

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ  
КАФЕДРА МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІКИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Т. в. о. завідувача випускової кафедри

\_\_\_\_\_ Н. В. Коваленко

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

**ВИПУСКНА РОБОТА**

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВР  
СПЕЦІАЛЬНОСТІ 051 «ЕКОНОМІКА»  
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА»

Тема: «Сучасний стан та тенденції розвитку світового ринку робочої сили»

Виконавець: Нюкіна Валерія Андріївна

Керівник: к.е.н., доцент Мізюк Світлана Георгіївна / к.е.н., доцент Салькова  
Ірина Юріївна

Нормоконтролер: к.е.н., доцент Салькова Ірина Юріївна

КИЇВ 2021

**НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Навчально-науковий інститут інноваційних освітніх технологій

Кафедра міжнародної економіки

Спеціальність: 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма: «Міжнародна економіка»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Т. в. о. завідувача випускової кафедри

\_\_\_\_\_ Н. В. Коваленко

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

**ЗАВДАННЯ****на виконання випускної роботи**

Нюкіна Валерія Андріївна

(П.І.Б. випускника)

1. Тема випускової роботи «Сучасний стан та тенденції розвитку світового ринку робочої сили» затверджена наказом ректора від «30» березня 2021 р. № 515/ст.

2. Термін виконання роботи: з 17.05.2021 по 20.06.2021.

3. Вихідні дані роботи: статистичні дані, нормативно-правова база, електронні інформаційні джерела, матеріали періодичних видань.

4. Зміст пояснювальної записки: вступ; теоретичний огляд розвитку світового ринку робочої сили ; дослідження стану та тенденції світового ринку робочої сили; висновки.

5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: Частка зайнятих у світі в країнах із закриттям робочих місць; . Кількість безробітних і рівень безробіття у світі; Рівень безробіття серед молоді у світі та за групами країн з різним рівнем доходів; Рівень безробіття серед молоді у різних регіонах світу; Рівень безробіття у країнах ЄС; Кількість міжнародних мігрантів в світі; Сучасні критерії міграційної політики.

## 6. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Підпис керівника
1	Видача завдання	17.05.2021	
2	Збір та обробка статистичної інформації	17.05.2021- 20.05.2021	
3	Вивчення стану проблем, опрацювання джерел	21.05.2021- 24.05.2021	
4	Написання теоретичної частини	25.05.2021- 29.05.2021	
5	Написання аналітичної частини	30.05.2021- 31.05.2021	
6	Написання вступу та висновків	31.05.2021- 01.06.2021	
7	Оформлення пояснювальної записки, графічного матеріалу, підготовка доповіді, передзахист	02.06.2021- 04.06.2021	
8	Проходження нормоконтролю, перевірка на плагіат, оформлення документів до захисту, рецензування роботи, подання роботи на кафедру	04.06.2021- 20.06.2021	

7. Дата видачі завдання: «17» травня 2021 р.

Керівник випускової роботи \_\_\_\_\_ Мізюк С.Г. / Салькова І.Ю.  
(підпис керівника) (П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_ Нюкіна В.А.  
(підпис випускника) (П.І.Б.)

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до випускної роботи «Сучасний стан та тенденції розвитку світового ринку робочої сили» 63 с., 12 рис., 2 табл., 84 літературних джерел.

РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ, РОБІТНИКИ, ТЕНДЕНЦІЇ, РОЗВИТОК, ПРАЦЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ, МІГРАЦІЯ, БЕЗРОБІТТЯ, МІГРАНТИ, КРАЇНИ-ДОНОРИ.

Об'єктом дослідження є процес розвитку світового ринку робочої сили.

Метою випускної роботи є визначення стану, основних тенденцій та напрямків розвитку світового ринку робочої сили..

Методи дослідження теоретичний метод, емпіричний науковий метод (наукові дослідження, спостереження, вимірювання), методи аналізу, синтезу та узагальнення, абстрагування, дедукція.

Значущість виконаної роботи та висновків полягає у дослідженні трансформація світового ринку робочої сили в сучасних умовах.

В першому розділі роботі розглянуто теоретичні аспекти розвитку світового ринку робочої сили , розкрито поняття світового ринку робочої сили, визначено чинники, що впливають на розвиток світового ринку робочої сили у сучасних умовах.

Другий розділ охоплює аналіз стану та тенденцій розвитку світового ринку робочої сили. В ньому виявлено та проаналізовано проблеми світового ринку робочої сили та напрямки їх вирішення. Також досліджено сучасні тенденції на світовому ринку робочої сили та їх вплив на Україну

Робота може бути використана для подальших досліджень розвитку світового ринку робочої сили.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	8
1.1. Поняття світового ринку робочої сили.....	8
1.2. Формування світового ринку робочої сили.....	12
1.3. Сучасні тенденції та зміни на світовому ринку робочої сили.....	20
Висновки до розділу 1.....	26
РОЗДІЛ 2. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	28
2.1. Проблеми світового ринку робочої сили та напрямки їх вирішення.....	28
2.2. Сучасні фактори формування світового ринку праці.....	40
2.3. Характеристика України на світовому ринку робочої сили.....	42
Висновки до розділу 2.....	50
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54

## ВСТУП

Пріоритети розвитку та формування сучасного світового ринку робочої сили формуються під впливом ряду чинників, таких як вплив глобалізації та вільної відкритої економіки. Кожна країна світу з ринковою економікою дуже сильно залежить від формування та динаміки світового ринку робочої сили. Ця залежність з кожним роком посилюється, адже країни мають дотримуватися норм міжнародного законодавства, міжнародних стандартів, нормативно-правових актів, що регулюють ринок робочої сили, впроваджують світові практики соціальної відповідальності, працюють на усунення безробіття, зайнятостю населення, регулюванням трудової міграції.

Врахування стратегічних пріоритетів розвитку світового ринку робочої сили актуально для всіх країн світу, у т.ч. і для України. Аналіз останніх досліджень та публікацій вказує на значні досягнення у дослідженні поточного стану та визначенні основних тенденцій розвитку світового ринку робочої сили українських вчених таких як: А. Філіпенко, О. Грішнова, О.Малиновська, Е.Лібанова, І.Салькова та інших. Зарубіжні вчені, які досліджували дану проблематику: Дж. Борджіас, У.Джансен, Р.Селікатес, Дж. де Блуіс, А. Золберг, Е. Мейерс, Р. Віскрамасекара, А. Зогата-Куртц та інші.

Метою дослідження є визначення стану, основних тенденцій та напрямків розвитку світового ринку робочої сили.

Для вирішення даної мети в кваліфікаційній роботі поставлені наступні завдання:

- розкрити поняття світового ринку робочої сили;
- охарактеризувати чинники, що впливають на розвиток світового ринку робочої сили в сучасних умовах;
- охарактеризувати особливості змін на світовому ринку робочої сили під впливом сучасних тенденцій;
- дослідити вплив роботизації на світовий ринок робочої сили;
- визначити проблеми світового ринку робочої сили та напрямки

їх вирішення;

- надати загальну характеристику України на світовому ринку робочої сили;

- дослідити сучасні тенденції на світовому ринку робочої сили та їх вплив на Україну.

Об'єктом дослідження є процес розвитку світового ринку робочої сили.

Предмет – трансформація світового ринку робочої сили в сучасних умовах.

У роботі використані методи аналізу і систематизації даних. Методологічною основою дослідження послужили загальнонаукові методи – аналізу та синтезу, системний для розгляду ринку робочої сили в умовах. Кластерний аналіз для визначення впливу показників соціально-економічного розвитку країни на рівень розвитку ринку робочої сили.

Теоретичне значення результатів роботи полягає у можливості використання матеріалів дослідження для подальшого вивчення світового ринку робочої сили.

Випускова робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел із 84 найменувань.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ

### 1.1. Поняття світового ринку робочої сили

Світовий ринок робочої сили є основною складовою ринкової економіки, а від його стану та тенденцій розвитку залежить стабільне функціонування національної економіки. Природній та міграційний приріст населення, вікова структура, міграційні процеси визначають кількісні та якісні параметри світового ринку робочої сили, від яких і залежить розвиток світової економіки.

