,1

На підставі аналізу даних таблиці 2.1 можна зробити наступні висновки:

- частка працівників жіночої статі у категорії Skill levels 3 and 4 (high) у 2018 році порівняно з 2000 роком зросла більш високими темпами (на 4,5 відсотки) порівняно з аналогічними змінами у працівників чоловічої статі (на 3,9 відсотки). Причиною цього може бути покращення умов праці для жінок та поширення частки соціального класу «бізнес-леді»;
- доволі суперечливим показником сталого розвитку світового ринку праці можна вважати збільшення частки працівників галузей напрямку Skill level 1 (low). Дана тенденція може відбуватися внаслідок збільшення представників робочої сили країн, що розвиваються;
- спостерігається збільшення відсотку зайнятих категорії груп 3 і 4 за рахунок зменшення відсотку зайнятих групи 2. Тобто, частина службовців, працівників сфери торгівлі та послуг і кваліфікованих робітників переходять до категорії фахівців середнього і вищого рівня кваліфікації. Це, в цілому, є позитивною тенденцією збільшення представників середнього класу і підвищення рівня життя.

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

Таблиця 2.2 – Зайнятість на світовому ринку праці за секторами економіки, 2000-2018 рр. [66]

Рік	Сільське господарство	Промисловість	Сфера послуг
2000	39,0	22,1	38,9
2005	35,2	22,6	42,1
2010	30,8	23,0	46,2
2015	27,2	22,7	50,1
2018	25,9	22,4	51,7

Згідно з дослідженнями Міжнародної Організації Праці, що представлені у таблиці вище, динаміка буде зберігатися, що призведе до ще більшого скорочення відсотку зайнятих в сільському господарстві до 24,2% і

збільшення відсотка зайнятих в сфері послуг до 53,8%, при цьому відсоток зайнятих у промисловому виробництві залишиться на рівні 2000 року.

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

Згідно з доповіддю міжнародного дослідницького центру The Economist Intelligence Unit, в найближчі 10-15 років для світового ринку праці та бізнесу будуть характерні деякі ключові тенденції [79]:

1. Триватимуть глобалізаційні процеси, збільшиться економічна міць азіатських держав, таких як Китай і Індія.

2. Відбудуться суттєві демографічні зміни в усьому світі, перерозподіл і поліпшення трудових ресурсів. У розвинених країнах збільшиться середній вік працівників.

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

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

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

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

безробіття стабілізується, у багатьох регіонах планети показники безробіття і дефіцит гідної праці залишаться незмінно високими».

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

Найбільш уразливими з точки зору адаптації до настання четвертої промислової революції залишаються найменш розвинені країни, де велике число зайнятих непродуктивною працею в неформальному секторі не мають доступу до нових технологій (частка працівників, зайнятих у зазначеному секторі, досягає в деяких НРК до 3/4 робочої сили). Так, в країнах Африки на південь від Сахари показник неформальної зайнятості з 2000 по 2016 рік складав в середньому 75% від загальної кількості працюючих, в Південній Азії він виріс в середньому від 50% в 2000-і роки до 60% в 2010-2016 роках. За оцінками МВФ, особливо високого ризику витіснення схильні в світі 180 млн жіночих робочих місць, оскільки жінки найчастіше зайняті рутинною роботою, яка може бути автоматизована [64].

У той же час, судячи з підсумків досліджень МВФ, не будь-яку працю можливо замінити технологіями, а штучний інтелект може більшою мірою вести до трансформації робочих місць, ніж до їх відмирання. Технологічний прогрес підштовхує зростання продуктивності, що з плином часу обумовлює створення нових робочих місць і створює умови для підвищення доходів і рівня життя [74].

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

На думку деяких фахівців, жива праця не зникне, але стане набагато менш трудомісткою, через що всім країнам доведеться перебудувати свої моделі зростання з урахуванням цифрових технологій. Більша частина робочих місць, що потребують середнього рівня кваліфікації, які асоціювалися зі стандартними трудовими договорами, ймовірно, буде замінена нестандартними формами зайнятості як в когнітивних професіях, так і в робочих професіях, заснованих на ручній праці [16].

Поліпшення якості зв'язку дозволяє також стартапам залучати необхідних технічних фахівців через онлайнові платформи для самостійно зайнятих. Діюча в США платформа Upwork з 2015 року допомогла зв'язати один з одним 5 млн компаній і понад 12 мільйонів самозайнятих фахівців [80].

За прогнозами, жива праця, незалежно від її дешевизни, ставатиме все менш привабливим активом для економічного зростання, а трудомістке, процесно-орієнтоване виробництво буде втрачати в ефективності. За відсутності адекватних можливостей для освоєння нових затребуваних навичок, багато хто з тих, кому загрожує втрата роботи, можуть вимушено братися за виконання роботи, де вимоги до кваліфікації і оплата праці нижче, що ще більше посилить тиск на зниження заробітної плати в секторі, де вона і без того низька. За оцінками Бюро статистики праці США, частка живої праці в національному доході країни знизилася з 65% в 1950 році до 50% - в 2014 році.

Найважливішим ресурсом для стабільного розвитку ринку праці в XXI столітті і основною складовою національного багатства країн світу в цілому стає безперервне підвищення якості людського капіталу (навичок і знань). За даними Групи Світового банку, в структурі світового валового продукту на

частку засобів виробництва і капіталу в 2015 році припадало 21%, природних ресурсів - менше 15%, на частку людських ресурсів - 64% (сто років тому дане співвідношення було прямо протилежним).

Актуальним буде проаналізувати динаміку рівня безробіття у світі протягом періоду 2000-2018 років, що наведено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Рівень безробіття у світі 2000-2018 рр, відсотків [67]

Рік	Загальна	Чоловіки	Жінки
2000	6,2	5,9	6,6
2005	5,9	5,5	6,4
2010	5,7	5,4	5,4
2015	5,5	5,2	5,9
2018	5,4	5,0	5,9

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

Всі перелічені вище процеси призвели до змін не лише у розподілі на працевлаштованих та безробітних, а й у структурі безробітних. Згідно з даними Міжнародної Організації Праці загальна кількість осіб, які не входять до складу робочої сили в світі у 2019 році складала 473 млн. осіб. Структуру цієї категорії відображено на рисунку 2.1.

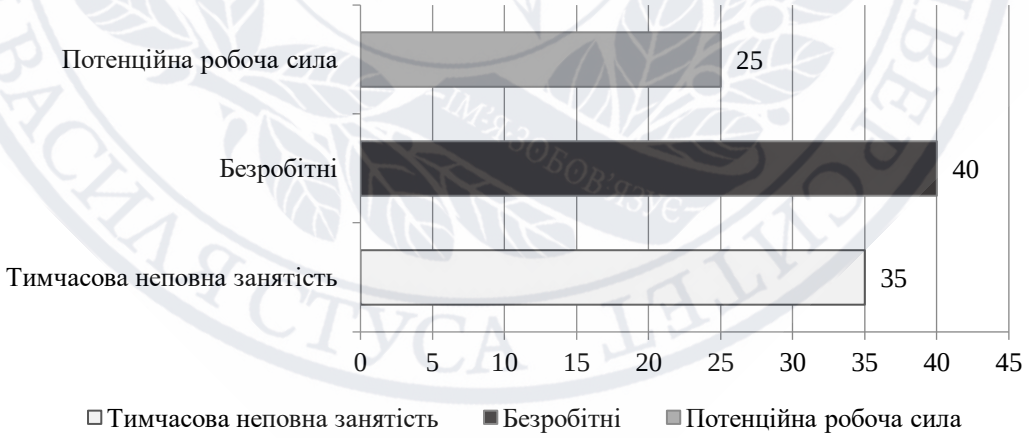


Рисунок 2.1 – Структура осіб, які не входять до складу робочої сили в світі у 2019 році, відсотків [84]

Як можна побачити на рисунку вище, у структурі осіб, які не входять до складу робочої сили в світі у 2019 році переважну більшість складали безробітні. Однак, слід зазначити, що значну величину складала частка

тимчасової неповної занятості. Однією з причин цього може бути зростання кількості фрилансерів.

На рисунку 2.2 відображено характеристику складу занятості в світі у 2019 році.

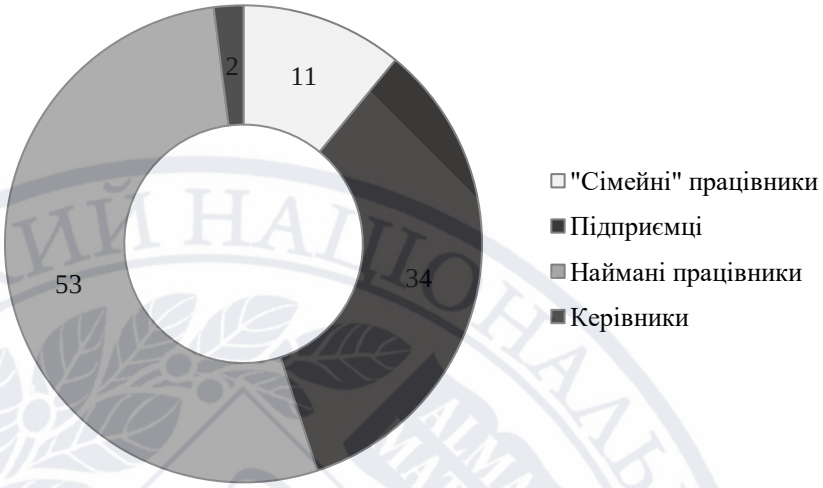


Рисунок 2.2 – Структура працівників в світі у 2019 році, відсотків [84]

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

Ключовою особливістю трудових ресурсів на сучасному етапі є інтернаціоналізація робочої сили, що супроводжується процесом інтернаціоналізації виробництва. З метою поліпшення матеріального становища, трудові ресурси змінюють місце проживання і роботи, переміщаючись з одних регіонів і країн в інші. Міжнародна міграція населення в умовах розширення світогосподарських зв'язків займає усе більш значне місце в розвитку суспільства. Так, згідно з даними Міжнародної організації праці, з 232 мільйонів мігрантів 150 відносяться до групи трудових [38].

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

2.2 Дослідження мобільності людського капіталу в умовах нестабільності

Людський капітал в широкому сенсі - це інтенсивний продуктивний фактор економічного розвитку, розвитку суспільства та сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної та управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку [44].

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

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

За оцінкою Міжнародної організації праці (МОП), в світі налічується 164 млн трудових мігрантів - це на 9 відсотків більше, ніж в 2013 році, коли їх чисельність становила 150 мільйонів [38].

Як вказується в другому виданні доповіді МОП «Міжнародна трудова міграція: глобальні оціночні дані» («Global Estimates on International Migrant Workers»), в якому аналізується період з 2013 по 2017 рр., більшість трудових мігрантів - 96 мільйонів - складають чоловіки, а жінок налічується 68 мільйонів. Таким чином, частка чоловіків серед трудових мігрантів зросла з 56 до 58 відсотків, а частка жінок знизилася на два процентних пункти - з 44 до 42 відсотків [68].

Переважання чоловіків серед трудових мігрантів можна пояснити тим, що жінки частіше мігрують з причин, які не пов'язані з роботою, наприклад, у зв'язку з возз'єднанням родин, а також з можливою дискримінацією по відношенню до жінок, що знижує їхні шанси на працевлаштування у країнах призначення. Соціальна відчуженість, дискримінації, насильство та утиски не тільки перешкоджають доступу жінок до гідної праці, а й проявляються в низькій оплаті праці, нерівності в оплаті та недооцінки галузей, де переважають жінки [69].

Мігранти працездатного віку економічно більш активні ніж немігранти того ж віку. Перш за все це відбувається за рахунок істотно вищою економічної активності жінок-мігрантів у порівнянні жінками-немігрантамі, в той час як у чоловіків-мігрантів і немігрантов рівень економічної активності у 2017 році був порівнянний (відповідно 75,5 і 75,2 відсотка), а у жінок-мігрантів і немігрантов він відрізнявся на 15,4 відсотка (63,5 і 48,1 відсотка відповідно).

У порівнянні з глобальними оціночними даними за 2013 рік економічна активність мігрантів у 2017 році знизилася як у чоловіків так і у жінок (у чоловіків з 78,0 до 75,5, у жінок - з 67,0 до 63,5 відсотків) [68].

Майже 87 відсотків працівників-мігрантів – це люди в розквіті сил, у віці від 25 до 64 років. Це свідчить про те, що деякі країни походження втрачають найбільш продуктивну частину своїх трудових ресурсів, що може негативно позначатися на їх економічному зростанні, підкреслюється в доповіді. На рисунку 2.3 відображено вікову структуру трудових мігрантів [69].

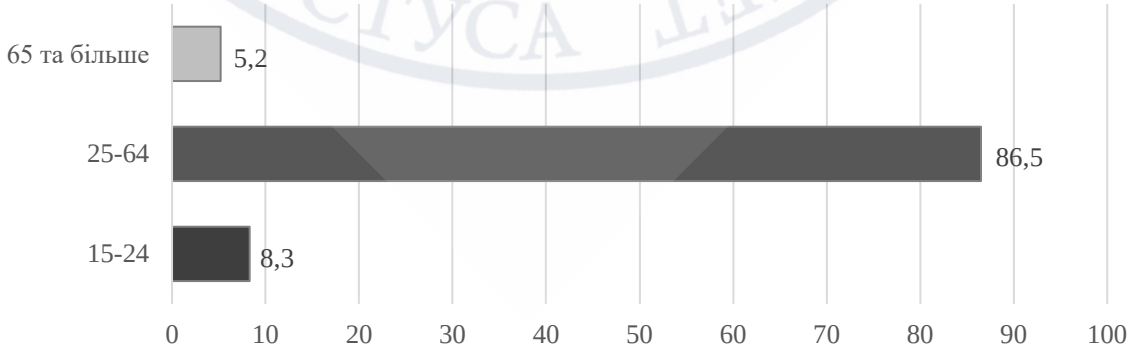


Рисунок 2.3 – Вікова структура трудових мігрантів у світі, 2017 рік, %

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

У 2018 році грошові перекази мігрантів досягли загалом 688 млрд. доларів США. Грошові перекази до країн, що розвиваються, зросли з приблизно 76 млрд. доларів США у 2000 р. до приблизно 498 млрд. доларів США у 2018 р. Країни Європи зафіксували найвищий приплив грошових переказів у 2018 р. (173 млрд. доларів США), за ними слідують Східна та Південно-Східна Азія (155 млрд. доларів США), Центральної та Південної Азії (142 млрд. доларів США), Латинської Америки та Карибського басейну (90 млрд. доларів США), Північної Африки та Західної Азії (69 млрд. доларів США), Африки на південь від Сахари (46 млрд. доларів США), Північної Америки (9 млрд. доларів США) та Океанія (4 млрд. доларів США). [ ]. На рисунках 2.4 та 2.5 відображено порівняння структур грошових переказів у 2000 та 2018 роках [72].

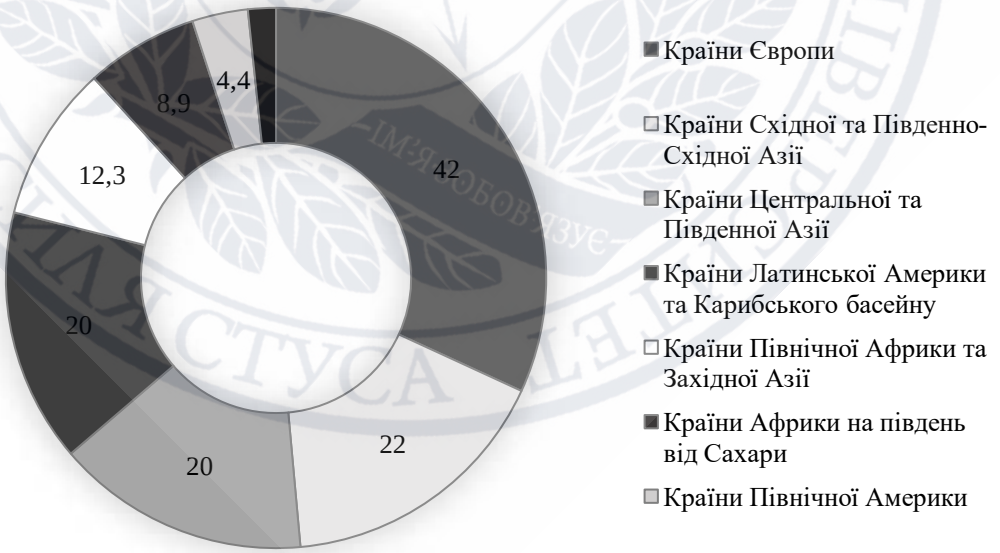


Рисунок 2.4 – Структура грошових переказів трудових мігрантів у країни-донори у 2000 році, відсотків [72]

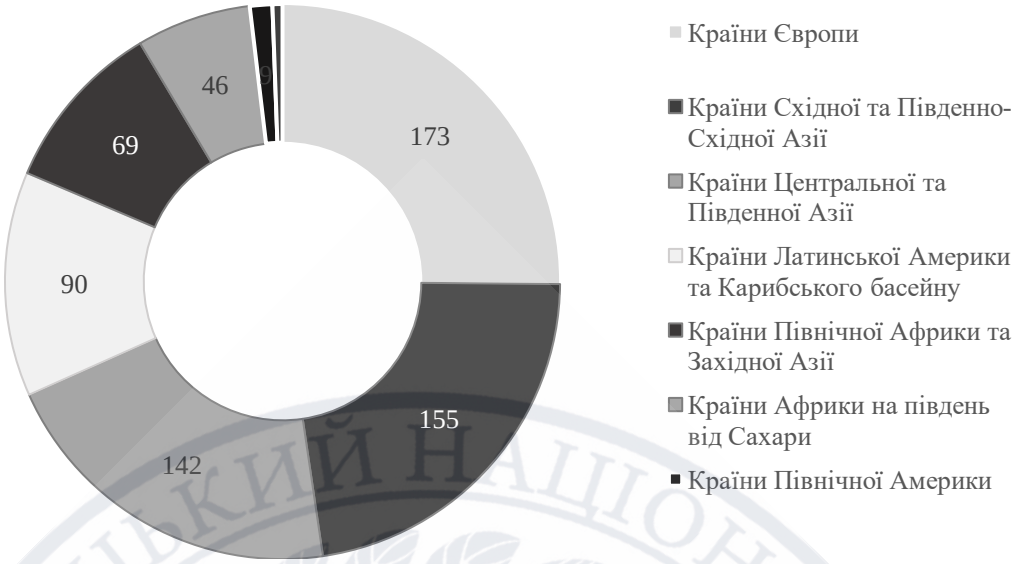


Рисунок 2.5 – Структура грошових переказів трудових мігрантів у країни-донори у 2018 році, відсотків [72]

Таким чином, можна побачити стрімке зростання грошових переказів у країни Азії.