При визначенні поняття «ринок робочої сили» вчені ототожнювали його перш за все з обміном. Дана сфера обміну відіграє важливу роль у системі виробництва товарів і послуг і в ній відбуваються основні процеси ринкової економіки. В економічній теорії наведено два основні підходи до визначення ринку робочої сили: діалектичний і функціональний.

Діалектичний підхід полягає у визначальній виробництва в процесі відтворення та на теорії трудової вартості. Згідно з даним методом ринок робочої сили розглядається як сукупність трудових відносин між людьми в процесі відтворення робочої сили [1]. Функціональний підхід аналізує саму сутність ринку робочої сили та він базується на взаємозв'язках і технології руху робочої сили в умовах ринкової економіки. Згідно з даним підходом ринок робочої сили вважають засобом відтворення трудового потенціалу, формою функціонування особистого фактора виробництва та формою розвитку людського капіталу [2]. Вважаємо, що ці підходи мають місце для визначення світового ринку робочої сили та дозволяють всебічно його проаналізувати та доповнюють один одного.

Ряд вчених-економістів вважають, що ринок робочої сили це перш за все купівля-продаж товарів. На думку відомих вчених-економістів сутність



світового ринку робочої сили полягає у тому, що він формує сферу товарно-грошових та соціальних відносин та купівлю- продаж робочої сили [6]. Також деякі вчені визначають його як певну систему суспільних відносин, що пов'язана перш за все із найманням і пропозицією робочої сили, а іншими словами з її купівлею-продажем [7].

Вчений І. Чайка вважає що ринок робочої сили можна визначити як певний економічний важіль (інструмент), завдяки якому роботодавці мають можливість винаймати робочу силу для її використання та отримувати завдяки цьому прибуток. В свою чергу робітники мають завдяки цьому інструменту можливість задовольняти власні потреби, отримати соціальну стабільність, підвищувати життєвий рівень та статус. В результаті такого механізму світового ринку робочої сили досягається оптимальне співвідношення попиту і пропозиції на ньому [8]. Вчені стверджують, що світовий ринок робочої сили є тим інструментом за допомогою якого регулюється управління економікою.

Ринок робочої сили є також ваговою складовою частиною структури сучасної ринкової економіки та яка функціонує в ньому поряд з іншими складовими такими як: ринок сировини, матеріалів, споживчих товарів і послуг, нерухомості тощо. На ринку робочої сили існує дві групи стейкхолдерів цього процесу: продавці- пошукачі робочої сили; покупці, тобто роботодавці, підприємці тощо.

Функціонально організаційна структура ринку робочої сили включає в себе наступні електронні елементи в розвиненій ринковій економіці: засади державної політики з працевлаштування та безробіття; система навчання; система найму, контрактна система; фонд підтримки безробітних; система перепідготовки та перепідготовки; біржі робочої сили; правове регулювання зайнятості. На ринку робочої сили є продавець і покупець, як і в будь-якій угоді з продажу. На ринку робочої сили є закон попиту і пропозиції на робочу силу, який впливає на заробітну плату. На ринку робочої сили відбувається жорстокий, нещадний підбір найбільш здібних, заповзятливих.

Слабкий і нездатний ринок не шкодує. Але це стимулює висококваліфіковану роботу і створює сильну кореляцію між внеском кожного і результатом.

Національний ринок робочої сили охоплює все державне виробництво - через нього кожна галузь є не тільки відданим професійно-кваліфікованим персоналом, а й певними культурно-етичними - трудовими заслугами, адекватними вимогам економіки.

Ринок робочої сили здатний:

- вільний вибір професії, галузі та місця діяльності, підкріплений пріоритетними пропозиціями (рівень оплати робочої сили, можливості реалізації креативних ідей тощо);

- найм та звільнення відповідно до законодавства про працю, які захищають та захищають громадян з точки зору безпеки робочої сили, умов робочої сили та оплати робочої сили;

- незалежна і в той же час економічно заохочувалася трудова міграція між регіонами, галузями промисловості і професійними - кваліфікаційними групами, які зазвичай супроводжуються поліпшенням умов життя і робочої сили, що сприяє існуванню високорозвинених, універсально доступних ринків для якісного житла, споживчих товарів культурних і духовних цінностей;

- вільний рух заробітної плати та інших доходів, зберігаючи пріоритет кваліфікації та освіти, витримуючи гарантовану законом мінімальну заробітну плату, яка забезпечує прожитковий мінімум, і регулюючи верхню межу доходу через податкову систему, виходячи з прогресивної шкали.

У конкурентних і ринкових відносинах відображаються глибокі процеси, які постійно відбуваються в суспільстві і визначають його рух вперед. Через ринок робочої сили проходять, перетинаючи в ньому три взаємопов'язані еволюційні потоки - розвиток економіки (матеріально - технічні елементи і структури), розвиток людини (спільна і професійна культура, творчі можливості, моральні якості), розвиток соціальних відносин (державні і класові структури, майнові відносини, промислові відносини).

Робоча сила – це особливий вид продукту, продуктивні творчі якості якого визначають ефективність конкурентної економіки, її здатність створювати висококласні товари та комфортні послуги, масштаби та темпи наукової, технологічної та організаційної трансформації. Тому підготовка та звільнення освіченої та творчо активної робочої сили на ринок робочої сили, забезпечення її кваліфікованої та територіальної мобільності є однією з основ національної економіки. І чим вищий загальний рівень економічного розвитку, тим складніші завдання він має вирішувати, тим більша потреба у висококваліфікованій робочій силі.

Робоча сила є товаром особливого роду ще й тому, що вона, в першу чергу, є найбільш зацікавленою стороною в розвинених і творчих можливостях, реалізованих в народному господарстві і вираженні індивідуальних, особливо творчих, здібностей особистості.

Переважаюча спільність інтересів «товарів» робочої сили та її споживачів – економіки та держави – є найважливішою соціально-економічною особливістю ринкової економіки, створюючи міцну гуманістичну основу для розвитку національної економіки та всього національного господарства. Трудові та життєво важливі інтереси економічно активного населення, включаючи соціальний захист, забезпечення національної економіки необхідним персоналом; по-друге, досягнення максимально повного і мінімального переривчастого працевлаштування з урахуванням необхідності часткового робочого тижня, розкладу робочого дня тощо.

Також ринок робочої сили можна розглядати як система суспільних відносин, соціальних норм і інститутів. Такі інституції забезпечують на основі законодавства формування і обмін, співвідношення попиту та пропозиції, використання робочої сили [11].

Світовий ринок праці характеризує систему відносин, що виникає між державами світу на основі попиту та пропозиції робочої сили, у мов праці, оплати праці робітників та соціального захисту. Ці відносини складаються у

умовах нерівномірності її розміщення у різних регіонах світу, відмінностями цих регіонів та відмінностями етнічними, національними та державними. В умовах глобалізації ринку робочої сили та виробництва все більшою стає залежність національних ринків робочої сили, вони втрачають свою відокремленість, об'єднуються, глобалізуються. Характерними є міжнаціональні потоки робочої сили, які з кожним роком все більше набирають обертів і тяжіють до місць з привабливою оплатою праці. Тобто, великого значення сьогодні разом з міжнародними ринками ринком товарів, послуг, фінансовим ринком набуває і світовий ринок робочої сили, який являє собою не просто сукупність національних ринків, а механізм, що має системний підхід та базується на зв'язку та доповненні національних ринків.

Сучасний світовий ринок праці включає різносторонні потоки трудових ресурсів, що перетинають національні кордони. Таким чином, світовий ринок праці існує в формі трудової міграції.

Отже, світовий ринок робочої сили – це певна система відносин, що повзанні в єдиний механізм, регулюються попитом та пропозицією, залежить від умов формування робочої сили в різних країнах, оплатою праці в різних регіонах та рівнем соціального захисту. Такий ринок та відносини на ньому сформувалися через нерівномірність якості і кількості робочої сили в різних регіонах світу та існуючих умовах та політиці країн до ставлення та відтворення робочої сили.

## **1.2. Формування світового ринку робочої сили**

Світовий ринок робочої сили – це система економічних механізмів, норм та інституцій, які забезпечують взаємодію попиту на робочу силу та її пропозицію на міждержавному рівні. Трудова міграція є формою існування світового ринку робочої сили.

В умовах глобалізації світовий ринок робочої сили, що працює поряд з ринками товарів і послуг, капіталу тощо, є не лише набором національних

ринків, а й являє собою новий якісний розвиток ринку робочої сили. Стрімкий розвиток світового ринку робочої сили є наслідком зростаючих інтеграційних процесів у світі.

Світовий ринок робочої сили формується експортом та імпортом робочої сили. Водночас все більша кількість держав залучає іноземну робочу силу або відправляє трудових мігрантів за кордон. Міграція поширилася по континентах, світу і стала глобальною. Ефективність експорту робочої сили в п'ять разів перевищує ефективність експорту товарів.

Світовий ринок робочої сили може успішно функціонувати в нормальних умовах, тобто в межах прийняттого рівня зайнятості та безробіття. При виході за ці межі (в умовах економічної кризи) інституційний вплив на ринки робочої сили необхідний через набір економічних та інституційних заходів, спрямованих на збільшення попиту на робочу силу, при цьому підвищення її ціни за рахунок підвищення кваліфікації працівників і досягнення високого рівня ефективності.

У ході свого формування світовий ринок робочої сили пройшов ряд етапів. У процесі глобалізації світової економіки можна виділити два основні шляхи щодо його формування:

- Шляхом об'єднання ринків робочої сили окремих країн, внаслідок ліквідації перешкод (соціальних, культурних, адміністративних у вигляді кордонів, як у країнах ЄС).

- Шляхом міграції робочої сили. На сьогодні можливе переміщення фізичне і переміщення віртуальне за допомогою новітніх комунікацій.

Взагалі світовий ринок робочої сили стрімко розвивався в результаті активного зростання мобільності двох визначальних факторів виробництва – робочої сили та капіталу. Формування міжнародного ринку робочої сили в контексті міграції робочої сили розглядали ряд авторів, які визначили такі етапи та їх особливості [1].

Процес формування міжнародного ринку робочої сили став можливий двома шляхами відбувається двома шляхами: по-перше, через міграційні

процеси робочої сили і капіталу; по-другу методом злиття відокремлених національних ринків робочої сили, усування нормативних, національно-етнічних, культурних та інші перепон між ними.

Робоча компанія має невелику конкурентоспроможність на зовнішньому ринку:

- Забезпечення передачі специфічних знань та досвіду від старих співробітників до нових;
- Запобігання диверсії накопичених знань і досвіду за межами фірми.

Зовнішній ринок частіше зустрічається в англомовних країнах, особливо в США. Тому ринок часто називають моделлю американського ринку праці.

Існує кілька моделей ринку праці, які пов'язані з особливими проблемами трудової політики, яка проводиться в різних країнах. Національна модель ринку праці складається з системи навчання, перепідготовки, навчання працівників, системи заповнення вакансій та способів регулювання трудових відносин за участю профспілок.

Відповідно до поєднання цих компонентів розрізняють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель і т.д.

Модель ринку праці в США - модель характеризується високою активністю суб'єктів ринку праці, що заохочується державною політикою підтримки конкурентного стану економіки і всього життя, що встановлюється на індивідуальний успіх, на заробітку грошей, культивується в суспільстві його основними інститутами (державна, МЕДІА, наука, література, освіта і т.д.). підприємця та працівника.

Політика зайнятості на підприємствах керується високою географією (територіальною) мобільністю працівників між підприємствами, прийомом вже підготовлених в навчальних закладах країни персоналу, при мінімальних витратах підприємства на промислову підготовку. Заробітна плата діє в результаті індивідуальних і ставок, договірних або колективних угод.

Страхування по безробіттю регулюється федеральним і державним законодавством. Зібрані гроші відправляються окремо у федеральні та

державні фонди.

У США існує не тільки зовнішній, але і внутрішній ринок праці. Наприклад, принципу довічної безпеки робочих місць дотримується найбільша компанія IBM. Розуміючи цей принцип, компанія реалізує політику безперервного зростання фондів соціального розвитку, надає співробітникам численні пільги і стимули. Однак зовнішній ринок залишається домінуючим, про що свідчить зростання безробіття, ніж Японія і Швеція.

Внутрішній ринок найбільш поширений в Японії. Тому цю модель ринку часто називають японською. Відмінною рисою японської моделі ринку праці є «система найму на все життя», яка гарантує повний робочий день працівників і формування незалежних профспілкових організацій всередині компаній.

Ця політика дозволяє компанії забезпечити навчання та професійний розвиток, не побоюючись, що кваліфіковані фахівці можуть покинути фірму, а витрати, понесені фірмою на їх навчання, будуть марними. робочої сили.

При формуванні заробітної плати високе значення додається стажу, що утримує працівників від переїзду на інші підприємства.

Система довічного працевлаштування полегшує вирішення проблеми мінімізації безробіття. Це робить відносно безболісним скорочення виробництва і скорочення робочого часу, переведення працівників в дочірні компанії або в інші компанії за взаємною згодою. Такі заходи стримує зростання безробіття.

Після кризи 1974-1975 років Японія зазнала деяких змін в системі довічного працевлаштування, послабила захист співробітників, зменшилася частка постійних співробітників, з'явився зовнішній ринок, заснований на невеликих підприємствах третіх галузю (послугах).

Модель ринку праці в Швеції має специфічні особливості. Шведська модель характеризується активною політикою зайнятості, яку проводить держава. Діяльність держави проявляється у виділенні значних фінансових ресурсів на програми підтримки зайнятості; перекваліфікувати робочу

силу, підвищити її конкурентоспроможність. Страхові внески до фонду зайнятості в Швеції приблизно на рівні інших європейських країн.

Кошти з фонду зайнятості використовуються для навчання та перепідготовки працівників, створення робочих місць як у державному, так і в приватному секторах, шляхом субсидування приватних компаній, допомоги безробітним у пошуку роботи, у тому числі через інформацію та орієнтацію на роботу, а також виплату пільг (компенсацій) за переїзд на нове місце роботи.

Особливе занепокоєння держави полягає в підтримці зайнятості в галузях, які надають соціально необхідні послуги в депресивних регіонах.

Політика зайнятості тісно пов'язана з іншими політиками: податковою, солідарною політикою в заробітній платі, промисловістю та регіональною політикою та іншими, що допомагає підтримувати високий попит на зайнятість і високу зайнятість в країні.

Робоча сила, переміщуючись з однієї країни в іншу, пропонуючи себе в якості товару, здійснює міжнародну трудову міграцію.

Внутрішня міграція призводить до переміщення трудових ресурсів між регіонами країни, або між містом і селом, але чисельність населення країни при цьому не змінюється.

Під міжнародної (зовнішньої) трудовою міграцією (міграцією робочої сили) розуміється переміщення трудових ресурсів між країнами і використання їх за межами національних кордонів протягом певного часу; чисельність населення країни збільшується на кількість людей, що переселилися в дану країну (іммігранти), і зменшується на кількість людей, які виїхали за межі даної країни (емігранти). До трудовим мігрантам не належать особи, які виїжджають за кордон у службові відрядження (при відсутності контракту з іноземними роботодавцями).

Сукупна переміщення населення за межі іноземних кордонів, що відбувається в даний час утворює міграційні потоки - сукупність територіальних переміщень населення, що відбуваються в певний час в рамках



тієї чи іншої територіальної системи.