У країнах з високим рівнем доходів працівники-мігранти складають 18,5 відсотка трудових ресурсів, а в країнах з більш низьким рівнем доходів - лише від 1,4 до 2,2 відсотка. За період з 2013 по 2017 рік концентрація трудових мігрантів в країнах з високим рівнем доходів знизилася з 74,7 до 67,9 відсотка, в той час як їх частка в країнах з рівнем доходів вище середнього зросла, що може бути обумовлено економічним зростанням останніх.

З 164 мільйонів трудових мігрантів, наявних в світі, приблизно 111,2 мільйона у 2017 році було зайнято в країнах з високим рівнем доходів, 30,5 мільйона - в країнах з рівнем доходів вище середнього, 16,6 мільйона - в країнах з рівнем доходів нижче середнього і 5,6 мільйона в країнах з низьким рівнем доходів [68]. Структуру відображено на рисунку 2.6.

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

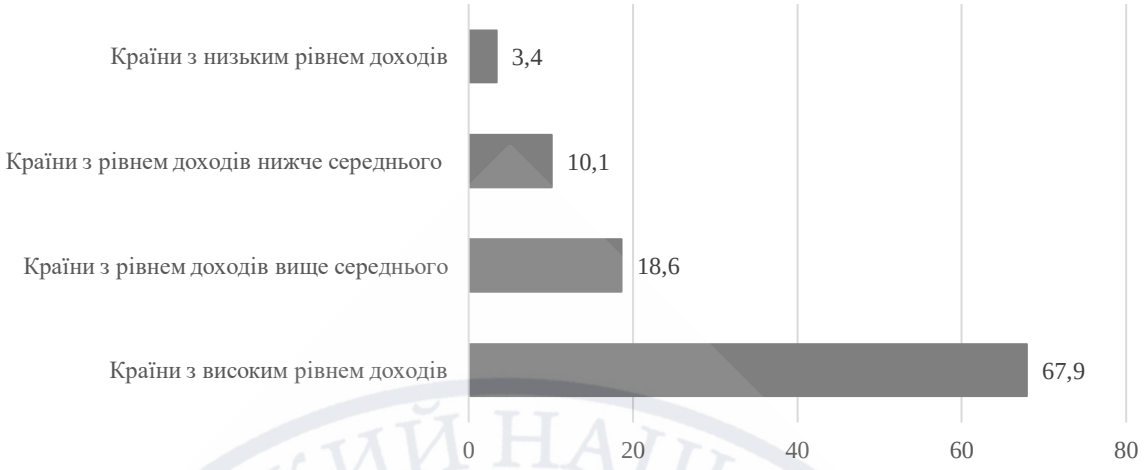


Рисунок 2.6 – Розподіл світової трудової міграції за рівнем доходів країн-реципієнтів, 2017 рік, %

На рисунку 2.7 відображено розподіл трудових мігрантів у субрегіонах світу у 2017 році.

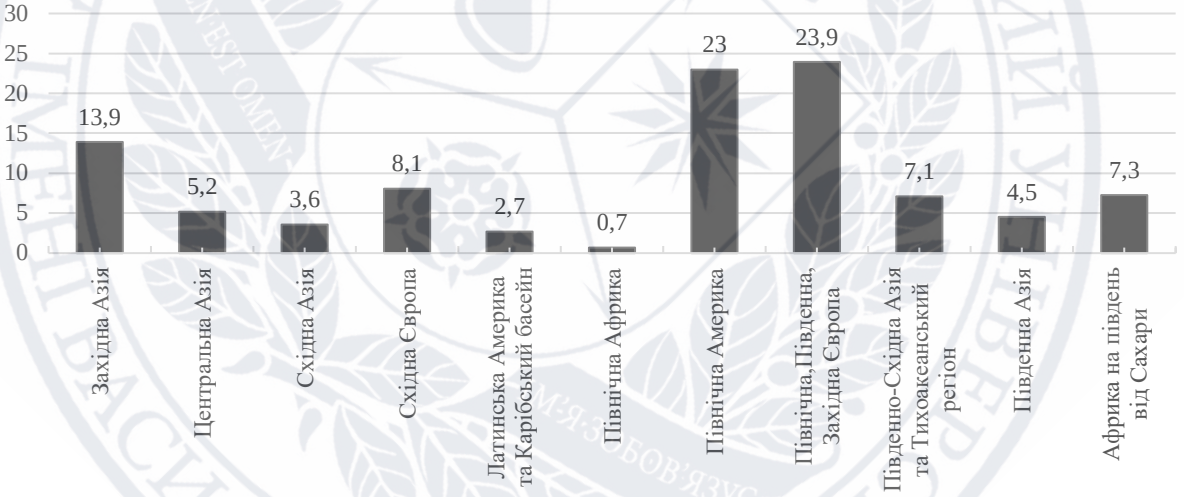


Рисунок 2.7 – Розподіл трудових мігрантів у субрегіонах світу у 2017 році, відсотків [68]

Майже 61 відсоток трудових мігрантів припадає на три субрегіону: Північну Америку (23,0 відсотка), Північну, Південну і Західну Європу (23,9 відсотка) і Західну Азію (13,9 відсотка). Досить висока (більше 5 відсотків) присутність трудових мігрантів характерна для таких субрегіонів, як Східна Європа, Африка на південь від Сахари, Південно-Східна Азія та Тихоокеанський регіон, Центральна Азія. Навпаки, на Північну Африку трудових мігрантів припадає менше 1 відсотка [68].

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

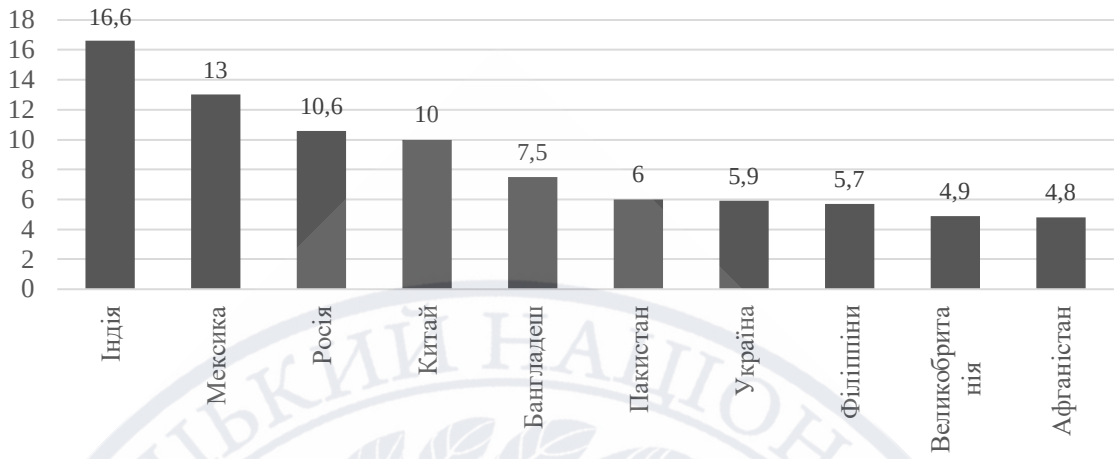


Рисунок 2.8 – Провідні країни-донори робочої сили на світовому ринку праці 2018 рік, млн. осіб

Як можна побачити на рисунку 2.8, самою найбільшою країною походження міжнародних мігрантів є Індія (16,6 млн. осіб). Однією з причин цієї міграції є політика в області заробітної плати. У зв'язку з ринковими реформами і в результаті майнової диференціації не тільки знизилися рівень і якість життя наукової інтелігенції, а й поставлено під сумнів саме її існування, не кажучи вже про створення прийнятних умов для активної творчої роботи. Заробітна плата в науці нижче прожиткового мінімуму, а в порівнянні з розвиненими країнами Заходу оплата праці індійських вчених нижче в кілька разів. Якщо раніше Індію покидали окремі вчені, то зараз їдуть цілі колективи, лабораторії, групи. В області міграції робочої сили індійський уряд намагається лише полегшити режими переміщення всередині країни і за кордон. Нещодавно були зроблені деякі поправки в законодавстві, що дають право подвійного громадянства для жителів Індії, а також спрощують виїзд робочих в ряд держав.

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

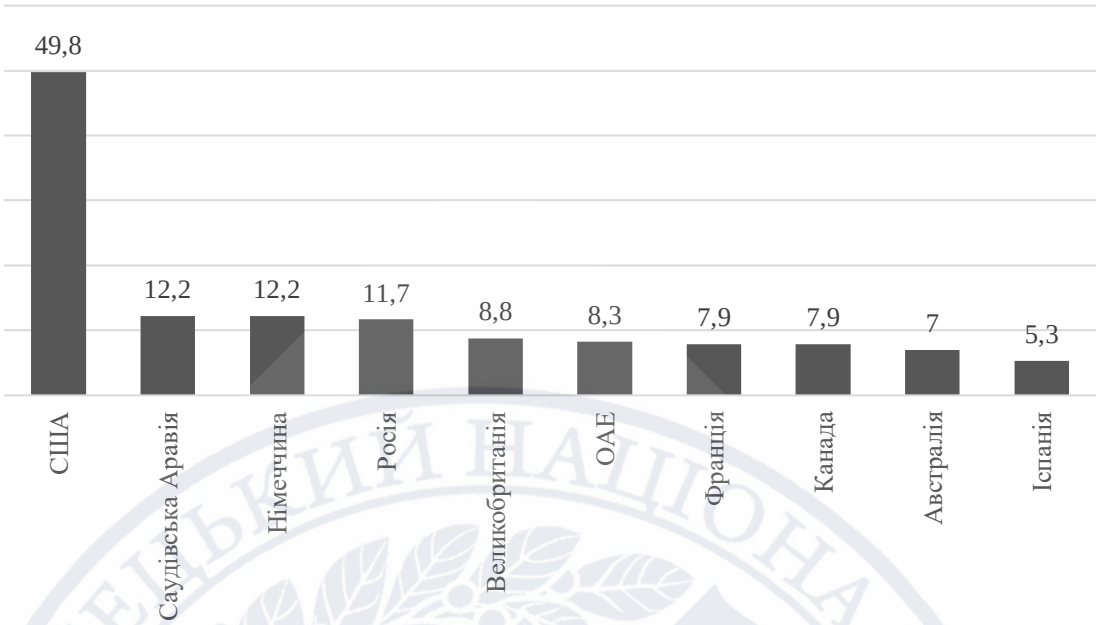


Рисунок 2.9 – Провідні країни-реципієнти робочої сили на світовому ринку праці 2018 рік, млн. осіб [73]

Як можна побачити на малюнку 2.9 країною, в якій проживає найбільше міжнародних мігрантів є Сполучені Штати Америки (49,8 млн. осіб). За оцінками, у Сполучених Штатах проживають іноземні робітники, більшість з яких іммігранти з Мексики, включаючи частину працівників, які не мають документів. Існує програма для стимулювання мігрантів «Зелена карта». Працівники "Зеленої карти" - це особи, які запросили та отримали від уряду законне постійне місце проживання в Сполучених Штатах і які мають намір працювати на постійній основі. Програма США дозволяє щорічно видавати до 50 000 імміграційних віз. Це допомагає полегшити іноземним громадянам з низьким рівнем імміграції в США можливість брати участь у випадковому розіграші для можливості отримання імміграційної візи.

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

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

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

- збільшення кількості емігрантів з країн, які раніше традиційно були імпортерами робочої сили (США, Австралія, Нова Зеландія, Великобританія та ін.). Це пов'язано з бажанням висококваліфікованих фахівців розвивати нові регіони світу, а також з розвитком і розширенням діяльності ТНК в процесі глобалізації.

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

Можна виділити наступні тенденції міжнародної трудової міграції:

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

Таким чином, можна сказати, що міграція робочої сили за кордон є основним фактором в процесі глобалізації ринку праці. Саме завдяки переміщенню робочої сили з країн, що розвиваються, в розвинені і навпаки, можливий розвиток і становлення глобального ринку праці, встановлення загальних трудових і соціальних відносин, гідного рівня заробітної плати, повного використання трудового потенціалу населення.

2.3 Тенденції розвитку ринку праці України в системі світового ринку праці

Головною формою розвитку трудового потенціалу країни в сучасних умовах ринкової економіки є ринок праці, головними суб'єктами в якому є роботодавці та робітники. Національний ринок праці це найважливіша ланка економіки країни, яка має характерні риси та володіє специфічною моделлю функціонування. При цьому значний вплив на розвиток національного ринку праці та, як наслідок, на формування й реалізацію трудового потенціалу країни і становище безпосередньо робітників та роботодавців здійснює глобалізація, що протягом кількох останніх десятирічь визначає напрями розвитку практично всіх сфер життєдіяльності суспільства [10.

Одним з головних показників глобалізаційних явищ на ринку праці України можна вважати зростання показників трудової міграції. Історично в Україні склалася тенденція до від'ємних показників трудового сальдо міграції. Україна є одним з найпотужніших донорів робочої сили в Європі. Невисокий (за європейськими стандартами) рівень заробітної плати і обмежені можливості зайнятості із задовільними умовами та оплатою праці обумовлюють виїзд частини працездатного населення з України, перш за все з метою працевлаштування.

Випадки переходу трудової міграції українських громадян в постійну форму почастішали в першому десятилітті XXI ст. (в 1990-х роках вони були рідкісними). В першу чергу, це стосується заробітчан, які працюють в Італії, Іспанії, Португалії та Німеччині, і які зазвичай є довгостроковими мігрантами. Із збільшенням терміну перебування вірогідність переходу тимчасової зовнішньої трудової міграції у постійну форму зростає, а можливість возз'єднання сімей спричиняє виїзд також і дітей трудових мігрантів з України. В сучасних умовах ці тенденції посилюються внаслідок погіршення економічної та політичної ситуації в Україні. Необхідно усвідомлювати, що частина трудових емігрантів вже не повернеться в Україну [28].

Події 2014 р. призвели до різких трансформацій, у тому числі і у сфері зовнішньої трудової міграції, в наслідок чого темпи переходу у постійну міграцію посилилися. Якщо прийняти гіпотезу, що в період 2012-2017 рр. до категорії постійних перейшли всі мігранти, тривалість останньої поїздки яких становила понад рік, і половина тих, хто виїздив на термін від півроку до року, отримуємо оціночну кількість нових постійних мігрантів у 295 тис. осіб, а сумарну чисельність контингенту – у 1,0 млн. осіб.

Із метою оцінки масштабів та вивчення характеристик трудової міграції українців за кордон Державна служба статистики України в 2008, 2012 і 2017 рр. проводила масштабні опитування населення У таблиці нижче відображено зміни у структурі трудової міграції у періодах 2005-2008, 2010-2012 та 2015-2017 років.

Таблиця 2.4 – Порівняння структур зовнішніх трудових мігрантів України у періодах 2005-2008, 2010-2012 та 2015-2017 роках, відсотків [55]

Країни	Показники 2005-2008 рр	Показники 2010-2012 рр	Показники 2015-2017 рр
Росія	48,1	43,2	26,3
Італія	13,4	13,2	11,3
Чехія	11,9	12,9	9,4
Польща	8,0	14,3	38,9
Інші країни	18,6	16,4	14,1

Отже, порівняючи результати обстежень, що відбувалися у 2008, 2012 та 2017 роках, можна відзначити зменшення частки трудових мігрантів в Російській Федерації при зростанні напряму трудової міграції до країн Євросоюзу, особливо до колишніх соціалістичних країн. У 2017 році було зафіксовано різке зростання кількості трудових мігрантів у Польщі на тлі посилення темпів зменшення обсягів міграцій до Росії.