Згідно міжнародної організації праці виділяють наступні типи міжнародної міграції:

Переселенці - особи, які переїжджають в іншу країну на постійне місце проживання;

Працюючі за контрактом - сезонні робітники (зайняті в галузях господарства, що мають сезонний характер: сільське господарство, рибальство, сфера послуг та ін.) А також особи, що займаються некваліфікованою або малокваліфіковану працю, зайняті на важких і шкідливих для здоров'я роботах, що не дають можливості для професійного зростання. Термін перебування в прибуває країні даної категорії осіб строго обмежений від одного року до шести років. Багато країн залежать від іноземної робочої сили. Домовленості укладаються між країнами з надлишковою робочою силою і країнами, такими, що потребують ній;

Професіонали: особи з високим рівнем теоретичної підготовки і відповідними практичними навичками;

Нелегальні іммігранти - в'їжджають в приймаючу країну в пошуках роботи на незаконних підставах з подальшим нелегальним працевлаштуванням, також іноземці з простроченою туристичною візою. Майже всі країни мають у себе нелегальних іммігрантів. Зазвичай вони займають робочі місця, що знаходяться на нижчому щаблі трудової ієрархії;

Потік вимушених мігрантів - люди, до масових переміщень яких за межі національних кордонів змушують війни, стихійні лиха, порушення прав людини, економічне становище в своїй країні, політичні мотиви і т. Д. ;

Маятникова (прикордонна) - щоденний переїзд з однієї країни в іншу і назад. Мігранти, які перетинають кордон для роботи в сусідній країні.

З точки зору дотримання норм чинного в країні законодавства розрізняють легальну трудову міграція: без порушення законодавчих норм, і нелегальну трудову міграцію: порушення законодавства. Але, поряд з ними, існують і розвиваються нові форми міграції трудових ресурсів: використання

праці іноземних фахівців за допомогою телекомунікаційних засобів зв'язку, т. Е. Без безпосереднього переміщення робочої сили через кордон та ін.

Суб'єкти міжнародної трудової міграції:

Емігранти - працездатні особи, які виїжджають з території даної країни (донора) за кордон;

Іммігранти - працездатні особи, які в'їжджають на територію даної країни (реципієнт) з-за кордону;

Реємігранти - повернення емігрантів на постійне місце проживання.

Ці різноспрямовані потоки трудових ресурсів формують міжнародний ринок праці, який об'єднує аналогічні ринки на рівні держав і регіонів.

Трудова міграція за межі країни розвивається на основі:

- міжурядових угод;
- індивідуальної ініціативи самого працівника;
- рекомендацій посередницьких комерційних фірм;
- нелегальних каналів і ін.

В умовах відкритих економік з'являється можливість для переміщення емігрантів між країнами. Між національними ринками праці все більше стираються кордони та перепони, вони втрачають свою відокремленість та між ними формується переміщення робочої сили, що має систематичний характер. Трудовий потенціал є найважливішим фактором виробництва і сьогодні знаходиться у постійному пошуку ефективного свого використання як в рамках національного господарства, так і в масштабах світової економіки.

Країна, з якої здійснюється еміграція, є країною-донором: а країна, в яку іммігрує населення - країною-реципієнтом. Величина еміграції в країні-донорі визначається перевищенням пропозиції праці над попитом на працю (надлишком робочої сили) при заробітній платі вище внутрішнього рівноважного значення. Величину імміграції в країні-реципієнті визначає дефіцит робочої сили при рівні заробітної плати нижче внутрішнього рівноважного значення. Країни, в яких рівень заробітної плати високий, приваблюють для іммігрантів. І, навпаки, в країнах з більш низьким рівнем

заробітної плати збільшується кількість емігрантів.

Країна-донор забезпечує пропозицію на світовому ринку праці, а країна-реципієнт визначає його попит. Величина надлишку в країні-донорі буде дорівнює величині дефіциту в країні-реципієнті при такій величині світової заробітної плати, при якому збігаються попит і пропозиція на світовому ринку праці.

Виграш від міжнародної трудової міграції в країні-донорі отримують працівники, так як заробітна плата зростає, а безробіття скорочується. Роботодавці в цьому випадку несуть втрати. Однак, виграш працівників перевищує втрати роботодавців, що означає виграш країни в цілому від переміщення трудових ресурсів.

У країні-реципієнті, навпаки, виграють роботодавці, тому що пропозиція робочої сили збільшується, а заробітна плата знижується. Працівники несуть втрати. Однак, в цілому країна виграє, тому що виграш роботодавців перевищує втрати працівників.

Переміщення трудових ресурсів між країнами припиняється, коли заробітна плата в цих країнах встановлюється на однаковому рівні. З цього випливає, що міжнародна трудова міграція вирівнює рівень заробітної плати в країнах.

Якщо міжнародна міграція відсутня, внутрішні ринки країн знаходяться в рівновазі при певному співвідношенні попиту та пропозиції і рівні національної заробітної плати.

Отже, аналізуючи наведені теорії щодо формування світового ринку робочої сили, можна дійти висновку, що основним фактором, що в сучасних умовах впливає на його розвиток та є міжнародна трудова міграція, тобто переміщення трудових ресурсів із однієї країни (континенту) і іншу з метою пошуків кращих умов працевлаштування (заробітної плати, умов праці, соціального статусу тощо). Сьогодні надважливу роль у розвитку світового ринку робочої сили відіграють також транснаціональні корпорації, оскільки вони працюють на основі інноваційної, комерційної кооперації підприємств,

діють на національних ринках багатьох країн світу проводять політику щодо залучення висококваліфікованої робочої сили.

### **1.3. Сучасні тенденції та зміни на світовому ринку робочої сили**

Дослідження поняття світового ринку робочої сили та факторів, на нього впливають довели нам, що необхідним є саме сучасних тенденції та зміни на світовому ринку робочої сили.

Сьогодні, до сучасних тенденцій міжнародної трудової міграції ми можемо віднести:

1. Перенесення економічних, політичних проблем з однієї країни в іншу;
2. Різностямованість потоків міграції робочої сили;
3. Збільшення демографічної значимості міжнародної міграції;
4. Зростання частки молоді, жінок в міграційних потоках;
5. Міжнародна міграція висококваліфікованих кадрів, вчених;
6. Збільшення тривалості перебування мігрантів в країні зайнятості;
7. Формування чорного ринку праці та нелегальної міграції;
8. Двоїстий характер міграційної політики, що виявляється з одного боку в посиленні, а з іншого - в стимулюванні іммігрантів і т. д.

Отже, можна констатувати, що масштаби світової міграції робочої сили неухильно ростуть, що значною мірою впливає світовий на ринок робочої сили. Все більше стираються кордони між країнами, що приймають участь у міграційних процесах одна з одною. Країни стають учасницями одночасно еміграції та імміграції населення. Економічне зростання в деяких країнах світу і одночасна економічна криза в інших призводить до створення великої кількості незайнятих робочих місць в одних країнах та зменшення безробіття. Підвищення добробуту населення у високорозвинутих країнах з ринковою економікою знизило привабливість важкої, непрестижної праці для місцевого населення (країни ЄС, США, Китай, ОАЕ), що стало все більше приваблювати трудових мігрантів з країн з нижчим рівнем розвитку.

У міжнародних міграційних процесах останнім часом відбуваються більш якісні зміни, що зумовлені розвитком НТР. Такі зміни призвели до значного збільшення серед мігрантів високопрофесійних та висококваліфікованих осіб. В останні п'ять роки на світовому ринку робочої сили відчутною є тенденція до постійного зростання міграції висококваліфікованих фахівців. Таке явище стало наслідком великою різниці в оплаті праці фахівців в розвинених ринкових економіках та країнах з низьким рівнем економічного розвитку. Також розвинені країни прагнуть залучити в свою економіку якомога більше робітників дефіцитних спеціальностей із інших країн і при цьому не витрачають кошти на їх догортівсну підготовку.

Для оцінки масштабів міграції використовуються різні показники:

1. масштаби вибуття - число емігрантів, які вибули з країни за кордон за певний період з метою влаштування на роботу;
2. масштаби прибуття - число іммігрантів, які прибули в країну за певний період з метою пошуку роботи;
3. чиста міграція - різниця між числом прибуття мігрантів і числом вибуття в країні;
4. валова міграція - сума числа прибуття та вибуття в країні за розглянутий проміжок часу.

Причини міжнародної трудової міграції:

Економічні причини: відмінності в рівні економічного розвитку окремих країн; наявність національних відмінностей у розмірах заробітної плати; існування органічного безробіття; міжнародний рух капіталу і функціонування міжнародних корпорацій; різна ступінь забезпеченості країн трудовими ресурсами і ін .;

Неекономічні причини: політичні, релігійні, соціальні, екологічні та ін.