Таким чином, можна стверджувати, що зменшення інтенсивності трудової міграції до Росії розпочалося ще до подій 2014 року. Проте, саме до 2014 року Російська Федерація утримувала лідерство серед країн-реципієнтів українських робітників. Основними причинами були: відсутність візових, мовних та культурних перепон, наявність у багатьох українських громадян

родичів і знайомих в РФ. Але міграції до Росії завжди були менш економічно вигідними, ніж міграції до ЄС, а умови праці українців у РФ помітно гіршими.

Перетворенню Польщі на основну країну призначення трудових мігрантів з України сприяв введений у Польщі 2008 р. порядок, згідно з яким українці можуть працювати 6 місяців протягом календарного року без оформлення дозволу на працевлаштування, а лише за заявою працедавця, зареєстрованою місцевою владою.

Враховуючи, що 41% українських трудових мігрантів у 2015-2017 рр. молодші за 35 років і тільки 20% старші за 50, неминучими наслідками масштабного відпливу економічно активного населення стануть [55]:

1) брак робочої сили на місцевих ринках праці, спочатку за окремими професіями, а потім тотальний;

2) прискорення демографічного старіння, а отже, і збільшення навантаження на працююче населення;

3) посилення депопуляції, темпи якої вже впродовж 25 років є найвищими в Європі.

Однак, тривогу викликають не стільки кількісні міграційні втрати, скільки виїзд кваліфікованих працівників. За даними Державної служби статистики у період з 2000-2018 рр. Україну залишили близько 1500 кандидатів та докторів наук.

Розрахунки показують, що загальна кількість трудових мігрантів на сьогодні, з урахуванням маятникової міграції, може бути оцінена у 2,7 млн. осіб, з яких близько 1,0 млн. вже фактично є постійними мігрантами. Загальні міграційні втрати населення України є більшими, вони включають членів сімей тих трудових мігрантів, які перейшли у категорію постійних (не менше 300 тис. осіб), а також контингент вимушених мігрантів, які виїхали з Донбасу до Росії в період загострення конфлікту. Так, за даними УВКБ ООН, кількість українських громадян, які звернулися з клопотанням про визнання біженцем в семи сусідніх країнах (перш за все в Російській Федерації, Білорусі та Польщі) станом на вересень 2015 р. (останнє оновлення даних) сягнула 388,8 тис. осіб,

ще 732,0 тис. осіб перебували у цих країнах на інших підставах. Наразі невідомо, скільки з них повернулися в Україну (як на підконтрольну територію, так і до місць попереднього проживання), однак на основі даних моніторингу ВПО, який здійснює Представництво МОМ в Україні, частка поверненців може бути оцінена у 19%. За умови реалізації даного припущення міграційні втрати населення України внаслідок конфлікту на Донбасі складуть близько 700 тис. осіб. Отже, сукупні міграційні втрати за умови вірогідності прийнятих припущень становлять мінімум 2,0 млн. фактичних втрат і 1,7 млн. потенційних (обсяг короткострокової міграції) [55].

Унаслідок чотирьох хвиль еміграції, економічної, політичної, а також репресивної, що була важливим інструментом упокорення невдоволених за часів радянського тоталітарного режиму, за кордоном сформувалася численна українська діаспора, зокрема в Росії (1,9 млн осіб, які вважають себе українцями, за даними перепису 2010 р.), Канаді (близько 1,4 млн за даними 2016 р.), США (977,5 тис. осіб українського походження в першому, другому та третьому поколіннях за даними 2015 р.), Молдові (282 тис. за даними перепису 2014 р. без Придністров'я), Казахстані (271 тис. за оцінками станом на 1 січня 2019 р.). За підрахунками Департаменту з народонаселення ООН, які формуються на основі даних переписів та демографічної статистики країн-членів, кількість емігрантів, тобто людей, які народилися в Україні, проте проживають в інших країнах світу, станом на 2019 рік становила майже 6 млн осіб, тоді як іммігрантів, тобто мешканців України, які народилися поза її межами, – близько 5 млн.

Більшість емігрантів проживають на території пострадянських держав, вони здійснили переїзд свій ще до розпаду СРСР, тобто були на той час внутрішніми мігрантами. Водночас кількість емігрантів з України зростає в основних країнах призначення трудових мігрантів, так як частина тимчасових трудових мігрантів трансформується на постійних. У 1990 р. в Чехії було 8 тис. іммігрантів з України, в 2019 р. – 110 тис., тобто в 22 рази більше. Для Іспанії ці показники становлять 403 особи та 94,3 тис. відповідно, тобто в 233

рази більше, а для Італії – 206 осіб та 246,4 тис. відповідно, тобто в 1000 разів більше . За даними Євростату, швидко збільшується кількість громадян України, які мають в ЄС статус довготривалого мігранта (рис. 2.10)

Рисунок 2.10 – Чисельність громадян України, які мають статус довготривалого мігранта в країнах ЄС, тис. осіб [32]

Отже, нажаль, тенденція громадян України, що надовго залишають країну йде лише до збільшення.

Результати досліджень свідчать, що мігранти, здебільшого, не конкурують у країнах призначення з місцевим населенням за престижні вакансії на ринку праці, а обіймають менш привабливі робочі місця: відносна більшість українських трудових мігрантів (41,6%) працюють на робочих місцях, що не вимагають кваліфікації, 25,9% є кваліфікованими робітниками з інструментом, лише 9,% - професіоналом, фахівцем або технічним службовцем. На рисунку нижче відображено розподіл трудових мігрантів за категоріями у періодах 2010-2012 та 2015-2017 років.

Порівняно із населенням, зайнятим на вітчизняному ринку праці, серед трудових мігрантів частка професіоналів, фахівців та технічних службовців є більш, ніж у 3,5 рази меншою, а така професійна група, як законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) – із зрозумілих причин відсутня зовсім. Натомість частка кваліфікованих робітників (у сільському господарстві та з інструментом) і представників найпростіших

професій серед мігрантів у 2,1-2,2 рази більша. Такі відмінності структури трудових мігрантів та зайнятого населення України за професійними групами є ще одним свідченням переважної зайнятості мігрантів на непрестижних роботах.

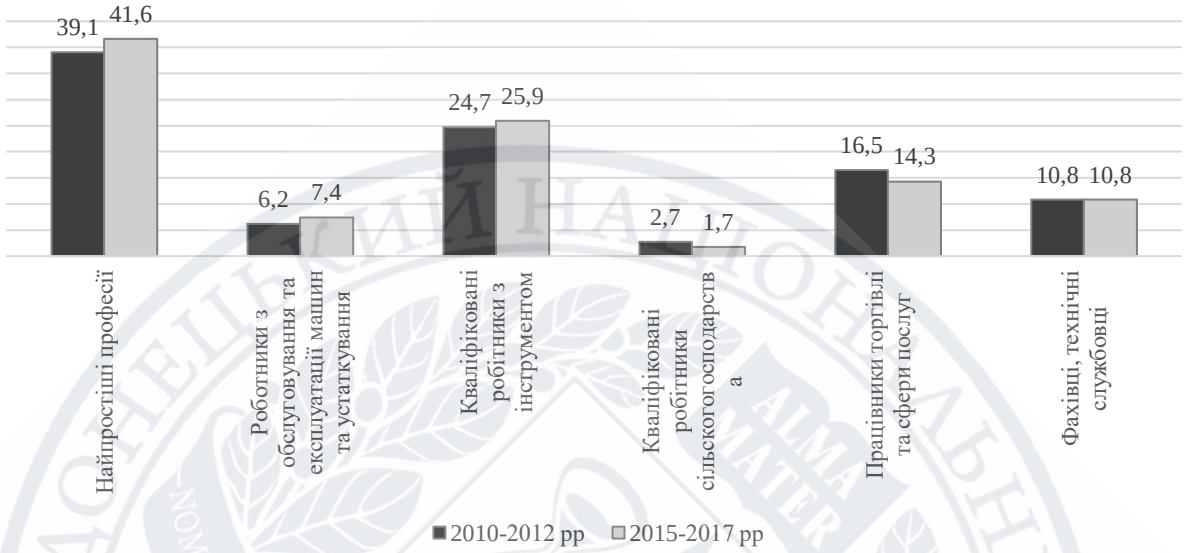


Рисунок 2.11 – Розподіл трудових мігрантів та зайнятого населення України за професійними групами у 2017 році, % [55]

Якщо говорити про позитивні наслідки, одним з важливих безперечно це зростання грошових переказів в Україну від мігрантів. Динаміку грошових переказів відображено на рисунку 2.12.

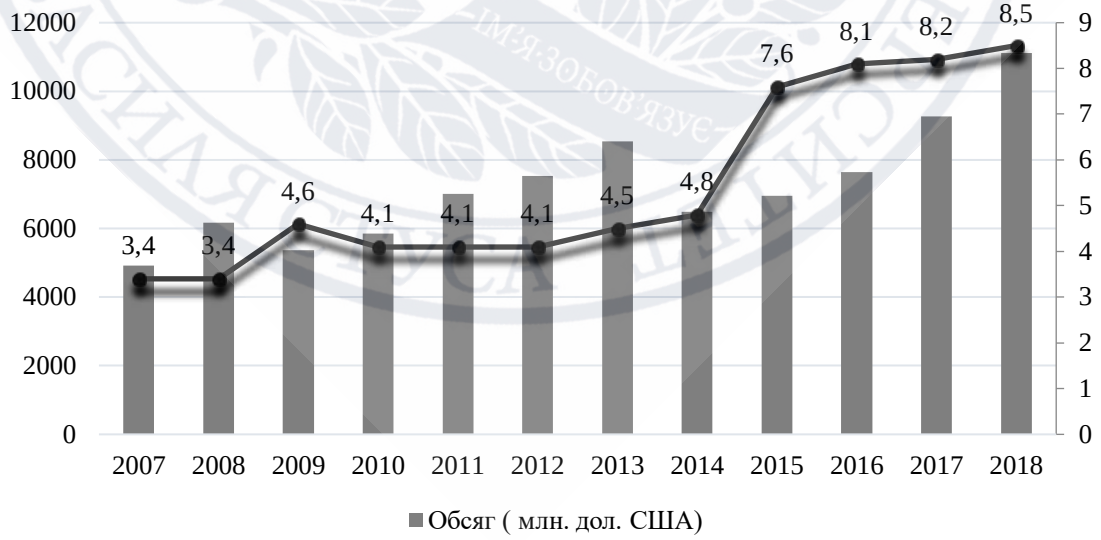


Рисунок 2.12 – Приватні перекази в Україну в 2007–2018 рр. та їхня частка від ВВП [12]

За даними Національного банку України, який обраховує обсяги приватних переказів при розрахунку платіжного балансу країни, вони стабільно зростали (за винятком періоду світової фінансово-економічної кризи) і в 2013 р. перевищили 8,5 млрд дол. США. Однак у 2014 році сума переказів суттєво скоротилася (на 24%), що було наслідком безпеково-політичних та економічних негараздів в Україні, а також кризи її фінансової системи. Певне покращення внутрішньої ситуації, а також збільшення темпів трудової міграції за кордон зумовили відновлення зростання сум приватних переказів (рис. 2.12), які в 2018 р. сягнули 11,1 млрд дол. США, що відповідає 8,5% ВВП країни. Сума переказів більш ніж учетверо перевищила суму прямих іноземних інвестицій. Якщо раніше основною країною походження переказів була Росія, звідки надходила третина всіх переказів, то протягом останніх п’яти років частка Росії скорочувалася і в 2018 р. становила менше за 10% (1,09 млрд дол. США). Натомість з Польщі в 2018 р. в Україну надійшло 32,8% всіх переказів (3,6 млрд дол. США). Майже вдвічі зросли у порівнянні з попереднім роком обсяги переказів з Чехії (7,6% всіх переказів, або 846 млн дол. США).

Проте, не лише з України їдуть працювати закордон. В Україні також спостерігається зростання припливу трудових мігрантів-іноземців. На рисунку 2.13 зображено динаміку кількості офіційно працевлаштованих в Україні іноземців протягом 2010-2018 років.

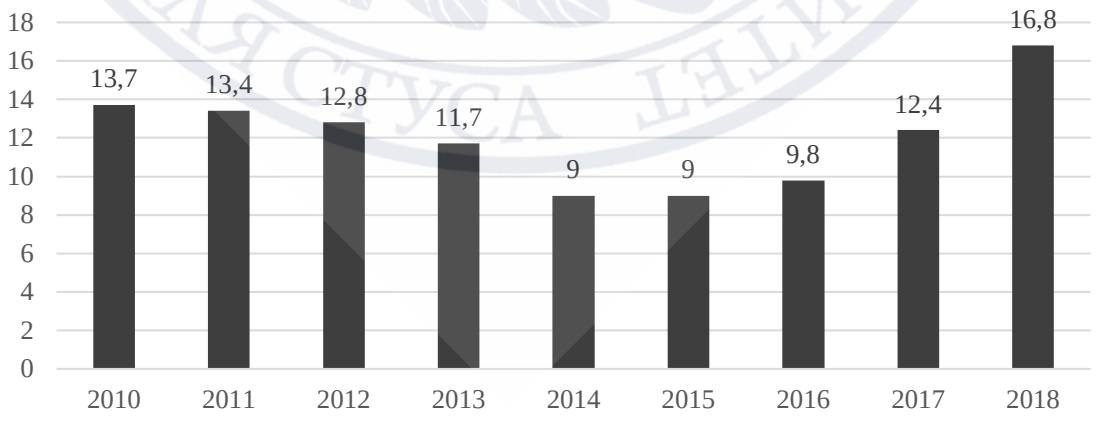


Рис. 2.13 Динаміка кількості офіційно працевлаштованих в Україні іноземців протягом 2010-2018 років, тис. осіб [32]

Як можна побачити на рисунку вище кількість офіційно працевлаштованих в Україні іноземців стрімко скоротилась через події 2014 року, але протягом кількох останніх років різко зросла - з 9 тисяч осіб у 2015-му до 16,2 тисяч у 2018-му.

Трудові іммігранти – це переважно керівники та менеджери, зайняті у сфері торгівлі та ремонту, промисловості, інформації та телекомунікації. Найчисельнішими в 2018 р. серед них були громадяни Туреччини (близько 3 тис.), Російської Федерації (1,6 тис.), Китаю та Білорусі (по близько 1 тис.) [32].

Отже, на підставі вищезазначеного, можна зробити певний висновок про участь України у світовому ринку праці. Безперечно Україна несе певні втрати у зв'язку з міграцією, але не потрібно забувати про те, що в України також працюють іноземці, і відбувається певне заміщення робочої сили на національному ринку праці. Також треба відзначити, що перекази заробітчан складають доволі вагому частку від ВВП країни.

Висновки до розділу 2

В найближчі 10-15 років для світового ринку праці та бізнесу будуть характерні деякі ключові тенденції:

1. Триватимуть глобалізаційні процеси, збільшиться економічна міць азіатських держав, таких як Китай і Індія.

2. Відбудуться суттєві демографічні зміни в усьому світі, перерозподіл і поліпшення трудових ресурсів. У розвинених країнах збільшиться середній вік працівників.

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

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

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

Можна виділити наступні тенденції міжнародної трудової міграції:

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

Україна несе певні втрати у зв’язку з міграцією, але не потрібно забувати про те, що в України також працюють іноземці, і відбувається певне заміщення робочої сили на національному ринку праці. Також треба відзначити, що перекази заробітчан складають доволі вагому частку від ВВП країни.

РОЗДІЛ 3
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИТУАЦІЇ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ В НЕСТАБІЛЬНИХ УМОВАХ

3.1 Заходи щодо покращення гнучкості світового ринку праці в умовах нестабільності

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

Один з визнаних способів з'ясування тенденцій суспільного розвитку – це виділення ключових факторів, що безпосередньо на нього впливають. Особлива увага повинна бути приділена наступним з них: конкуренція і глобалізація; постіндустріальний організаційний розвиток і менеджмент; технологічний прогрес («цифровізація»); множинні соціокультурні трансформації; старіння населення та хвилі міграції; гендерна рівноправність і фемінізація старості; прискорення розвитку.

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

секторах, що серйозно постраждали, – як і раніше схильні до ризику. Як і у випадку з багатьма іншими аспектами цієї пандемії, її наслідки непропорційно позначаються на тих, хто вже перебував у несприятливих умовах і найменше здатний витримати ще один удар [1].

Ще до пандемії COVID-19 на світовому ринку праці були широко поширені нерівність та інші соціально-економічні проблеми. Тільки 57% людей працездатного віку (3,3 мільярда чоловік: 1,3 мільярда жінок і 2,0 мільярда чоловіків) у 2019 році були працевлаштовані, 188 мільйонів чоловік були безробітними.

Більшість з тих, хто мав роботу, працювали в неформальному секторі економіки, причому більшість з них не мали соціального захисту та отримували низьку заробітну плату, яка заганяла їх в пастку бідності. Наприклад, більше 85% трудящих у країнах Африки, так само як і більшість жителів Азії, Латинської Америки та Близького Сходу, були зайняті в неформальному секторі. Неформальна зайнятість особливо висока серед жінок (62%) і переважає в сільському господарстві та сфері послуг. У всьому світі спільною проблемою була невідповідність кваліфікації попиту [1].

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

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

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

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

У таблицях 3.1 та 3.2 відображено розрахункове скорочення сукупного робочого часу (у відсотках) у перших двох кварталах 2020 року в порівнянні з докризовими показниками (4-й квартал 2019 року, з урахуванням сезонних коливань) в різних регіонах світу та у країнах, що відрізняються за економічним рівнем.

Таблиця 3.1 – Скорочення робочого часу у першому і другому кварталах 2020 року в різних регіонах світу, відсотків [5]

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

Таблиця 3.2 – Скорочення робочого часу у першому і другому кварталах 2020 року в країнах з різним рівнем доходу, відсотків [5]

Тип країн за рівнем доходу	1-й квартал 2020 року	2-й квартал 2020 року
Світ загалом	4,8	10,7
Країни з низьким рівнем доходу	1,7	8,8
Країни з рівнем доходу нижче середнього	1,9	11,4
Країни з рівнем доходу вище середнього	8,8	9,9
Країни з високим рівнем доходу	2,3	12,2

Таким чином, в країнах зі слабкими або відсутніми системами соціального захисту мільйони людей залишилися без доходу. У багатьох країнах безробіття вже росте стрімким темпами, а кількість годин роботи у всіх країнах і регіонах, за оцінками МОП, істотно скоротилося: на 10,7% в другому кварталі 2020 року у порівнянні з останнім кварталом 2019 року, що еквівалентно 305 млн робочих місць з повним робочим днем (при 48-годинному робочому тижні).

Пандемія оголила нерівність і соціальні проблеми, що існують у суспільстві, від яких в першу чергу страждають найбільш вразливі та маргіналізовані групи населення. Це, швидше за все, призведе до значного зростання масштабів багатовимірної бідності та нерівності. Переглянуті оцінки Світового банку вказують на те, що число людей, що живуть у злиднях, може збільшитися на 70-100 мільйонів осіб у порівнянні з 2019 роком, коли цей показник становив 632 мільйони осіб, і це стане першим збільшенням масштабів убогості з 1998 року. За оцінками, число людей, що продовжують жити в злиднях, не дивлячись на те, що вони працюють, зросте аж до 35 мільйонів осіб.

У таблиці 3.3 відображено рівень впливу кризи на функціонування різних секторів економіки.

Знак / позначає сектора, які включають підсектори, що були порушені по-різному. Наприклад, деякі сегменти обробної промисловості сильно постраждали (зокрема, автомобільна промисловість в Європі), в той час як інші сегменти постраждали менше.

Згідно таблиці 3.3, у всьому світі близько 38% робочої сили – близько 1,25 мільярда працівників – зайняті в секторах, які схильні до високого ризику. Ці сектори є трудомісткими, в них зайняті мільйони часто низькооплачуваних, низькокваліфікованих працівників. Відбувається зниження обсягу виробництва в наступних чотирьох секторах: громадське харчування та готельне господарство (144 мільйони працівників), роздрібна та оптова

торгівля (482 мільйони), підприємництво та адміністративна діяльність (157 мільйонів), обробна промисловість (463 мільйони).

Таблиця 3.3 – Рівень впливу кризи на функціонування різних секторів економіки [6]

Сектор економіки	Рівень впливу кризи на функціонування	Рівень зайнятості в 2019 році (в тис.)	Частка в загальносвітової зайнятості в 2019 році (у відсотках)	Частка жінок в 2019 році (у відсотках)
Освіта	Низький	176 560	5,3	61,8
Охорона здоров'я та соціальна діяльність	Низький	136 244	4,1	70,4
Державне управління та оборона	Низький	144 241	4,3	31,5
Комунальні послуги	Низький	26 589	0,8	18,8
Сільське господарство, лісове господарство та рибний промисел	Низький / середній	880 373	26,5	37,1
Будівництво	Середній	257 041	7,7	7,3
Фінансова діяльність та страхування	Середній	52 237	1,6	47,1
Гірничодобувна промисловість	Середній	21 714	0,7	15,1
Мистецтво, сфера розваг і відпочинку та інші послуги	Середній / високий	179 857	5,4	57,2
Транспорт, складське господарство та зв'язок	Середній / високий	204 217	6,1	14,3
Готельне господарство і громадське харчування	Високий	143 661	4,3	54,1
Сектор нерухомості, підприємництво та адміністративна діяльність	Високий	156 878	4,7	38,2
Обробна промисловість	Високий	463 091	13,9	38,7
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автомобілів і мотоциклів	Високий	481 951	14,5	43,6

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

перебоями в виробничо-збутових ланцюгах, що здійснить нищівний вплив на і без того високі показники бідності в сільських районах.

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

Заходи будуть відрізнятися в залежності від стадії процесу відновлення, проте на всіх етапах найважливішим питанням для тих, хто приймає рішення, буде питання про те, як їм слід використовувати свої обмежені ресурси для підвищення рівня гарантованих доходів, створення і збереження гідних робочих місць, зміцнення соціального та екологічного аспектів економіки і переходу до норми, що буде орієнтована на інтереси людей, інклюзивна та доступна, буде враховувати гендерні фактори та спрямована на сталий розвиток.

Найважливіше значення для виконання кожної з цих рекомендацій має наявність достатніх фінансових можливостей. У зв'язку з цим потрібно проаналізувати бюджетні надходження, витрати та фінансування, так само як і потенційні зобов'язання. Не слід виключати жоден з варіантів: скорочення військових витрат, активізацію боротьби з корупцією, податкові реформи, фонди солідарності. З метою підтримки країн, що розвиваються, необхідно терміново розширювати міжнародне співробітництво, в тому числі шляхом надання ліквідних коштів і фінансової допомоги та звільнення від погашення зовнішньої заборгованості або перенесення термінів відповідних виплат.

На рисунку 3.1 відображено загальну грошову вартість оголошених заходів фінансового стимулювання, включаючи витрати або зниження податків, в різних країнах за станом на 24 травня 2020 року.

Рисунок 3.1 – Загальна грошова вартість оголошених заходів фінансового стимулювання в різних країнах за станом на 24 травня 2020 року [81]

Як можна побачити на рисунку вище найбільший обсяг грошової вартості заходів фінансового стимулювання у Китаї. Також значний обсяг у США.

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

Політико-економічні заходи держав повинні бути спрямовані на вирішення нижченаведених завдань [1]:

1) Розширення сфери дії та охоплення системи соціального захисту. Крім безпосереднього і прямого впливу на групи ризику та працівників, які вже втратили свої доходи, добре продумані заходи соціального захисту

можуть також сприяти поступовому переходу від неформальної до формальної економіки. Вони сприяють також зміцненню довіри між постраждалими трудящими та установами, підвищують виробничий потенціал трудящих.

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

3) Забезпечення негайної винагороди співробітників служб життєзабезпечення, які забезпечують функціонування системи. Без життєво важливої роботи, що виконується працівниками по догляду, співробітниками екологічних служб та іншими працівниками, економіка та суспільство одразу ж зазнають стан колапсу. У короткостроковій перспективі заохочення їх преміями або відгулами могло б в якійсь мірі допомогти підвищити мотивацію таких працівників, які часто змушені працювати на межі своїх фізичних і психологічних можливостей в цей важкий час.

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

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

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

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

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

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

Для роботодавців основними перевагами від дистанційної зайнятості є:

- зниження витрат на організацію робочого місця, оскільки необхідне комп'ютерне обладнання забезпечується самим працівником;

- зменшення важливості місця розташування офісу і його розмірів, за рахунок чого істотно знижуються витрати на оренду приміщення;

- підвищення гнучкості кадрової політики (можливість оперативно змінювати чисельність персоналу, відсутність проблем, пов'язаних з плинністю кадрів і невиходи на роботу);

- залучення фахівців з різних регіонів без зміни місця проживання, що дає можливість зменшувати рівень оплати їх праці порівняно з жителями центру, то є така категорія як територіальна мобільність змінює своє значення;

- зменшення важливості продуктивності праці, так як на перший план виходить її якість.

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

Згідно з даними BetaNews ринок BYOD, буде оцінюватися більш ніж в 366,95 млрд доларів вже до 2022 року.

Окремі дослідження показують, що політика BYOD буде впроваджуватися на як малих підприємствах, так великих, причому найбільш швидке зростання очікується в фінансовій та медичній галузях. Переваги впровадження політики BYOD [75]:

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

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

3. Підвищення продуктивності. Більшість компаній спостерігають зростання продуктивності після впровадження стратегій BYOD.

Отже, світовий ринок праці наразі проходить перевірку на гнучкість світовою пандемією COVID-19. Вийти зі складного становища держави зможуть лише доклавши зусилля до трансформації структури економіки загалом, та у ринок праці, зокрема.

3.2 Шляхи підвищення ефективності функціонування ринку праці України в умовах нестабільності

Ринок праці України протягом доволі довгого часу мав цілу низку проблем, що були пов'язані з безробіттям, значною кількістю осіб, які працюють у неформальних секторах економіки, що призводили до проблем формування державного бюджету. Крім того, неможливість заробляти бажану суму коштів призводила до трудової міграції українців. Усі перелічені негативні тенденції потребують обов'язкового вирішення. Задля кращого розуміння напрямків розв'язання проблем вітчизняного ринку праці необхідно проаналізувати чинники, що впливають на стан ринку праці.

Через це авторами було побудовано економіко-математичну модель з метою детальнішого розуміння чинників, які найбільше впливають на стан діяльності ринку праці в Україні. Наведені нижче розрахунки були проведені за допомогою статистичного програмного забезпечення Eviews 8 та BPStat.

Математичним вираженням ефективності функціонування ринку праці слід вважати продуктивність праці населення, яка виражена шляхом Валового внутрішнього продукту на душу населення. Саме тому об'єктом дослідження обрано ВВП на душу населення України, предметом дослідженнях слід вважати взаємозв'язок факторів, які впливають на зміну показника ВВП на душу населення.

Для виявлення найбільш впливових на об’єкт дослідження факторів, авторами було поставлено наступні завдання:

1) створення за допомогою ПЗ Eviews 8 багатофакторної регресійної моделі;

2) аналіз отриманих даних та визначення найбільш точного рівняння лінії тренду;

3) прогнозування показників Y (ВВП на душу населення України) та X_1, $X_2 \ldots X_n$ (найбільш впливові показники, які визначені за допомогою моделі) на 2020 та 2021 рік за допомогою ПЗ BPStat;

4) аналіз ступеню впливу факторів X на зміну фактору Y.

Для проведення досліджень авторами були використані дані у період з 2010 по 2019 роки для показника ВВП на душу населення, а також для наступних факторів впливу (математичні дані для проведення дослідження представлені нижче в таблиці 3.4):

1. X_1 – мінімальна заробітна плата, грн.;

2. X_2 – чисельність безробітних, тис. чол.;

3. X_3 – вартість податків, які сплачуються з мінімальної заробітної плати, грн.;

4. X_4 – рівень державних видатків на вищу освіту, тис. грн.

Таблиця 3.4 – Показники Валового внутрішнього продукту на душу населення та фактори впливу за період з 2014 по 2019 роки [43, 42, 37, 8]

Роки	ВВП на душу населення, грн.	Мінімальна заробітна плата, грн.	Чисельність безробітних, тис. осіб.	Вартість податків з мінімальної заробітної плати, грн	Рівень державних видатків на вищу освіту, млн. грн.
2010	23 600	922	1 784,20	166,51	18 664,84
2011	28 488	1 004	1 731,70	181,32	22 530,67
2012	30 953	1 134	1 656,60	204,80	24 480,20
2013	31 748	1 147	1 576,40	207,15	25 108,95
2014	35 834	1 218	1 847,10	237,58	28 340,50
2015	46 210	1 378	1 654,00	268,79	30 981,80
2016	55 854	1 378	1 677,50	268,71	35 233,60
2017	70 224	3 200	1 697,30	624,00	38 838,20
2018	84 192	3 723	1 577,60	725,99	44 243,60
2019	94 590	4 173	1 486,90	813,74	61 770,55
Загалом	501 693	X	16 689	X	330 193

На основі наведених даних у використаному програмному забезпеченні було збудовано чотирьох факторну економіко-математичну модель, яка має наступний вигляд:

$$Y = -162.157740536 * X1 - 42.0437674096 * X2 + 887.641698946 * X3 + 0.299503847184 * X4 + 94737.2053582 \quad (3.1)$$

Програмний вигляд даних для рівняння, а також побудова чотирьох факторної моделі в програмному забезпеченні наведені нижче на рисунках 3.2 та 3.3.

Group: UNTITLED Workfile: UNTITLED::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Default | Sort | Edit+/- | Smpl+/- | Compare+/

	Y	X1	X2	X3	X4
2010	23600.00	922.0000	1784.200	166.5100	18664.84
2011	28488.00	1004.000	1731.700	181.3200	22530.67
2012	30953.00	1134.000	1656.600	204.8000	24480.20
2013	31748.00	1147.000	1576.400	207.1500	25108.95
2014	35834.00	1218.000	1847.100	237.5800	28340.50
2015	46210.00	1378.000	1654.000	268.7900	30981.80
2016	55854.00	1378.000	1677.500	268.7100	35233.60
2017	70224.00	3200.000	1697.300	624.0000	38838.20
2018	84192.00	3723.000	1577.600	725.9900	44243.60
2019	94590.00	4173.000	1486.900	813.7400	61770.55

Рисунок 3.2 – Вигляд досліджуваних даних для рівняння в ПЗ Eviews 8

Equation: EQ01 Workfile: UNTITLED::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Estimate | Forecast | Stats | Resids

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 11/21/20 Time: 18:17
Sample: 2010 2019
Included observations: 10

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	-162.1577	59.07158	-2.745106	0.0405
X2	-42.04377	23.02577	-1.825944	0.1274
X3	887.6417	304.6399	2.913741	0.0333
X4	0.299504	0.370039	0.809385	0.4551
C	94737.21	47684.10	1.986767	0.1037

R-squared	0.987356	Mean dependent var	50169.30
Adjusted R-squared	0.977241	S.D. dependent var	25102.11
S.E. of regression	3786.891	Akaike info criterion	19.62333
Sum squared resid	71702714	Schwarz criterion	19.77462
Log likelihood	-93.11666	Hannan-Quinn criter.	19.45736
F-statistic	97.61382	Durbin-Watson stat	2.097340
Prob(F-statistic)	0.000062		

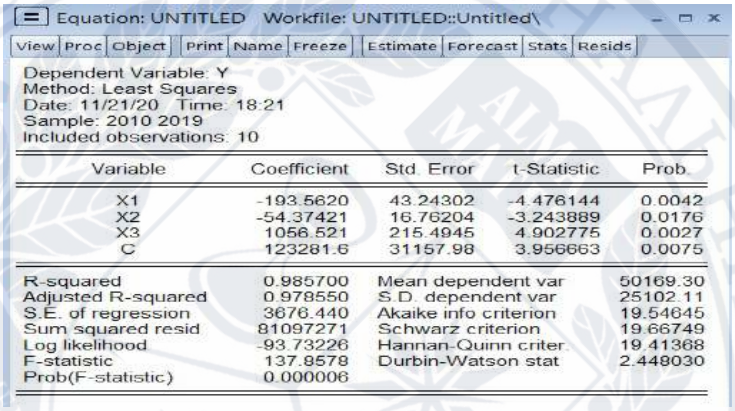
Рисунок 3.3 – Вигляд чотирьохфакторної моделі в ПЗ Eviews 8

Відповідно до даних, наведених на рис. 3.3, можна зробити висновок, що обрані для дослідження фактори X будуть на 98,7% впливати на рівень досліджуваного показника Y - ВВП на душу населення (про це свідчить показник R-squared). Для аналізу окремого впливу кожного з наведених показників, слід звернути увагу на показник Prob. – probability (вірогідність), нормативне значення якого повинно бути у проміжку між 0,00001 та 0,05.

Серед наведених факторів найбільше перебільшення показника має фактор X4 «Рівень державних видатків на вищу освіту, тис. грн.», який дорівнює 0,4551 та свідчить про те, що фактор є статистично незначним і повинен бути виключений з подальших розрахунків. На основі наведеного, авторами було збудовано трьохфакторну модель, математичний вигляд якої наведено нижче:

$$Y = -193.561967562 * X1 - 54.3742065032 * X2 + 1056.52108782 * X3 + 123281.616308 \quad (3.2)$$

Збудована трьохфакторна модель в програмі Eviews 8 наведена нижче на рис. 3.4.