Напрями міжнародної трудової міграції змінюються зі змінами економічних умов в окремих країнах. Можна виділити наступні основні потоки трудової міграції:

- з країн, що розвиваються в розвинені;

- між розвиненими країнами;
- між країнами, що розвиваються;
- з постсоціалістичних країн до розвинених країн;
- міграція науковців та кваліфікованих фахівців з розвинених країн в країни, що розвиваються та ін.

Міжнародна міграція робочої сили між розвиненими країнами здійснюється перш за все з неекономічних причин. В цьому випадку значну роль відіграють престижність роботи або фірми, можливість професійного росту, кар'єри, культурні потреби. Для розвинених країн велика проблема, оскільки виїжджає велика кількість висококваліфікованих кадрів.

Основний потік міграції в останні десятиліття спрямовується в США. Приплив іммігрантів в США і Канаду оцінюється в 900 тис осіб на рік. Трудова імміграція в США поділяється на два потоки: це низько-кваліфікована робоча сила прибуває з Мексики, країн Карибського басейну, Філіппін та висококваліфіковані працівники, що мігрують із Західної Європи, колишніх країн соцтабому, а також Індії.

США і Канади проводять потужну міграційну політику по залученню іноземних менеджерів, фахівців, висококваліфікованих робітників, а також інвесторів економіки (міграція дозволяється за умови інвестування в економіку даної країни певної суми).

Також найбільшим центром тяжіння мігрантів є Західна Європа: середній щорічний приріст мігрантів становить 600-700 тис. чоловік. Лідерами ЄС за масштабами міграції є Німеччина, Франція і Великобританія. Іноземні робітники становили значну частину робочої сили в країнах Західної Європи: Люксембург- 30%; Швейцарія - 29,6%; Німеччина – 8 %; Бельгія - 7,5%; Австрія- 6,2%; Швеція - 5,8%; Франція - 5,2%; Англія - 3,4%. Після навали мігрантів в тому числі нелегальних країни ЄС проводять політику стримування міграції з країн, що не входять в ЄС через необхідність впровадження технологій, що зменшать залучення робочої сили у виробничий процес. Також через переміщення виробництв із використанням працівників низької

кваліфікації, в країни, що розвиваються і держави з перехідною економікою, де робоча сила коштує значно нижче. В країнах ЄС невдоволення певних верств населення, особливо робітників невисокої кваліфікації, конкуренцією на ринку праці через мігрантів.

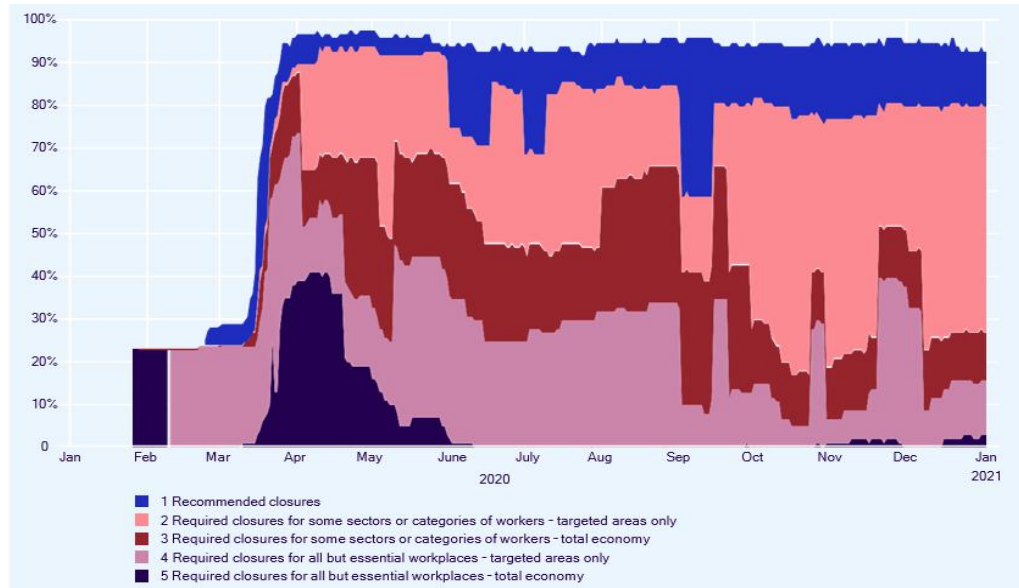


Рис. 1.1. Частка зайнятих у світі в країнах із закриттям робочих місць, січень 2020 року – січень 2021 року, %

Примітка: 1. Рекомендовано закриття; 2. Потрібне закриття для деяких секторів або категорій робітників; 3. Потрібне закриття для деяких секторів або категорій робітників; 4. Необхідне закриття всіх робочих місць, крім основних; 5. Обов'язкове закриття всіх робочих місць, крім необхідних.

Джерело: дані Міжнародної організації праці.

Значний потік мігрантів в світі також спрямований у нафтовидобувні країни Західної Азії. Країни Перської затоки відзначаються найвищим в світі рівні частки мігрантів у загальній чисельності робочої сили. Так у такій країні як Катар частка мігрантів у загальній чисельності робочої сили складає 92 %, ОАЕ – 89%, Кувейт – 86%, Оман – 70%, Саудівська Аравія – 60%, Бахрейн – 51%. Ти часом в сусідніх з ними країнах висока питома вага економічно активної частини населення, що працює за кордоном: Ємен - 7,3%; Єгипет - 5,2%; Туреччина - 4,3%; Пакистан - 3,8%.

Нові річні оцінки підтверджують, що дестабілізація світового ринку робочої сили в 2020 році досягла історично безпрецедентних масштабів. У 2020 році загальносвітовий обсяг робочого часу скоротився приблизно на 8,8% в порівнянні з 4 кварталом 2019 року, що еквівалентно 225 мільйонам повних робочих місць. Згідно з оцінками, сумарний світовий дохід робітників скоротився на 8,3% , що становить 3,7 трильйона доларів або 4,4% світового валового внутрішнього продукту (ВВП).

З точки зору перспективи на майбутнє, можна очікувати, що в другій половині 2021 року відбудеться значне відновлення, особливо беручи до уваги початок процесу вакцинації. Однак наявна значна невизначеність разом із ризиками, які можуть уповільнити або звести нанівець «одужання» ринку робочої сили. Фактичні темпи і якість відновлення залежатимуть від широкого спектра політичних, економічних та медичних чинників, зокрема від масштабів вакцинації, а також від того як країни продовжать контролювати пандемію та які політичні заходи будуть вжиті.

З урахуванням вищевикладеного, у звіті представлені три сценарії, які можуть призвести до суттєво відмінних наслідків на ринку робочої сили. Згідно з базовим сценарієм, в 2021 році загальносвітовий обсяг робочого часу скоротиться на 3,0% (порівняно з 4 кварталом 2019 р.), що еквівалентно повному робочому часу 90 мільйонів робітників за умови 48-годинного робочого тижня. Згідно з прогнозами, найменші втрати робочого часу в розмірі 1,8% понесуть країни з низьким рівнем доходу, а найбільші, в розмірі 4,7% – країни з високим рівнем доходу. Беручи до уваги втрати в 2020 році, найзначніше відновлення прогнозується в країнах з нижчим середнім рівнем доходу (2,6%). Очікується, що тривалість робочого часу в країнах з низьким рівнем доходу та з доходом нижче середнього відновиться, оскільки відсутність альтернативних джерел доходу і масштабна бідність змушують людей займатися будь-якою економічною діяльністю, аби вижити.