Equation: UNTITLED Workfile: UNTITLED::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Estimate | Forecast | Stats | Resids

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 11/21/20 Time: 18:21
Sample: 2010 2019
Included observations: 10

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	-193.5620	43.24302	-4.476144	0.0042
X2	-54.37421	16.76204	-3.243889	0.0176
X3	1056.521	215.4945	4.902775	0.0027
C	123281.6	31157.98	3.956663	0.0075

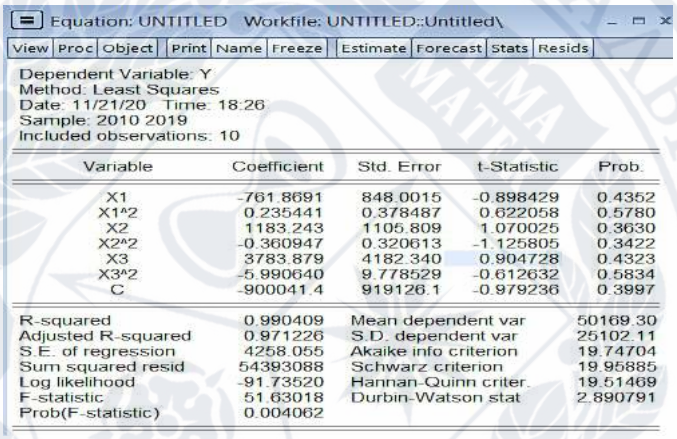
R-squared	0.985700	Mean dependent var	50169.30
Adjusted R-squared	0.978550	S.D. dependent var	25102.11
S.E. of regression	3676.440	Akaike info criterion	19.54645
Sum squared resid	81097271	Schwarz criterion	19.66749
Log likelihood	-93.73226	Hannan-Quinn criter.	19.41368
F-statistic	137.8578	Durbin-Watson stat	2.448030
Prob(F-statistic)	0.000006		

Рисунок 3.4 – Вигляд трохфакторної моделі в ПЗ Eviews 8

Відповідно до побудованої моделі, показник probability для всіх наведених факторів є задовільним, що свідчить про те, що рівень мінімальної заробітної плати, чисельність безробітних та вартість податків у 98,6% випадках впливатимуть на рівень ВВП на душу населення та у 1,4% випадках вплив матимуть невраховані у дослідженні чинники. Значущість моделі також підтверджує показник критерію Фішера (Prob. F-statistic), який дорівнює 0,000006 та не перебільшує рекомендоване значення (0,05). Серед незадовільних показників слід зазначити значний показник помилки апроксимації, що становить 367644% та значно перебільшує 15% і говорить про те, що модель не можна назвати статистично точною. Для підвищення цієї точності в модель потрібно включити більшу кількість факторів для дослідження.

Обрана трьохфакторна модель є задовільною, тому для прогнозування показника ВВП на душу населення необхідно визначити тип лінії тренду, якій з найбільшою точністю забезпечить статистичний прогноз. Серед обраних для дослідження рівняння лінійного, параболічного та гіперболічного тренду. Рівняння лінійного тренду дорівнює рівнянню побудованої трьохфакторної моделі. Розрахунки за параболічною моделлю наведені на рисунку 3.5. Математичний вигляд лінії тренду наступний:

$$Y = -761.869143748 * X1 + 0.235440902654 * X1^2 + 1183.24277943 * X2 - 0.360947235988 * X2^2 + 3783.87886207 * X3 - 5.99063986646 * X3^2 - 900041.422751 \quad (3.3)$$



Equation: UNTITLED Workfile: UNTITLED::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Estimate | Forecast | Stats | Resids

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 11/21/20 Time: 18:26
Sample: 2010 2019
Included observations: 10

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	-761.8691	848.0015	-0.898429	0.4352
X1^2	0.235441	0.378487	0.622058	0.5780
X2	1183.243	1105.809	1.070025	0.3630
X2^2	-0.360947	0.320613	-1.125805	0.3422
X3	3783.879	4182.340	0.904728	0.4323
X3^2	-5.990640	9.778529	-0.612632	0.5834
C	-900041.4	919126.1	-0.979236	0.3997

R-squared	0.990409	Mean dependent var	50169.30
Adjusted R-squared	0.971226	S.D. dependent var	25102.11
S.E. of regression	4258.055	Akaike info criterion	19.74704
Sum squared resid	54393088	Schwarz criterion	19.95885
Log likelihood	-91.73520	Hannan-Quinn criter.	19.51469
F-statistic	51.63018	Durbin-Watson stat	2.890791
Prob(F-statistic)	0.004062		

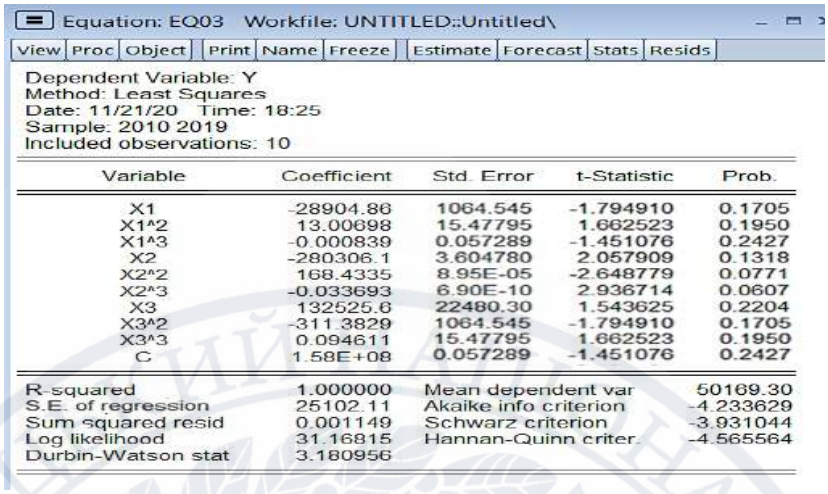
Рисунок 3.5 - Вигляд рівняння параболічної лінії тренду в ПЗ Eviews 8

Розрахункові дані за гіперболічною лінією тренду зображені на рисунку 3.6. Математичний вигляд зазначеної моделі:

$$Y = -28904.8574321 * X1 + 13.006983901 * X1^2 - 0.000838950052266 * X1^3 - 280306.091729 * X2 + 168.433463007 * X2^2 - 0.033692705283 * X2^3 + 132525.610251 * X3 - 311.382937962 * X3^2 + 0.0946109452244 * X3^3 + 157706962.832 \quad (3.4)$$

Серед досліджуваних рівнянь найменший показник помилки апроксимації (S.E. of regression) розраховано у лінійного тренду, що говорить про найбільшу його точність серед наведених. Зазначимо, що для розрахунку прогнозного значення ВВП на душу населення, необхідно спрогнозувати значення факторів впливу. Державою вже затверджено дані щодо заробітної

плати на 2020 та 2021 роки, саме тому використані значення для показників X_1 та X_3 наведено в таблиці нижче.



Equation: EQ03 Workfile: UNTITLED::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Estimate | Forecast | Stats | Resids

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 11/21/20 Time: 18:25
Sample: 2010 2019
Included observations: 10

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	-28904.86	1064.545	-1.794910	0.1705
X1^2	13.00698	15.47795	1.662523	0.1950
X1^3	-0.000839	0.057289	-1.451076	0.2427
X2	-280306.1	3.604780	2.057909	0.1318
X2^2	168.4335	8.95E-05	-2.648779	0.0771
X2^3	-0.033693	6.90E-10	2.936714	0.0607
X3	132525.6	22480.30	1.543625	0.2204
X3^2	-311.3829	1064.545	-1.794910	0.1705
X3^3	0.094611	15.47795	1.662523	0.1950
C	1.58E+08	0.057289	-1.451076	0.2427

R-squared	1.000000	Mean dependent var	50169.30
S.E. of regression	25102.11	Akaike info criterion	-4.233629
Sum squared resid	0.001149	Schwarz criterion	-3.931044
Log likelihood	31.16815	Hannan-Quinn criter.	-4.565564
Durbin-Watson stat	3.180956		

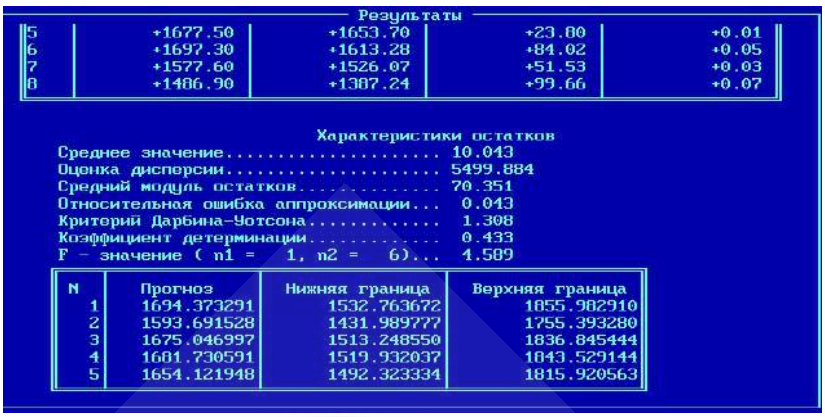
Рисунок 3.6 – Вигляд рівняння гіперболічної лінії тренду в ПЗ Eviews 8

Також за допомогою програмного забезпечення BPStat спрогнозуємо показники факторів X_2 – «Кількість безробітного населення». Прогнозування фактору виконано завдяки використанню лінійного параметричного методу «Олімп», який було обрано на основі вибору методу покладена найменша відносна помилка апроксимації. Відповідно до розрахованих даних, чисельність безробітних в Україні на 2020 рік складатиме 1 694,37 тис. осіб. та на 2021 рік – 1 593,69 тис. осіб.

Таблиця 3.5 – Показники мінімальної заробітної плати та податкового навантаження на 2020 та 2021 роки

Період	Мінімальна заробітна плата, грн. (X1)	Вартість податків з мінімальної заробітної плати, грн (X3)
2020	5 000,00	975
2021	6 000,00	1170

Для прогнозування рівня ВВП на душу населення на наступні 2 роки знову використаємо ПЗ Eviews 8. Відповідно до зазначеної лінії тренду було збудовано прогнозну лінію тренду, відповідно до якої досліджуваний показник у 2020 році складе 93453 тис. грн. (тобто спостерігається незначне зниження на 1,2%). Графік прогнозу наведено на рисунку 3.7.



Результаты

5	+1677.50	+1653.70	+23.80	+0.01
6	+1697.30	+1613.28	+84.02	+0.05
7	+1577.60	+1526.07	+51.53	+0.03
8	+1486.90	+1387.24	+99.66	+0.07

Характеристики остатков

Среднее значение..... 10.013
Оценка дисперсии..... 5499.884
Средний модуль остатков..... 70.351
Относительная ошибка аппроксимации... 0.013
Критерий Дарбина-Уотсона..... 1.308
Коэффициент детерминации..... 0.433
F - значение (n1 = 1, n2 = 6)... 4.589

N	Прогноз	Нижняя граница	Верхняя граница
1	1694.373291	1532.763672	1855.982910
2	1593.691528	1431.989777	1755.393280
3	1675.046997	1513.248550	1836.845444
4	1681.730591	1519.932037	1843.529144
5	1654.121948	1492.323334	1815.920563

Рисунок 3.6 – Вигляд на Прогнозування показника X_2 – «Кількість безробітного населення» в ПЗ BPStat

Щодо даних на 2021 рік – прогнозний показник склав 111381 тис. грн. (тобто збільшення показника на 19,18% у порівнянні з прогнозним показником 2020 року). Графік прогнозу представлено на рисунку 3.8.

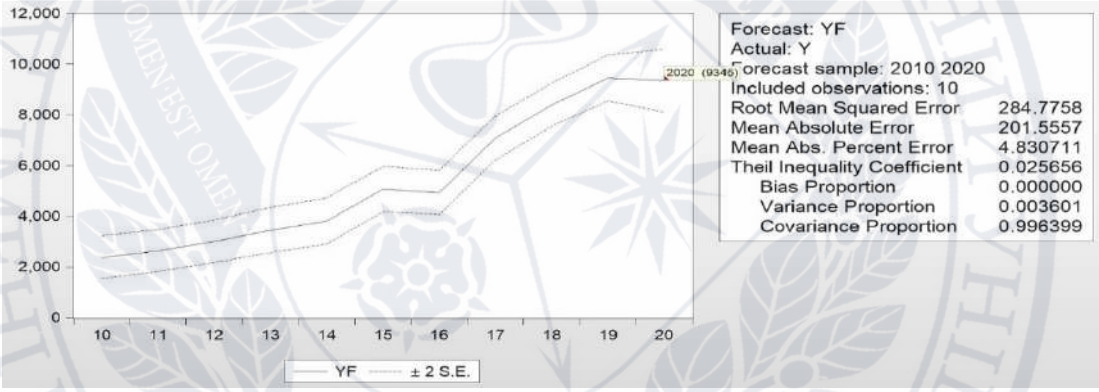


Рисунок 3.7 – Прогнозний графік рівня Валового внутрішнього продукту у 2020 році.

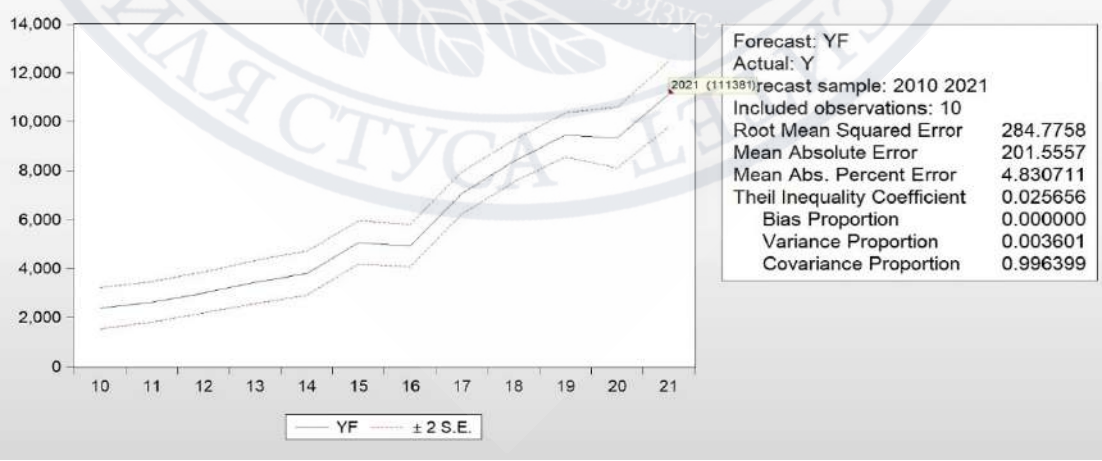


Рисунок 3.8 – Прогнозний графік рівня Валового внутрішнього продукту у 2021 році.

За результатами побудови економіко-математичної моделі можна зазначити, що всі досліджувані показники мають вплив на рівень Валового внутрішнього продукту на душу населення в Україні. Проте, беручи до уваги відносні зміни показників, які зазначені в таблиці 3.6, зазначаємо, що збільшення вартості мінімальної заробітної плати чи оподаткування не призвели до значного коливання рівня ВВП на душу населення. Це говорить про те, що найбільший вплив мав показник «Чисельність безробітних», зміна якого є тотожною змінам досліджуваного показника.

Таблиця 3.6 – Відносні зміни досліджуваних факторів щодо даних попереднього року

Період	Мінімальна заробітна плата, грн. (X_1), %	Чисельність безробітних, тис. осіб (X_2), %	Вартість податків з мінімальної заробітної плати, грн (X_3), %
2020	19,82	13,95	19,82
2021	20,00	-5,94	20,00

Вищезазначене говорить про те, що наразі держава потребує наявності більшої кількості робочих місць, яка може бути забезпечена за рахунок розвитку нових форм зайнятості, особливо тих, що пов’язані з можливістю працювати дистанційно. Також, це зможе допомогти трудовим мігрантам, що повернулися до України через світову пандемію.

Слід зазначити, що програмне забезпечення прогнозує підвищення мінімальної заробітної плати. Такі заходи будуть відбуватися і в реальному житті. Щодо інших напрямків, то на погляд авторів дослідження, уряду слід зменшити як вартість податків з заробітної плати, так і з працедавців. Це допоможе зменшити обсяги тіньової зайнятості.

Необхідно виділити комплекс дій які могли б допомогти розвивати ринок праці в Україні та сприяти його подальшої інтеграції в світовий ринок праці. У загальному вигляді ці пропозиції мають вигляд:

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

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

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

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

Найбільш перспективним напрямком трансформації ринку праці України можна вважати розвиток цифрових платформ. Це може допомогти залучити більшість населення у активну діяльність у вітчизняному ринку сфери послуг. Якщо враховувати тенденції поширення пандемії на території України та, як наслідок, негативну тенденцію розвитку українського ринку праці у 2020 році, цифрова трансформація вітчизняного ринку праці є вкрай необхідної стадією економіки нашої країни. Слід зазначити, що наразі в Україні здійснюється поступове впровадження цифрових технологій. Значним кроком цього напрямку є те, що у 2020 році в Україні запустили Національну онлайн-платформу по цифровій грамотності "Дія" [33]. Мета платформи - за три роки навчити шість мільйонів українців цифровій грамотності.

3.3 Механізм регулювання процесів мобільності людського капіталу на світовому ринку праці

Одним з найважливіших факторів впливу на стан сучасного світового ринку праці можна вважати трудову міграцію.

За своєю сутністю міграційні процеси можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки на розвиток тієї чи іншої країни, саме тому вони потребують певного регулювання з боку державних урядів. Проте для того, щоб зрозуміти напрямок регулювання зазначених процесів, авторами було проведено додаткове дослідження да збудовано економіко-математичні моделі з метою виявлення впливу мобільності людського капіталу на подальший добробут країни. Для дослідження було обрано країни-представники, які відображують типи країн, що є найпоширеними за рівнем розвитку: США (високорозвинена країна), Польща (країна, що розвивається)

та Центральноафриканська республіка (ЦАР) (найменш розвинута країни) . За математичне відображення добробуту країни було обрано рівень ВВП країни, який безпосередньо є об’єктом дослідження. Предметом моделі слід вважати вплив факторів на зміни рівня ВВП країни. Задля моделювання автором було обрано наступні результативний фактор та фактори впливу:

1. Y – рівень ВВП країни;
2. X_1 – індекс безробіття країни;
3. X_2 – індекс розвитку людського потенціалу;
4. X_3 - коефіцієнт чистої міграції.