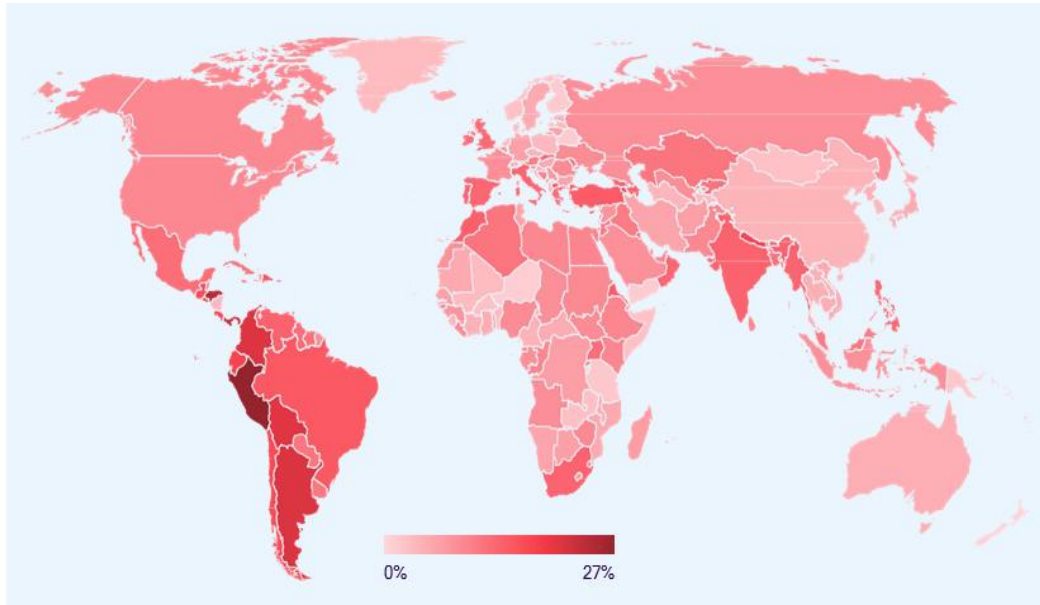


Рис. 1.2. Витрачений робочий час у всьому світі в 2020 році у порівняння до IV кв. 2019 року, %

Джерело: дані Міжнародної організації праці.

В країнах з високим рівнем доходу, і в деякій мірі, в країнах з рівнем доходів вище середнього перший квартал пройде нелегко, але, ймовірно, вони також відносно швидко відновляться у другій половині року, коли значна кількість людей пройде вакцинацію.

Згідно з песимістичним сценарієм, відновлення ринку робочої сили в 2021 році відбуватиметься значно повільніше і втрати робочого часу залишаться на високому рівні - 4,6% (відносно останнього докризового кварталу), що еквівалентно повному робочому часу 130 мільйонів робітників. Цей сценарій передбачає: повільне розгортання вакцинації, тривалий та серйозний вплив пандемії, зниження підприємницької впевненості та довіри споживачів, а також недостатнє бюджетне стимулювання створення робочих місць. За цим сценарієм, втрати робочого часу не вдасться компенсувати у всіх країнах, окрім країн з високим рівнем доходів.

За оптимістичним сценарієм, у 2021 році обсяг робочого часу відновиться завдяки зростанню підприємницької впевненості і споживчої довіри, а пандемію вдасться взяти під контроль. Тим не менш, навіть за такого сценарію,

втрати робочого часу в Північній та Південній Америці, а також в Європі та Центральній Азії збережуться в 2021 році на рівні, що перевищує 2%.

Відповідно до передбачень експертів, зайнятість відновиться у 2021 році разом і з робочим часом. Також очікується, що втрати робочого часу в 2021 році призведуть в першу чергу до скорочення зайнятості, а не до скорочення робочого часу.

## **Висновки до розділу 1**

Дослідження, проведені в першому розділі вказують на різноманітність та неоднозначність підходів до визначення сутності поняття ринку робочої сили. Це пояснюється тим, що ринок робочої сили являє собою складну систему, так як він знаходиться в процесі постійної трансформації та залежить від великої кількості факторів, соціальних та економічних особливостей розвитку як різних регіонах світу.

Основними трендами розвитку світового ринку робочої сили на сучасному етапі можна назвати різноспрямованість потоків міграції робочої сили, збільшення демографічного впливу міжнародної міграції, зростання частки молоді, жінок в міграційних потоках, значна міжнародна міграція висококваліфікованих кадрів, вчених, збільшення тривалості перебування мігрантів в країні зайнятості, формування тіньового ринку праці та нелегальної міграції, двоякий характер міграційної політики, що виявляється з одного боку в посиленні, а з іншого - в стимулюванні іммігрантів.

Охарактеризовано негативні і позитивні аспекти впливу глобалізації на світовий ринок робочої сили, виявлено основні переваги впровадження цифрових технологій на розвиток соціально-трудова відносин.

Виявлено, що після пандемії фактичні темпи і якість відновлення

залежатимуть від широкого спектра політичних, економічних та медичних чинників, зокрема від масштабів вакцинації, а також від того як країни продовжать контролювати пандемію та які політичні заходи будуть вжиті.

## РОЗДІЛ 2

# СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ

### 2.1. Проблеми розвитку світового ринку робочої сили та напрямки їх вирішення

Основним показником світового ринку робочої сили є рівень безробіття (Unemployment Index) - ключовий показник стану ринку праці в країнах і регіонах світу, який визначається як частка безробітних в складі економічно-активного населення (виражена у відсотках). Показник рівня безробіття, ймовірно, найвідоміший індикатор стану ринку праці і один з найбільш широко цитованих в засобах масової інформації та академічних дослідженнях, оскільки вважається, що він максимально повно і змістовно відображає поточну ситуацію на ринку праці в національному масштабі і загальний стан соціально-економічного розвитку тієї чи іншої країни.

На міжнародному рівні показники рівня безробіття розраховуються щорічно за методикою Міжнародної організації праці (International Labour Organization) - спеціальної установи системи Організації Об'єднаних Націй (ООН), яке проводить міжнародну стратегічну політику в сфері зайнятості та регулювання трудових відносин. В системі ООН Бюро статистики Міжнародної організації праці відіграє роль провідного центру трудової статистики, яке акумулює статистичні дані щодо світового ринку праці і аналізує його основні показники, включаючи дані про зайнятість і безробіття, з 1980 року по теперішній час [71].

У методології Міжнародної організації праці безробітні визначаються як всі особи працездатного віку (від 15 років і старше), які протягом

встановленого (облікового) періоду часу не мали оплачуваної роботи або самозайнятості, але були готові приступити до трудової діяльності і робили дії з метою знайти роботу або відкрити власну справу в межах національної території або за кордоном. У цю категорію не включають учнів, домогосподарок та інших осіб, зайнятих неоплачуваним працею. Зазначене стандартне визначення безробіття представлено в «Резолюції про статистику праці, зайнятості та недовикористання робочої сили» (Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization), прийнятої на 19-й Міжнародній конференції статистиків праці (International Conference of Labour Statisticians) в 2013 році.

Індекс рівня безробіття, хоча і є досить універсальним показником, має низку обмежень. Дані про рівні безробіття в країнах і регіонах світу розраховуються виходячи із загальної чисельності робочої сили і є офіційні оцінки державних інститутів, отримані в ході проведення національних обстежень, які надходять в статистичний центр Міжнародної організації праці і адаптуються для забезпечення точної відповідності прийнятим статистичними стандартам і наступних міжнародних зіставлень. Організація при цьому вказує, що методи розрахунку рівня безробіття державними органами національної статистики не мають єдиних стандартів і суттєво варіюються від країни до країни (за винятком країн-членів ОЕСР), Тому основна частина таких показників, що публікуються в порівняльних дослідженнях і рейтингових таблицях, незважаючи на приведення їх до узгоджених значень, все ж не можуть бути співставлені безпосередньо. Так, низькі показники безробіття ряду слаборозвинених країн пов'язані, як правило, з тим, що основну частину економічно-активного населення в цих державах становить самозайнята аграрне населення, яка не бере участі безпосередньо в діяльності на ринку праці. Проблеми з точністю зіставлення даних можуть виникати і в разі широких відмінностей в періодичності збору статистики, тому що інформація про зайнятість в різних країнах може фіксуватися з періодичністю від щомісячної до щорічної [34].