Загальний перелік розрахункових даних наведено в таблиці нижче.

Таблиця 3.7 – Показники Валового внутрішнього продукту та фактори впливу за період з 2013 по 2019 роки трьох країн [19, 30, 39, 40, 63, 78, 82]

Країна	Рік	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
США	ВВП, млрд.	16784,83	17527,28	18238,30	18745,10	19542,98	20611,88	21433,23
	Індекс безробіття	0,074	0,062	0,053	0,049	0,043	0,039	0,037
	Індекс розвитку людського потенціалу	0,937	0,914	0,914	0,915	0,92	0,924	0,92
	Коефіцієнт чистої міграції	3,151	3,107	3,062	3,018	2,973	2,929	2,893
Польща	ВВП, млрд.	524,41	545,28	477,58	471,85	526,75	587,15	592,4
	Індекс безробіття	0,103	0,09	0,075	0,062	0,049	0,038	0,033
	Індекс розвитку людського потенціалу	0,821	0,834	0,834	0,843	0,855	0,865	0,872
	Коефіцієнт чистої міграції	-1,68	-1,499	-1,318	-1,137	-0,956	-0,775	-0,673
ЦАР	ВВП, млрд.	1,69	1,90	1,70	1,83	2,07	2,28	2,28
	Індекс безробіття	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
	Індекс розвитку людського потенціалу	0,35	0,34	0,34	0,35	0,35	0,37	0,38
	Коефіцієнт чистої міграції	-17,84	-15,99	-14,14	-12,29	-10,43	-8,58	-7,49

В ході дослідження зазначених факторів на добробут США було побудовано трьох- та двухфакторні математичні моделі. Незважаючи на те, що показник R-squared свідчить про те, що зазначені фактори 99,3% та 99,2% в обох випадках впливатимуть на зміну досліджуваного показника, показник probability для факторів «індекс безробіття» та «коефіцієнт чистої міграції» перевищує рекомендоване значення, що свідчить про їх статистичну не значимість. Візуальне представлення цих досліджень наведено на рисунку 3.9 нижче.

Equation: EQ01 Workfile: USA::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Estimate | Forecast | Stats | Resids

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 11/21/20 Time: 23:27
Sample: 2013 2019
Included observations: 7

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	69936.42	44526.87	1.570656	0.2143
X2	-15256.21	17395.54	-0.877018	0.4450
X3	-26833.39	5879.053	-4.564236	0.0197
C	110471.0	29948.75	3.688670	0.0345

R-squared	0.993827	Mean dependent var	18983.37
Adjusted R-squared	0.987654	S.D. dependent var	1659.955
S.E. of regression	184.4424	Akaike info criterion	13.56811
Sum squared resid	102057.0	Schwarz criterion	13.53720
Log likelihood	-43.48839	Hannan-Quinn criter.	13.18609
F-statistic	160.9947	Durbin-Watson stat	2.233485
Prob(F-statistic)	0.000822		

Equation: EQ02 Workfile: USA::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Estimate | Forecast | Stats | Resids

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 11/21/20 Time: 23:33
Sample: 2013 2019
Included observations: 7

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	37225.64	23609.03	1.576754	0.1900
X3	-22651.65	3338.507	-6.784966	0.0025
C	85470.21	8912.609	9.589808	0.0007

R-squared	0.992244	Mean dependent var	18983.37
Adjusted R-squared	0.988366	S.D. dependent var	1659.955
S.E. of regression	179.0413	Akaike info criterion	13.51064
Sum squared resid	128223.1	Schwarz criterion	13.48746
Log likelihood	-44.28723	Hannan-Quinn criter.	13.22412
F-statistic	255.8739	Durbin-Watson stat	1.632952
Prob(F-statistic)	0.000060		

Рисунок 3.9 – Трьох- та двохфакторні моделі залежності ВВП від досліджуваних факторів для США

Таким чином, єдиним впливовим фактором на рівень ВВП в США залишається коефіцієнт чистої міграції. Математична модель зазначеного впливу представлена нижче:

$$Y = -17532.1645641 * X3 + 71912.9762476 \quad (3.5)$$

Відповідно до побудованої моделі, рівень впливу досліджуваного індексу складає 98,7%. Про значущість моделі також свідчить задовільний рівень показника критерію Фішера – «Prob. F-statistic» (0,000006 < 0,05). Дані щодо побудованої моделі наведені на рисунку нижче.

Equation: EQ03 Workfile: USA::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Estimate | Forecast | Stats | Resids

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 11/21/20 Time: 23:28
Sample: 2013 2019
Included observations: 7

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X3	-17532.16	884.8582	-19.81353	0.0000
C	71912.98	2672.499	26.90852	0.0000

R-squared	0.987424	Mean dependent var	18983.37
Adjusted R-squared	0.984909	S.D. dependent var	1659.955
S.E. of regression	203.9209	Akaike info criterion	13.70830
Sum squared resid	207918.8	Schwarz criterion	13.69284
Log likelihood	-45.97904	Hannan-Quinn criter.	13.51729
F-statistic	392.5760	Durbin-Watson stat	0.970008
Prob(F-statistic)	0.000006		

Рисунок 3.10 – Модель моделі залежності ВВП від коефіцієнту чистої міграції для США

Для прогнозування показника ВВП в залежності від впливу досліджуваного фактору, збудуємо параболічну та гіперболічну лінії тренду з метою визначення найбільш точного прогнозного значення. Характеристики тієї чи іншої лінії тренду наведені в таблиці нижче.

Таблиця 3.8 – Характерні показники лінійної, параболічної та гіперболічної ліній тренду для прогнозування ВВП США

Лінія тренду	Рівняння	R-squared	Відносна помилка апроксимації, %
Лінійна	Y = -17532.1645641*X3 + 71912.9762476	98,7	20392
Параболічна	Y = -153463.408163*X3 + 22496.195325*X3^2+ + 277080.273507	99,6	12611
Гіперболічна	Y = -4944885.76327*X3 +1608608.47271*X3^2 - 174934.968123*X3^3 + 5099532.57875	99,8	8764

За наведеними вище даними найбільш оптимальною для прогнозування є гіперболічна лінія тренду. За допомогою статистичної програми BPStat спрогнозуємо значення коефіцієнту чистої міграції на 2020 та 2021 роки. Прогнозовані показники за зазначеним фактором наведено на рисунку нижче.

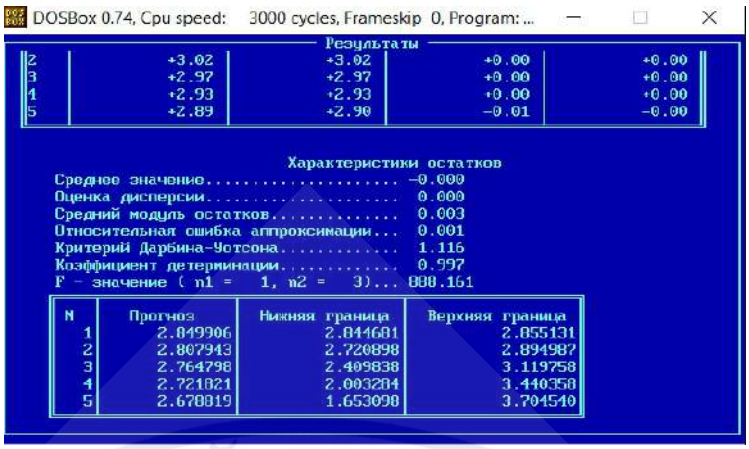


Рисунок 3.11 – Прогнозування коефіцієнту чистої міграції за допомогою лінійного параметричного методу «Бокса-Дженкінса» в ПЗ BPStat

На основі наявної гіперболічної лінії тренду та прогнозних даних впливового фактору було проведено прогнозування змін ВВП США на наступні 2020 та 2021 роки. За результатами дослідження у 2020 р. рівень ВВП складатиме 22943,00 млрд. долл. (збільшення на 7,04% у порівнянні з даними 2019р.), у 2021 р. – 24773,00 млрд. долл (збільшення на 7,98% у порівнянні з 2020р.). Відповідні графіки прогнозу наведені нижче на рисунках 3.12 та 3.13.

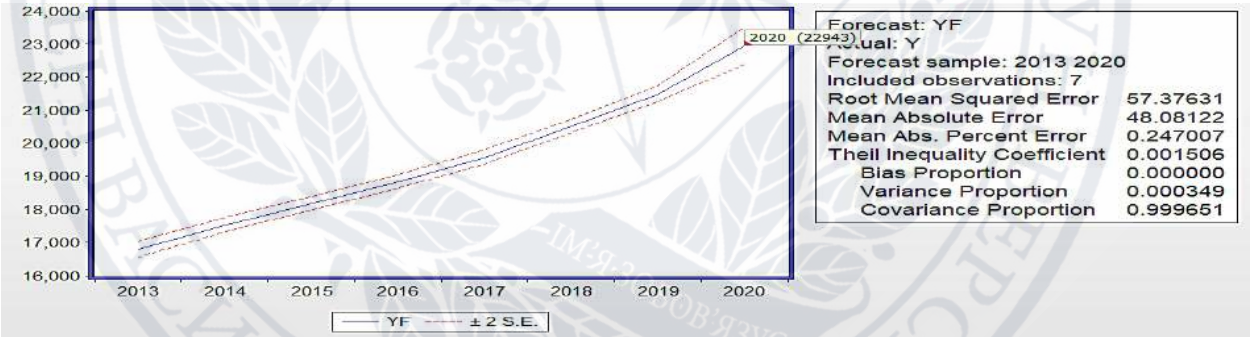


Рисунок 3.12 – Графік прогнозування зміни ВВП США під впливом змін коефіцієнту чистої міграції у 2020 році

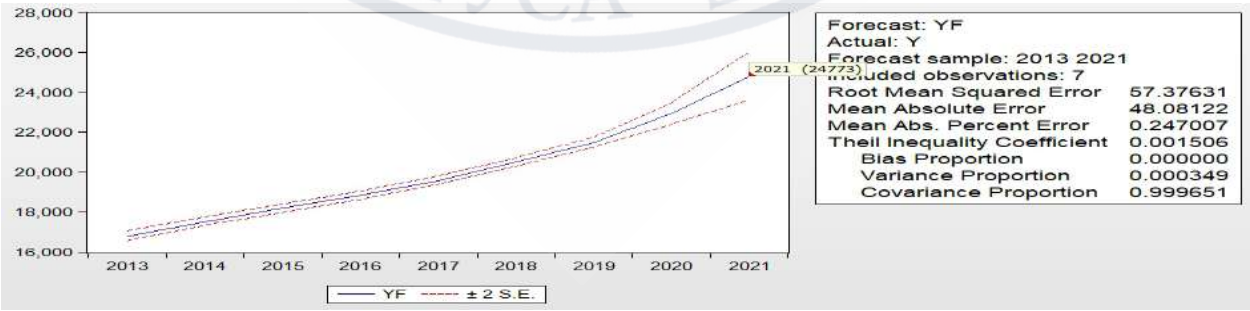


Рисунок 3.13 – Графік прогнозування зміни ВВП США під впливом змін коефіцієнту чистої міграції у 2021 році

Таким чином, за результатами наведеного дослідження виявлено факт зворотної залежності, а саме, зріст ВВП США напряму пов'язаний зі зниженням рівню міграції до країни. Це говорить про те, що країні потрібно зберегти власну протекціоністську політику щодо міграції, яку США реалізовувало протягом останніх чотирьох років. Вважаємо, що зазначена ситуація є характерною для Сполучених Штатів, оскільки до 2016 року країна проводила активну політику у підтримці мігрантам, які не впливали на збільшення ВВП країни.

Слід зазначити, що майже всі високорозвинені країни намагаються зменшити частку іноземців шляхом введення більш жорстких норм контролю за міграцією. Якщо двадцятому віку було притаманне бажання країн, що є високорозвиненими, брати якомога більше заробітчан, то наразі акцент здійснюється на отриманні більш кваліфікованої робочої сили (наукових діячів, інженерів, розробників програмного забезпечення тощо).

Проведемо зазначене дослідження на показниках країни, яка відноситься до країн, що досі розвиваються – Польщі. Відповідно до даних, що наведені в розрахунках Eviews 8, побудова трьохфакторної моделі є статистично недоцільною, оскільки показник вірогідності для фактору X_2 (індекс розвитку людського потенціалу) вищий за рекомендоване значення. Побудована двухфакторна модель має наступний математичний вигляд:

$$Y = 21920.4160444 * X1 + 1614.39034013 * X3 + 976.814619135 \qquad (3.6)$$

Відповідно до розрахованих програмних даних, показник R-squared дорівнює 78,32%. Оскільки його значення перевищує 70%, можна стверджувати, що досліджувані показники у 78,32% випадках впливатимуть на добробут Польщі, інші 21,28% - це вплив факторів, які не враховані математичною моделлю. Про вірогідність моделі також свідчить достатній рівень критерію Фішеру (0,046990). Розрахункові дані програмного забезпечення за даною моделлю наведено на рисунку нижче.

Equation: EQ02 Workfile: POLAND::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Estimate | Forecast | Stats | Resids

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 11/21/20 Time: 23:50
Sample: 2013 2019
Included observations: 7

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	21920.42	7187.247	3.049904	0.0380
X3	1614.390	508.1611	3.176926	0.0336
C	976.8146	125.6064	7.776793	0.0015

R-squared	0.783229	Mean dependent var	532.2029
Adjusted R-squared	0.674843	S.D. dependent var	47.48769
S.E. of regression	27.07868	Akaike info criterion	9.732897
Sum squared resid	2933.019	Schwarz criterion	9.709716
Log likelihood	-31.06514	Hannan-Quinn criter.	9.446380
F-statistic	7.226317	Durbin-Watson stat	2.100609
Prob(F-statistic)	0.046990		

Рисунок 3.14 – Модель моделі залежності ВВП від індексу безробіття та коефіцієнту чистої міграції для Польщі

Також для прогнозування досліджуваного показника наведемо дані ліній тренду, що проаналізовані, вони представлені в таблиці 3.9.

Таблиця 3.9 – Характерні показники лінійної, параболічної та гіперболічної ліній тренду для прогнозування ВВП Польщі

Лінія тренду	Рівняння	R-squared	Відносна помилка апроксимації, %
Лінійна	Y = 21920.4160444*X1 + 1614.39034013*X3 + 976.814619135	78,32	2708
Параболічна	Y = -20178.4762268*X1 + +418921.317403*X1^2 - 2472.56504376*X3 - 2166.26089659*X3^2 + 123.887764584	93,40	2114
Гіперболічна	Y = -105822.194809*X1 + 430134.313178*X1^2 + 2739507.12321*X1^3 + 1256.38205105*X3 + 6284.41434369*X3^2 + 2992.23028*X3^3 + 2428.91338575	90,10	4749

Відповідно до наведених даних, найбільш оптимальною прогнозною лінією тренду слід вважати параболічну. Також для необхідних розрахунків було прогнозовано дані факторів впливу на 2020 та 2021 роки за допомогою статистичної програми BPStat. Результати прогнозування наведені нижче на рисунку 3.15.

На основі застосованої параболічної лінії тренду та прогнозних показників факторів впливу було виявлено, що показник ВВП для Польщі буде знижено до 583 млрд. у 2020 році (на 1,6% у порівнянні з 2019 р.) та до 478 млрд. дол. у 2021 році (на 18% у порівнянні з 2020 роком). Відповідні графіки прогнозу наведені нижче на рисунках 3.16 та 3.17.