Показники рівня безробіття в країнах і регіонах світу використовуються в рамках серії доповідей «Розвиток глобального ринку праці: Основні показники» (Key Indicators of the Labour Market) і «Світові тенденції в сфері зайнятості» (Global Employment Trends), що випускаються Міжнародною організацією праці. Доповіді, що публікуються щорічно за результатами періодичних порівняльних досліджень, містять докладні статистичні дані, аналітичні матеріали та актуальну інформацію про основні тенденції в сфері праці по всьому світу. В даний час дослідження охоплює країни-члени ООН, А також деякі адміністративні території з особливим статусом, при цьому рейтингова таблиця часто налічує менше число держав, так як країни, які не бажають або не можуть надати статистику по даному показнику, не включаються до рейтингу.

За оцінками Міжнародної організації праці, у 2018 р. 172,5 млн осіб були безробітними у світі, що дорівнює 5,0%. Тому за підрахунками МОП, на відновлення на зниження рівня безробіття до 5,0 %, що переважав до глобальної фінансової кризи, було витрачено дев'ять років [34] (рис. 2.1).

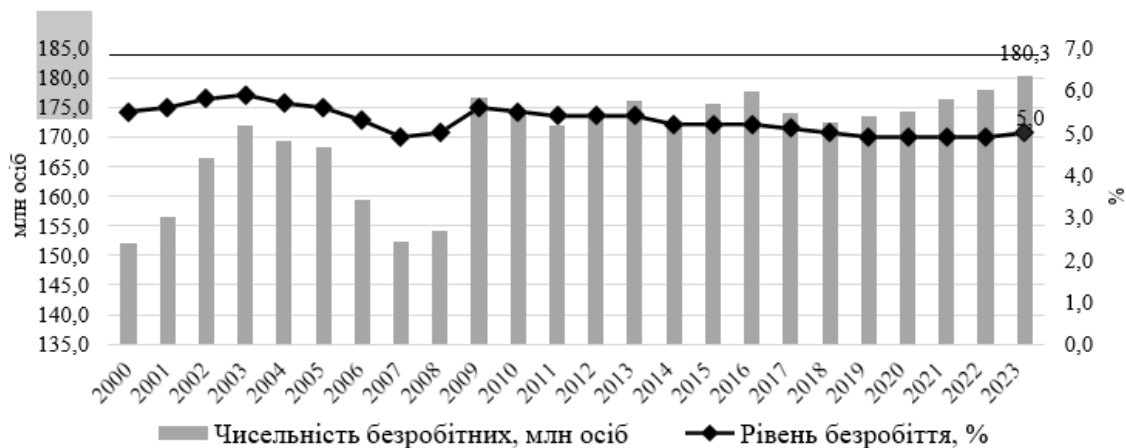


Рис. 2.1. Кількість безробітних і рівень безробіття у світі, 2000–2017 рр.(фактично), 2018 р. (за попередніми даними), 2019–2023 рр. [34].

Згідно даними МОП кількість безробітних може зменшитися у групі

країн з високим рівнем доходів складає 2,4 млн осіб. В інших країнах буде спостерігатись зростання чисельності безробітних. Також у країнах з рівнем доходів вище середнього (80,9–81,3 млн осіб) на 0,4 млн осіб; у країнах з рівнем доходів нижче середнього (46,5–52,3 млн осіб) на 5,8 млн осіб; у країнах з низьким рівнем доходів (11,1–13,5 млн осіб) на 2,4 млн осіб [34].

Сьогодні безробіття є однією з глобальних проблем сучасного людства. Тенденції цього негативного явища можна прослідкувати у кількох вікових групах населення світу. Однак негативною тенденцією світового ринку робочої сили є те, що безробітними є молоді люди і у віці від 15 до 24 років. Згідно з прогнозними даними Міжнародної Організації Праці, у 2023 р. рівень безробіття в світі серед дорослого населення у віці 25-64 роки становитиме 3,9 %. Найбільший відсоток безробіття близько 5 % буде спостерігатися в країнах з рівнем доходів вище середнього. Прогнозується, що рівень безробіття серед молоді в 2023 р. становитиме 12 %. (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Рівень безробіття за віковою структурою  
у світі та за групами країн з різним рівнем доходів, %

Групи країн	Вікова структура	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Світ	15-24	12,0	11,8	11,9	11,8	11,9	11,9	12,0
	25-64	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9
Країни з високим рівнем доходів	15-24	12,5	11,7	11,6	11,7	12,0	12,0	12,2
	25-64	4,9	4,5	4,4	4,3	4,4	4,4	4,5
Країни з рівнем доходів вище середнього	15-24	14,9	14,9	14,9	14,8	14,9	14,8	14,9
	25-64	4,8	4,8	4,9	4,9	4,9	5,0	5,0
Країни з рівнем доходів нижче середнього	15-24	11,9	12,0	12,1	12,2	12,3	12,4	12,6
	25-64	2,4	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,6
Країни з низьким рівнем доходів	15-24	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,3
	25-64	2,7	2,7	2,7	2,8	2,8	2,8	2,8

*Джерело: [34].*

Вважаємо, що світова фінансова криза та пандемія спровокували негативні тенденції такі як: високий рівень безробіття серед молоді, збільшення кількості зайнятих на низькооплачуваних і низькокваліфікованих посадах, а також у тіньовій економіці.

Також прогнозується, що найнижчий рівень безробіття серед молоді у 2023 р. буде спостерігатись у групі країн з низьким рівнем доходів (6,3 %) (рис. 2.2) [141].