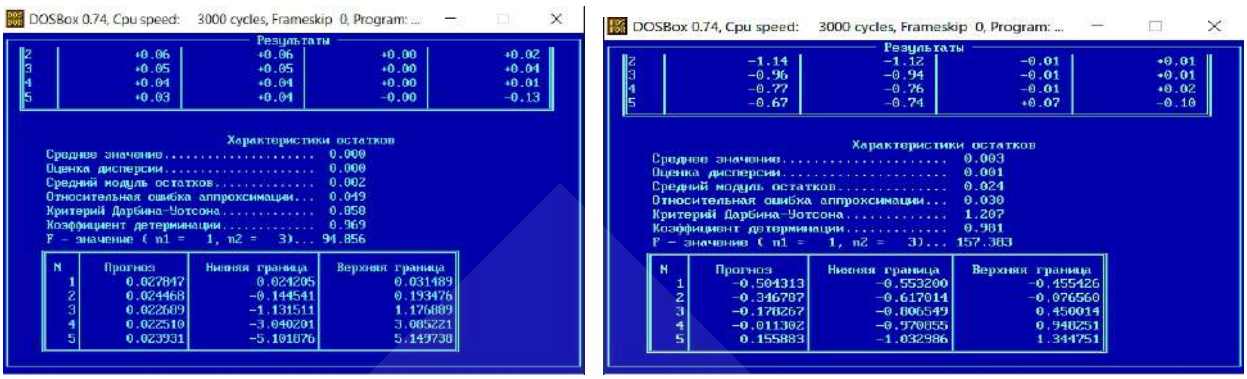


Рисунок 3.15 - Прогнозування індексу безробіття та коефіцієнту чистої міграції за допомогою лінійного параметричного методу «Брауна» та «Бокса-Дженкінса» відповідно в програмному забезпеченні BPStat

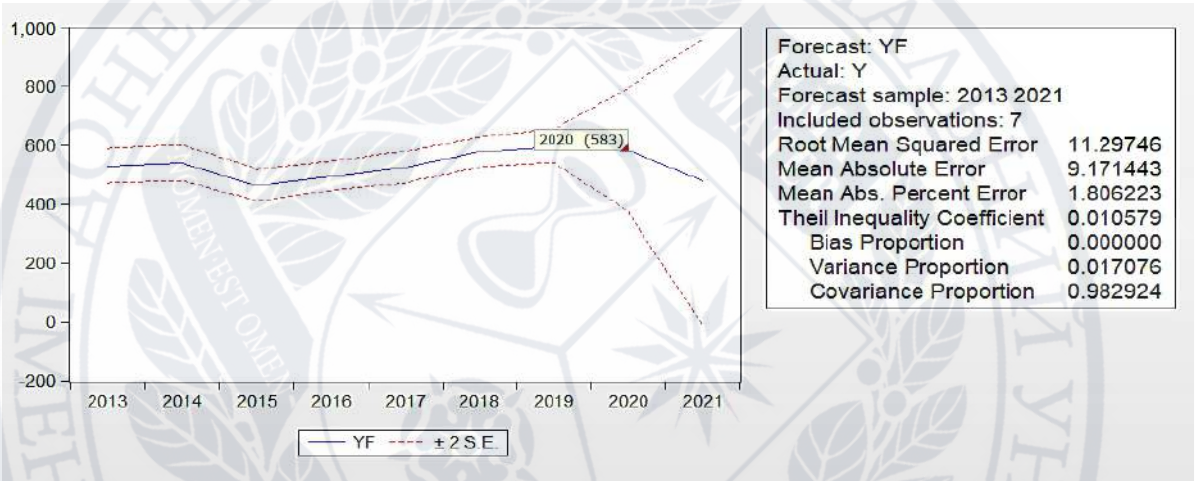


Рисунок 3.16 – Графік прогнозування зміни ВВП Польщі під впливом змін індексу безробіття та коефіцієнту чистої міграції у 2020 році

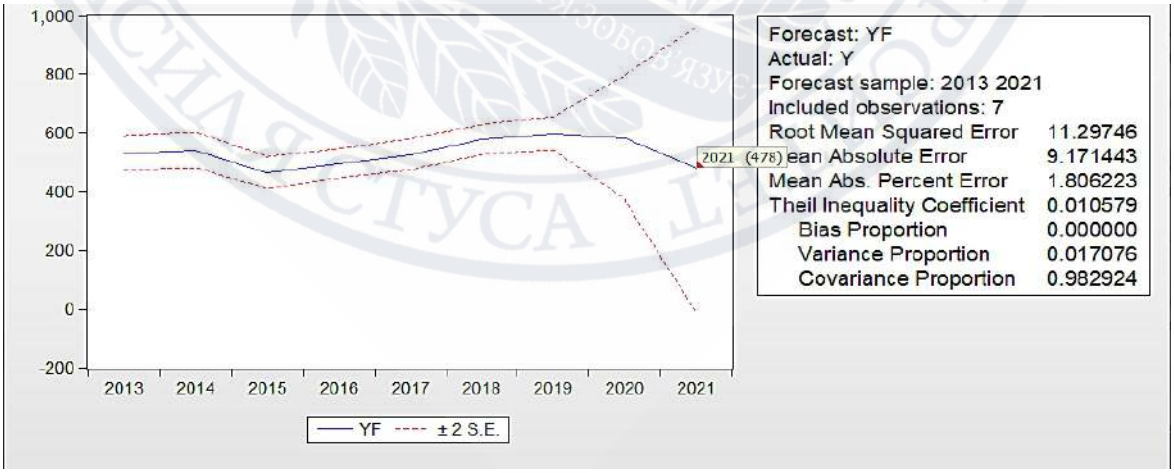


Рисунок 3.17 – Графік прогнозування зміни ВВП Польщі під впливом змін індексу безробіття та коефіцієнту чистої міграції у 2021 році

Беручи до уваги наведені розраховані дані приходимо до висновку, що зріст зазначених показників призводить до зниження отримуваного Польщею рівня ВВП. Більшою мірою, як це зазначено в таблиці 3.10, така ситуація пов'язана зі зміною коефіцієнту чистої міграції, який постійно зростає.

Таблиця 3.10 – Відносні зміни досліджуваних факторів щодо даних попереднього року для Польщі, %

Період	Індекс безробіття	Коефіцієнт чистої міграції
2020	-15,62	-25,07
2021	- 12,13	-31,24

Говорячи про ринок праці Польщі, слід зазначити про його часткову залежність від українських мігрантів. Якщо спочатку поляки сприймали українців як дешеву, але тимчасову робочу силу, то сьогодні в економістів є сумнівів - без трудових мігрантів зі сходу бізнес прийшов би в занепад. За оцінками Нацбанку Польщі, українські кадри забезпечують 0,3-0,9% зростання ВВП [21]. Політики, по винятком ультраправих, дискутують в тому, як збільшити міграцію з України. Серед негативних тенденцій для як Польщі, так і більшості інших країн, що розвиваються, можна вважати те, що країни залишають якісні висококваліфіковані кадри, а до них приїжджають менш кваліфіковані.

Проведемо такий ж аналіз за показниками Центральноафриканської республіки (ЦАР). Розрахункові дані програмного забезпечення говорять про те, що для розрахунку прогнозних показників трьохфакторна модель не є доцільним вибором, оскільки фактор X_1 (індекс безробіття) значно не впливає на результативний показник. Двохфакторна модель статистично доцільна, оскільки показник R-squared дорівнює 83,12% та перевищує 70%, а також значення критерію Фішеру не перевищує 0,05 та складає 0,028478. Математичний вигляд рівняння наведено нижче:

$$Y = 5.50899640945 * X2 + 0.042118819294 * X3 + 0.531465821463 \quad (3.7)$$

Розрахункові дані програми наведені нижче на рисунку 3.18.

Equation: UNTITLED Workfile: CAR::Untitled\

View | Proc | Object | Print | Name | Freeze | Estimate | Forecast | Stats | Resids

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 11/22/20 Time: 02:38
Sample (adjusted): 2013 2019
Included observations: 7 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X2	5.508996	5.646077	0.975721	0.0245
X3	0.042119	0.021310	1.976474	0.0193
C	0.531466	2.215230	0.239914	0.8222

R-squared	0.831246	Mean dependent var	1.964286
Adjusted R-squared	0.746870	S.D. dependent var	0.250922
S.E. of regression	0.126244	Akaike info criterion	-1.003672
Sum squared resid	0.063750	Schwarz criterion	-1.026854
Log likelihood	6.512853	Hannan-Quinn criter.	-1.290190
F-statistic	9.851605	Durbin-Watson stat	2.426685
Prob(F-statistic)	0.028478		

Рисунок 3.18 – Модель залежності ВВП від індексу розвитку людського потенціалу та коефіцієнту чистої міграції для ЦАР

Також для прогнозування досліджуваного показника наведемо дані ліній тренду в таблиці 3.11.

Таблиця 3.11 – Характерні показники лінійної, параболічної та гіперболічної ліній тренду для прогнозування ВВП ЦАР

Лінія тренду	Рівняння	R-squared	Відносна помилка апроксимації,%
Лінійна	Y = 5.50899640945*X2 + 0.042118819294*X3 + 0.531465821463	83,12	12,62
Параболічна	Y = 34.0453855837*X2 - 80.902920645*X2^2 + 0.772319454756*X3 + 0.0255549878384*X3^2 + 5.41035459327	81,24	14,83
Гіперболічна	Y = 36710.6359701*X2 - 99163.0748626*X2^2 + 88960.6937683*X2^3 + 0.759237989226*X3^2 + 0.0182661769547*X3^3 + 10.3154270445*X3 - 4467.59911833	80,16	25,09

Відповідно до наведених даних, найбільш оптимальною прогнозною лінією тренду слід вважати лінійну лінію. Також для необхідних розрахунків було прогнозовано дані факторів впливу на 2020 та 2021 роки за допомогою статистичної програми BPStat. Результати прогнозування наведені нижче на рисунку 3.19.

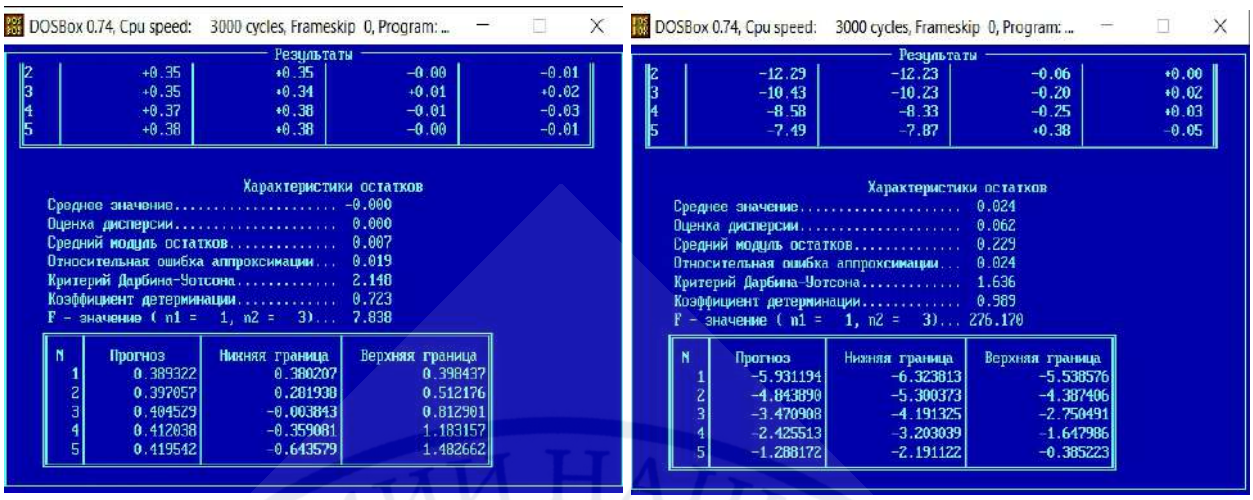


Рисунок 3.19 - Прогнозування індексу розвитку людського потенціалу та коефіцієнту чистої міграції за допомогою лінійного параметричного методу «Бокса-Дженкінса» та «Олімп» відповідно в програмному забезпеченні BPStat

На основі застосованої параболічної лінії тренду та прогнозних показників факторів впливу було виявлено, що показник ВВП для ЦАР буде збільшено до 2,43 млрд. у 2020 році (на 6,6% у порівнянні з 2019 р.) та до 2,47 млрд. дол. у 2021 році (на 1,7% у порівнянні з 2020 роком). Відповідні графіки прогнозу наведені нижче на рисунках 3.20 та 3.21.

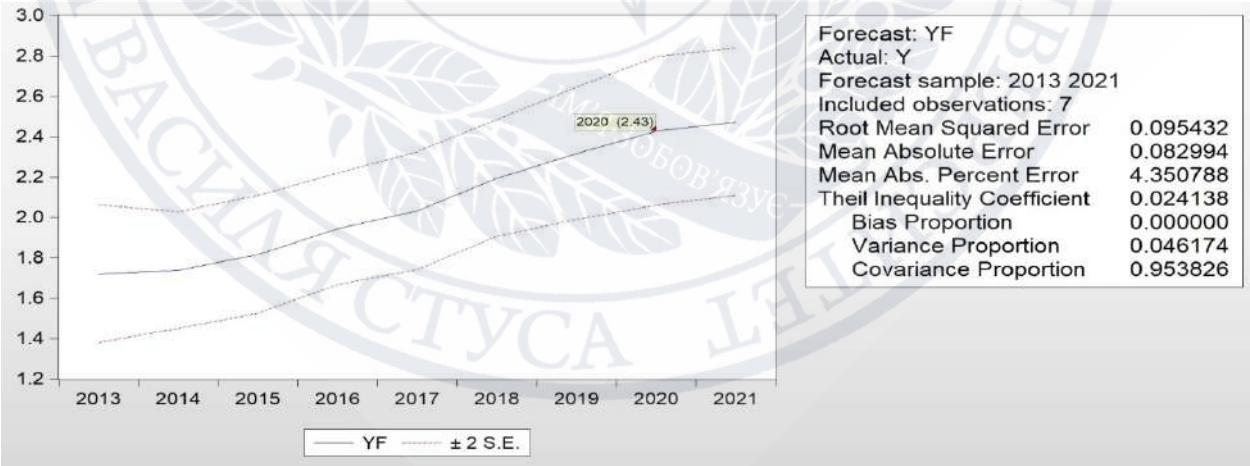


Рисунок 3.20 – Графік прогнозування зміни ВВП Польщі під впливом змін індексу розвитку людського потенціалу та коефіцієнту чистої міграції у 2020 році

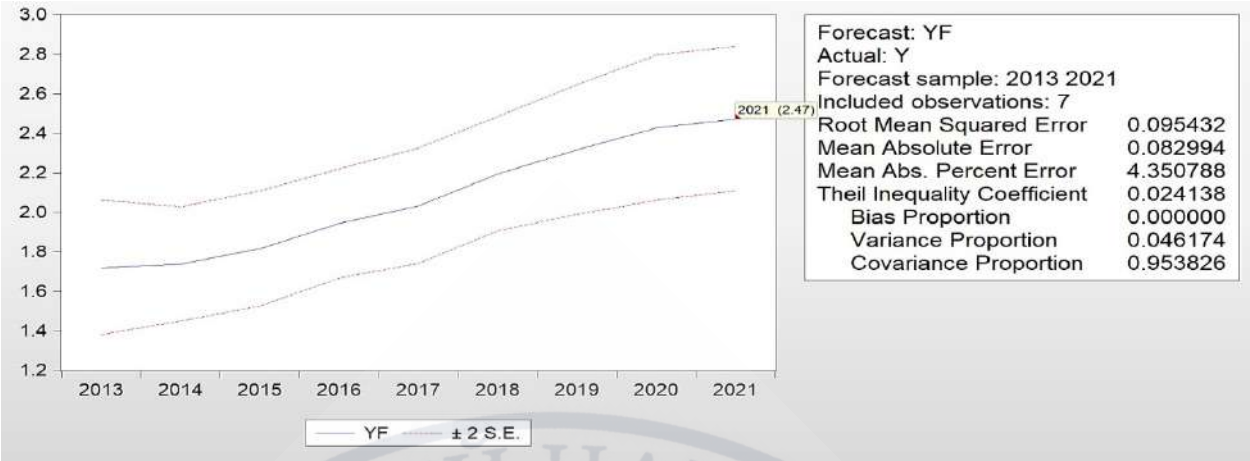


Рисунок 3.21 – Графік прогнозування зміни ВВП Польщі під впливом змін індексу розвитку людського потенціалу та коефіцієнту чистої міграції у 2021 році

На основі наведених розрахункових даних, а також наведених нижче розрахункових показників, слід зробити висновок, що найбільший вплив на зріст ВВП мало зменшення від'ємного значення коефіцієнту міграції. Це говорить про те, що Центральноафриканській республіці потрібно проводити політику більш широкого залучення нових працівників до своєї держави та продовжувати розвивати власний людський потенціал.

Таблиця 3.12 – Відносні зміни досліджуваних факторів щодо даних попереднього року для ЦАР

Період	Індекс розвитку людського потенціалу	Коефіцієнт чистої міграції
2020	2,45	-20,81
2021	1,99	-18,33

Слід зазначити, що для значного відсотка країн, що найменш розвинені, їхні трудові мігранти є одними з головних чинників формування ВВП шляхом грошових переказів з інших країн.

За результатами аналізу стану ринку праці у країнах з різним станом соціально-економічного розвитку було отримано наступні результати.

Високорозвиненим країнам, наразі потрібно проводити протекціоністську політику щодо залучення до себе мігрантів. Урядам цих країн слід ретельно підходити до професійних якостей потенційних мігрантів.

Країнам, що розвиваються, слід намагатися запобігати втрати професійних висококваліфікованих кадрів. Цьому типу країн можна проводити менш жорстку міграційну політику щодо мігрантів, що приїжджають до країни.

Слід зауважити, що країни, що слаборозвинені, навпаки потребують більшої кількості нових людей з метою покращення власного добробуту. Також урядам цих країн слід займатися розкриттям потенціалу населення.

Крім того, зауважуємо, що зазначені пропозиції знайдуть своє відображення лише після 2021 року, коли наслідки впливу пандемії коронавірусу дозволять безперешкодно мігрувати між країнами.

Висновки до розділу 3

Найбільш актуальною загрозою для гнучкості світового ринку праці можна назвати пандемію COVID-19. Пандемія COVID-19 привела до змін в сфері праці шляхом надання величезного впливу на кількість і структуру робочих місць, можливості отримання коштів для існування та добробуту працівників і членів їхніх сімей, а також на підприємства в усьому світі, особливо малі та середні.

Для проведення аналізу ринку праці України авторами були використані дані у період з 2010 по 2019 роки для показника ВВП на душу населення, а також для наступних факторів впливу: X_1 – мінімальна заробітна плата, грн., X_2 – чисельність безробітних, тис. чол., X_3 – вартість податків, які сплачуються з мінімальної заробітної плати, грн., X_4 – рівень державних видатків на вищу освіту, тис. грн.

На основі розрахунків авторами було збудовано трьохфакторну модель з факторами - мінімальна заробітна плата, грн., чисельність безробітних, тис. осіб, вартість податків з мінімальної заробітної плати, грн.

Найбільш перспективним напрямком трансформації ринку праці України можна вважати розвиток цифрових платформ. Це може допомогти залучити більшість населення у активну діяльність у вітчизняному ринку сфери послуг.

За результатами аналізу стану ринку праці у країнах з різним станом соціально-економічного розвитку було отримано наступні результати.

Високорозвиненим країнам, наразі потрібно проводити протекціоністську політику щодо залучення до себе мігрантів. Урядам цих країн слід ретельно підходити до професійних якостей потенційних мігрантів.

Країнам, що розвиваються, слід намагатися запобігати втрати професійних висококваліфікованих кадрів. Цьому типу країн можна проводити менш жорстку міграційну політику щодо мігрантів, що приїжджають до країни.

Слід зауважити, що країни, що слаборозвинені, навпаки потребують більшої кількості нових людей з метою покращення власного добробуту. Також урядам цих країн слід займатися розкриттям потенціалу населення.

ВИСНОВКИ

Глобалізація є закономірним кроком розвитку світової економіки і впливає на всі сфери життєдіяльності суспільства: ринок товару і послуг, ринок праці, виробництво, фінансова сфера та економіка.

Одним з основних проявів глобалізації є глобалізація ринку праці - формування сукупності національних ринків праці, що представляють собою новий якісний розвиток ринку праці в умовах посилюються процесів глобалізації виробництва і зростання спілкування між народами. Цей процес є досить складним і багатогранним, оскільки містить в собі безліч протиріч між різними країнами світу. Подолання цих суперечностей здійснюється шляхом формування регіональних ринків праці, для яких характерний свій власний профіль ринку праці, який визначається типом і різноманітністю діючих на його території галузей.

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

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

З 164 мільйонів трудових мігрантів, наявних в світі, приблизно 111,2 мільйона було зайнято в країнах з високим рівнем доходів, 30,5 мільйона - в країнах з рівнем доходів вище середнього, 16,6 мільйона - в країнах з рівнем доходів нижче середнього і 5,6 мільйона в країнах з низьким рівнем доходів.

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

Одним з головних показників глобалізаційних явищ на ринку праці України можна вважати зростання показників трудової міграції. Історично в Україні склалася тенденція до від'ємних показників трудового сальдо міграції. Україна є одним з найпотужніших донорів робочої сили в Європі. Невисокий (за європейськими стандартами) рівень заробітної плати і обмежені можливості зайнятості із задовільними умовами та оплатою праці обумовлюють виїзд частини працездатного населення з України, перш за все з метою працевлаштування.

Найбільш актуальною загрозою для гнучкості світового ринку праці можна назвати пандемію COVID-19. Пандемія COVID-19 привела до змін в сфері праці шляхом надання величезного впливу на кількість і структуру робочих місць, можливості отримання коштів для існування та добробуту працівників і членів їхніх сімей, а також на підприємства в усьому світі, особливо малі та середні. У всьому світі близько 38% робочої сили – близько 1,25 мільярда працівників – зайняті в секторах, які схильні до високого ризику. Ці сектори є трудомісткими, в них зайняті мільйони часто низькооплачуваних, низькокваліфікованих працівників. Відбувається зниження обсягу виробництва в наступних чотирьох секторах: громадське харчування та

готельне господарство, роздрібна та оптова торгівля, підприємництво та адміністративна діяльність, обробна промисловість.

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

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

Для роботодавців основними перевагами від дистанційної зайнятості є:

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

Ринок праці України протягом доволі довгого часу мав цілу низку проблем, що були пов’язані з безробіттям, значною кількістю осіб, які працюють у неформальних секторах економіки, що призводили до проблем формування державного бюджету. Задля кращого розуміння напрямків розв’язання проблем вітчизняного ринку праці необхідно проаналізувати чинники, що впливають на стан ринку праці.

Через це авторами було побудовано економіко-математичну модель з метою детальнішого розуміння чинників, які найбільше впливають на стан діяльності ринку праці в Україні. Наведені розрахунки були проведені за допомогою статистичного програмного забезпечення Eviews 8 та BPStat.

Математичним вираженням ефективності функціонування ринку праці слід вважати продуктивність праці населення, яка виражена шляхом Валового внутрішнього продукту на душу населення. Саме тому об’єктом дослідження обрано ВВП на душу населення України, предметом дослідженнях слід вважати взаємозв’язок факторів, які впливають на зміну показника ВВП на душу населення. На основі розрахунків авторами було збудовано трьохфакторну модель, математичний вигляд якої наведено нижче:

Необхідно виділити комплекс дій які могли б допомогти розвивати ринок праці в Україні та сприяти його подальшої інтеграції в світовий ринок праці. У загальному вигляді ці пропозиції мають вигляд:

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

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

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

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

Для дослідження впливу міграційних процесів на економіку країн було обрано країни-представники, які відображують типи країн, що є найпоширеними за рівнем розвитку: США (високорозвинена країна), Польща (країна, що розвивається) та Центральноафриканська республіка (ЦАР) (найменш розвинута країни). За математичне відображення добробуту країни було обрано рівень ВВП країни, який безпосередньо є об’єктом дослідження. Предметом моделі слід вважати вплив факторів на зміни рівня ВВП країни.

Задля моделювання автором було обрано наступні результативний фактор та фактори впливу: рівень ВВП країни, індекс безробіття країни, індекс розвитку людського потенціалу, коефіцієнт чистої міграції.

За результатами аналізу стану ринку праці у країнах з різним станом соціально-економічного розвитку було отримано наступні результати.

Високорозвиненим країнам, наразі, потрібно проводити протекціоністську політику щодо залучення до себе мігрантів. Урядам цих країн слід ретельно підходити до професійних якостей потенційних мігрантів.

Країнам, що розвиваються, слід намагатися запобігати втрати професійних висококваліфікованих кадрів. Цьому типу країн можна проводити менш жорстку міграційну політику щодо мігрантів, що приїжджають до країни.

Слід зауважити, що країни, що слаборозвинені, навпаки потребують більшої кількості нових людей з метою покращення власного добробуту. Також урядам цих країн слід займатися розкриттям потенціалу населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Аналитическая записка: сфера труда и COVID-19 URL: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf

2. Безтелесна Л. Ринок праці: навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2012. 270 с.

3. Бойченко А. Основные тенденции на рынке труда Украины. *МенеджеR по персоналу.* 2018. № 1. С. 28-32.

4. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення: Монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2003. 375с.

5. В 2018 году мировой объем денежных переводов достиг рекордного уровня URL: https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2019/04/08/record-high-remittances-sent-globally-in-2018

6. Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Четвертый выпуск Обновленные оценки и анализ URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf

7. Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Третий выпуск Обновленные оценки и анализ URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_743625.pdf

8. Видатки на освіту. URL: https://mof.gov.ua/uk/the-reform-of-education

9. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 624 с. URL: http://uchebniks.net/book/185-rinok-praci-navchalnij-posibnik-volkova-ov.html

10. Гнатенко І. А., Рубежанська В. О. Вплив глобалізації на національний та регіональні ринки праці в Україні. Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. №. 21, Вип. 3. 2016. С. 109-112.

11. Грінько І. М. Міжнародна міграція трудових ресурсів України та Болгарії: вплив на сталий економічний розвиток держав. *Економічний часопис-XXI*. № 160. 2016. С. 27-31.

12. Грошові перекази в Україну URL: https://index.minfin.com.ua/ua/economy/transfer/

13. Давидюк Л. П. Становлення світового ринку праці в умовах глобалізації: просторово-методологічний аспект. *Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наукових праць. Серія : Економічні науки*. Маріуполь, 2015. Вип. 29. С. 203-210.

14. Давидюк Л.П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. *Економічний аналіз.* Т. 20. 2015. С. 30–34.

15. Дарченко Н. Д., Пантя Э. А. Деякі мотиваційні аспекти підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. *Научный вестник Донбасской государственной машиностроительной академии*. №. 3. 2014. С. 176-182.

16. Дзюба Ю. В., Дороніна О. А. Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації економіки. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. Том 1 № 12 2020. С. 207-211

17. Дяків О.П. Трансформація структури зайнятості населення Тернопільської області в контексті подолання наслідків економічної кризи. Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення : моногр .за ред..д.е.н. проф. А.І. Крисоватого та д.е.н. професора О.М. Десятнюк. Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 440 с.

18. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його використання в Україні URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=919:rinok-pratsi&catid=8&Itemid=350

19. Индекс человеческого развития (ИЧР). URL: https://nonews.co/directory/lists/countries/index-human

20. Ільїч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с.

21. Іноземні кадри останні 5 років давали ВВП Польщі 0,5% росту. URL: https://www.eurointegration.com.ua/news/2019/07/31/7099140/

22. Кислицына О.В. Особенности развития мирового рынка рабочей силы в условиях глобализации URL: http://dspace.nbuv.gov.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/35251/32-Kisliczuna.pdf?sequence=1

23. Кодификатор профессий и специальностей по ISCO-88 (International Standard Codes of Occupations, Geneva: International Labor Office, 1990) // URL: https://www.hse.ru/data/2014/09/01/1208129332/ISCO-88%20Rus.pdf

24. Колот А.М. Гідна праця: теоретико-прикладні засади, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання. «*Ринок праці та зайнятість населення» науково-практичний журнал, 2017, № 4.* URL: http://ipk.edu.ua/journal/journal_arhive/ilovepdf_merged.pdf

25. Корниенко, Т.В. Эффективное управление организацией на основе выбора концепции использования гаджетов. *Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева*. №1 (97) 2018. С. 105-111.

26. Кримова М.О., Якимова Н.С. Сучасні тенденції ринку праці в Україні. Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика : *збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, м. Кіровоград, 10-11 червня 2016 р.* Кіровоград : «Ексклюзив-Систем», 2016. С. 204–207.

27. Курченко А. «Портрет» рынка труда: на кого делать ставку? *Управление персоналом.* 2019. № 7. С. 6-13.

28. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. №. 2. 2018. –С. 11-26.

29. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т

демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2016. 328 с.

30. Мировой Атлас Данных. URL: https://knoema.ru/atlas

31. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. К. : НІСД, 2018. 472 с.

32. Міграція в Україні цифри і факти 2019 URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf

33. Онлайн-платформа "Дія": в Україні запустили серіал, який навчатиме українців цифрових навичок. URL: https://www.5.ua/nauka/onlain-platforma-diia-v-ukraini-zapustyly-serial-iakyi-navchatyme-ukraintsiv-tsyfrovykh-navychok-206827.html

34. Орозалиева А.С. Глобализация и ее влияние на формирование мирового рынка труда URL: http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/UAOROZALIEVA2013-1.pdf

35. Официальный сайт Международной организации труда. URL: http://www.ilo.org

36. Пашкина Т. Рынок труда: переходящие тренды. *Управление персоналом*. 2019. № 4. С. 54-60.

37. Податки із зарплати 2020. URL: https://www.golovbukh.ua/article/7612-podatki-z-zarplati

38. По последним данным МОТ, численность трудовых мигрантов составляет 164 миллиона. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_652374/lang--ru/index.htm

39. Программа развития ООН: индекс человеческого развития в странах мира в 2013 году. URL: https://gtmarket.ru/news/2013/03/14/5622

40. Программа развития ООН: индекс человеческого развития в странах мира в 2014 году. URL: https://gtmarket.ru/news/2014/07/24/6843

41. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи : колективна монографія. За наук. ред. С. Кожем’якіної, С. Калініної. К.: ІПК ДСЗУ, 2018. 424 с.

42. Рівень безробіття в Україні URL: https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/

43. Розміри мінімальної заробітної плати URL: https://services.dtkt.ua/catalogues/indexes/2

44. Романко О. П., Данилюк, М.І.. Трудовий капітал як джерело економічної могутності України. *Наукові праці Івано-Франківського національного технічного університет нафти і газу*. 2011

45. Рязанцев С.В. Мировой рынок труда и международная миграция: Учебное пособие. Москва: ЗАО «Издательство Экономика», 2010. 303 с.

46. Світовий ринок праці його структура та особливості формування URL: http://kimo.univ.kiev.ua/MEO/25.htm

47. Старостенко Г. Г., Козар В. В. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці. *Інвестиції: практика та досвід*. № 22. 2015. С. 21-27.

48. Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. *Україна: аспекти праці*. №. 7. 2014. С. 12-17.

49. Сучасний ринок праці URL: https://ipf.npu.edu.ua/yak-shukaty-robotu/suchasnyi-rynok-pratsi-ta-poshuk-roboty

50. Тарасенко К. М. Місце України в системі міжнародного ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. №. 10 (2). 2016. С. 109-113.

51. Терно А. В. Ринок праці України в умовах глобалізації економіки. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Економіка.* №. 17. 2017. С. 130-138.

52. Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда в условиях глобализации. Москва-Ставрополь: 000 «Мир данных», 2010. 327 с.

53. Ткаченко М. Ф. Трансформация мирового рынка труда в условиях глобализации (вопросы теории и методологии). М.: РУДН. 2011. 33 с.

54. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. Вип. 23. Ч. 2. 2019. С. 100–105.

55. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь . Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2018. 396 с.

56. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія. НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». К., 2018. 356 с.

57. Федірко Н., Нестерова І. Зовнішня трудова міграція та стан ринку праці в Україні. *Макроекономічне оцінювання публічного сектору в антикризовому управлінні : матеріали наук. прикладних дослідж. освіт.-проф. програми 281 «Публічне управління та адміністрування» за 2017–2018 рр*. Київ : КНЕУ, 2019. С. 80–101.

58. Цели в области устойчивого развития. URL: https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/

59. Чернявська О.В. Ринок праці: навчальний посібник К.: «Центр учбової літератури», 2013. 552 с.

60. Шамілева Л.Л. Кон'юнктура ринку праці в Україні: проблеми виміру, збалансованості на середньострокову перспективу. *«Ринок праці та зайнятість населення» науково-практичний журнал*, 2018, № 1. URL: http://ipk.edu.ua/journal/journal_arhive/merged.pdf

61. Шаульська Л. В., Кримова М. О. Стан ринку праці в контексті стратегії розвитку людського капіталу регіону. *Ринок праці та зайнятість населення*. №. 2. 2018. С. 23-32.

62. Юрова Н.В. Трудовой потенциал и его реализация на международном рынке труда в контексте глобализации. URL: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/92457/1/yurova_2012_9_IER_isuues.pdf

63. Central African Republic Net Migration Rate 1950-2020. URL: https://www.macrotrends.net/countries/CAF/central-african-republic/net-migration

64. Global Unemployment Predicted to Jump by 3.4 million in 2017 URL: https://technologyatwork.itcilo.org/global-unemployment-predicted-to-jump-by-3-4-million-in-2017/

65. ILO Employment by occupation, May 2018. URL: http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=12

66. ILO Employment by sector, May,2018. URL:http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=33

67. ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology. URL: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm

68. ILO Global Estimates on International Migrant Workers Labour Migration Branch Conditions of Work and Equality Department Department of Statistics Results and Methodology. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf

69. ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--ru/index.htm

70. ILO modelled estimates, May,2018. URL: http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=2

71. International Labour Organization (ILO) Report: "World Employment and Social Outlook: Trends 2018, January 2018.- 6p.- Mode of access. URL: https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2018/WCMS_615594/lang--en/index.htm

72. International Migration 2019. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Feb/un_2019_internationalmigration_wallchart.pdf

73. International Migration 2019, Report. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/InternationalMigration2019_Report.pdf

74. IMF Annual Report 2019. Our interconnected world. URL: https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2019/eng/assets/pdf/imf-annual-report-2019-ru.pdf

75. Johansson, A. Growth of BYOD proves it's no longer an optional strategy. URL: https://betanews.com/2017/05/12/growth-of-byod-proves-its-no-longer-an-optional-strategy/

76. Migration and Remittances Factbook 2016. Third edition. URL: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23743/9781464803192.pdf

77. Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook. Migration and Development Brief 29. April 2018. World Bank, 2018. URL: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30280

78. Poland Net Migration Rate 1950-2020. URL: https://www.macrotrends.net/countries/POL/poland/net-migration

79. The economist intelligence unit URL: https://www.eiu.com

80. The Future of Work Centenary Initiative URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_547459.pdf

81. The Oxford COVID-19 Government Response Tracker URL: https://data.humdata.org/dataset/oxford-covid-19-government-response-tracker

82. U.S. Net Migration Rate 1950-2020. URL: https://www.macrotrends.net/countries/USA/united-states/net-migration .

83. World Development Report 2019 Changing the nature of labor, p.2. Washington, DC. The World Bank. URL: https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019

84. World Employment and Social Outlook Trends 2020 URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf

ДОДАТКИ