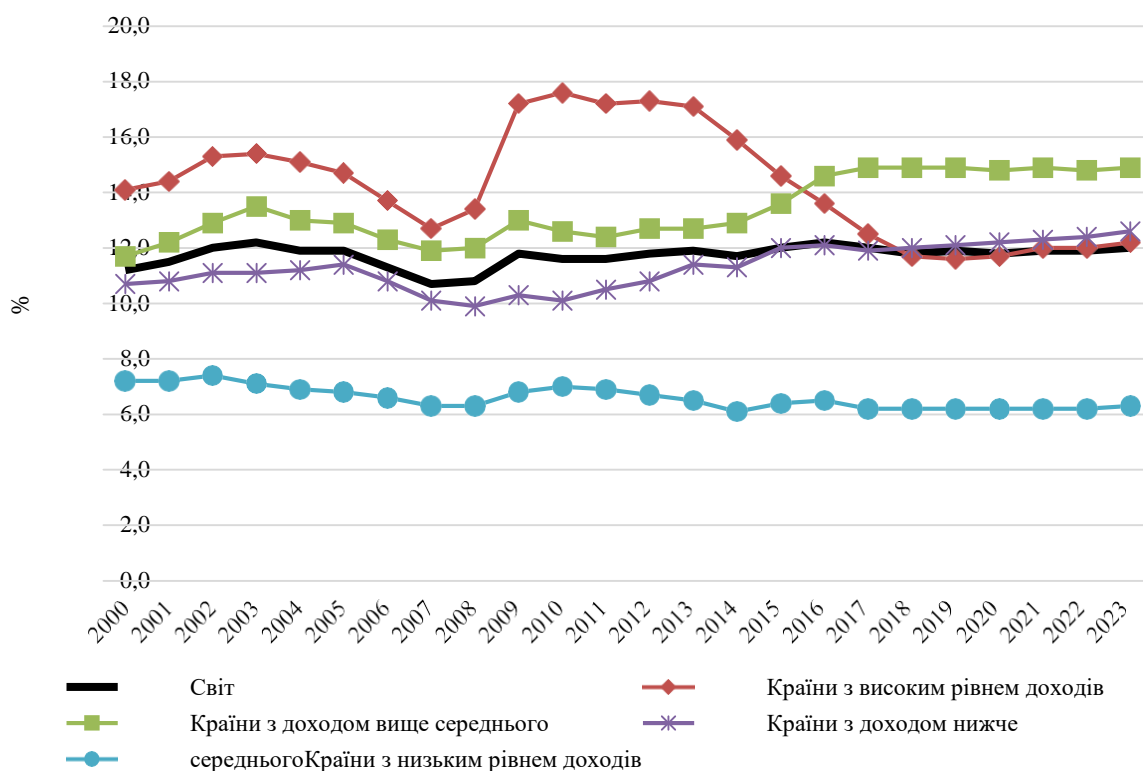


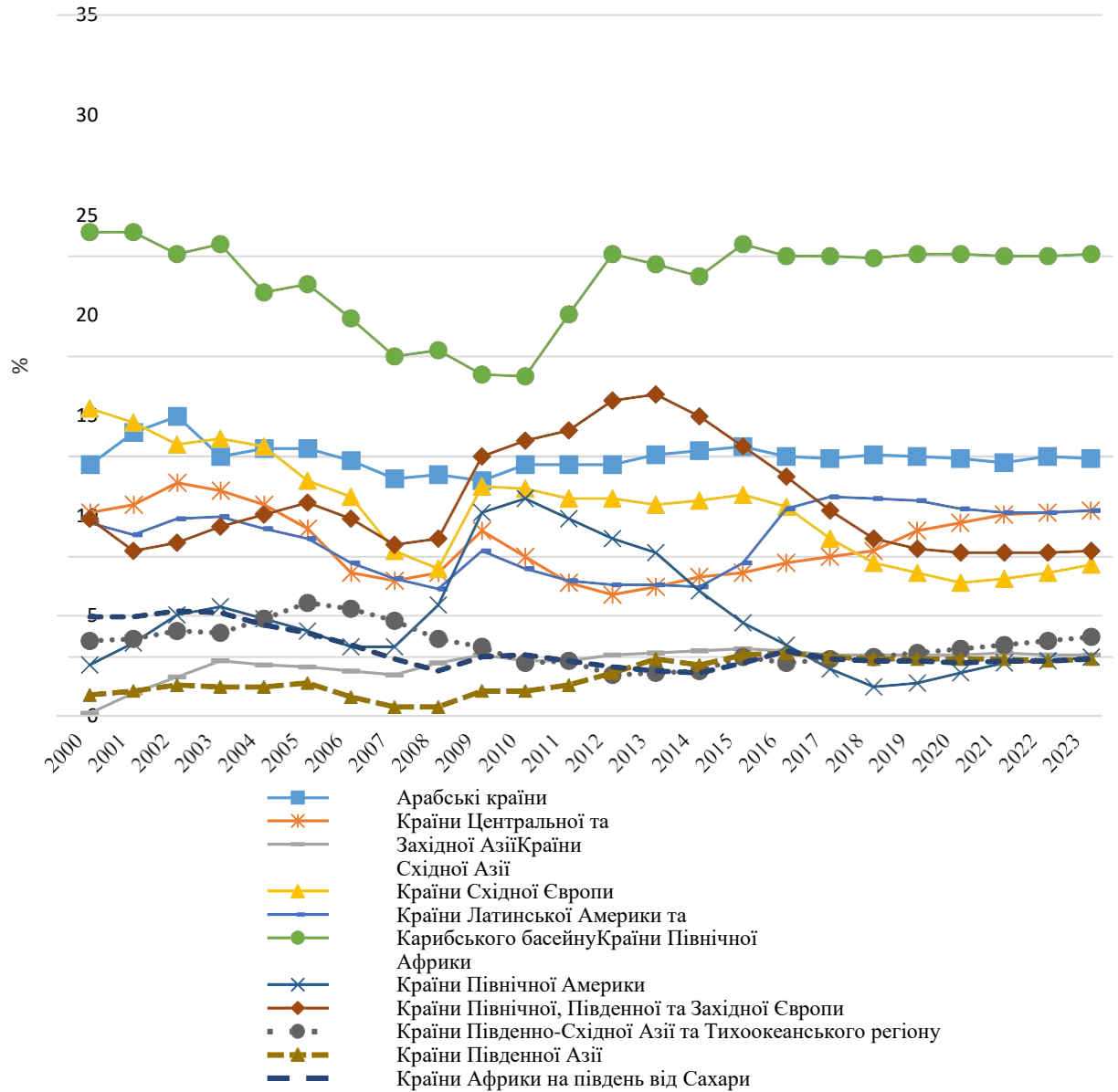
Рис. 2.2. Рівень безробіття серед молоді у світі та за групами країн з різним рівнем доходів

Джерело: [41].

Досліджуючи тенденції безробіття слід зазначити, що більшість непрацюючої молоді проживає в країнах Північної Африки (29,9 %), Арабських країнах (20,1 %), Латинської Америки та Карибського басейну (17,9 %) (рис. 2.3) [41]. Досліджуючи рівень безробіття в країнах ЄС слід зазначити, що



становив 7,4% у грудні 2019 року. Серед держав-членів ЄС найнижчі рівні безробіття у 2019 році були зафіксовані в Чехії (2,0%), а також у Німеччині та Нідерландах (3,2%).



Найвищий рівень безробіття спостерігався в Греції (16,6%) та Іспанії (13,7%). У 2019 році рівень безробіття впав у 21 державі-члені, залишався стабільним у Данії, тоді як він збільшився на Кіпрі (з 7,4% до 7,6%), Словенії (з

4,4% до 4,6%), Литві (з 5,8% до 6,1%), Португалії (з 6,6% до 6,9%), Люксембург (з 5,2% до 5,6%) та Швеція (з 6,5% до 6,9%).

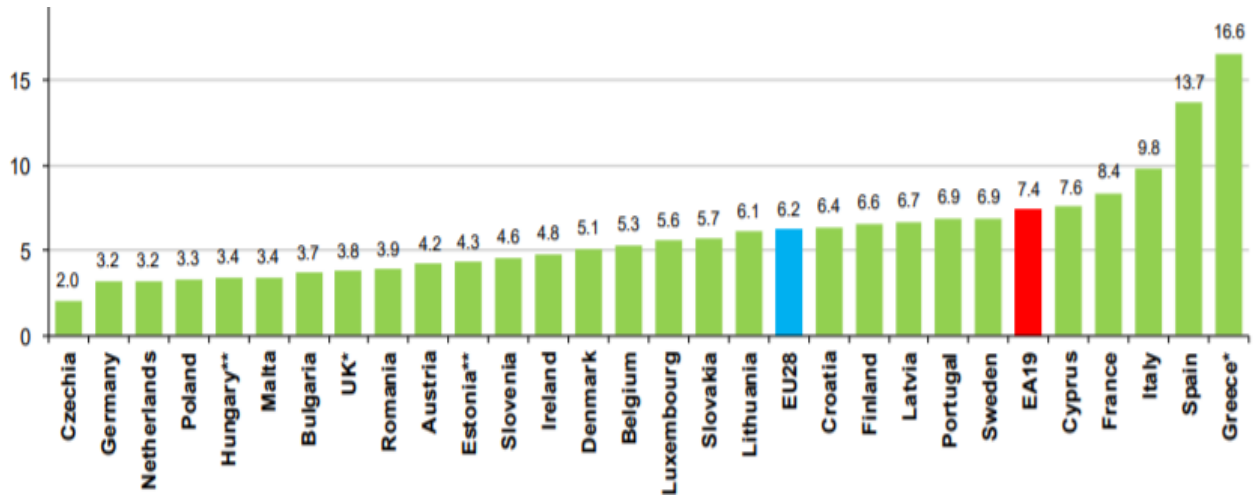


Рис. 2.4. Рівень безробіття у країнах ЄС у 2019 року,%

Джерело: дані Євростату.

У грудні 2019 року рівень безробіття в США становив 3,5%, стабільний порівняно з листопадом 2019 року і знизився з 3,9% у грудні 2018 року.

Ще одним явищем, що має позитивні і негативні наслідки для світового рику робочої сили є міграція. Кількість міжнародних мігрантів в світі у 2019 році за даними МОП наведено на рисунку 2.5.

Серед позитивних наслідків міжнародної трудової міграції для країн-донорів можна виділити:

- пом'якшення соціальної напруженості в суспільстві і проблем зайнятості;
- зростання середнього рівня заробітної плати в країні;
- поповнення дохідної частини платіжного балансу за рахунок грошових переказів емігрантів;
- збільшення валютних надходжень в країну за рахунок переказів емігрантів своїм сім'ям;

- рееміграція робочих, які отримали за кордоном високу кваліфікацію, яка може сприяти в подальшому зростанню ВВП;
- зростання податкових надходжень за рахунок зростання доходів висококваліфікованих працівників;
- зменшення трансфертних виплат з державного бюджету і т.д.

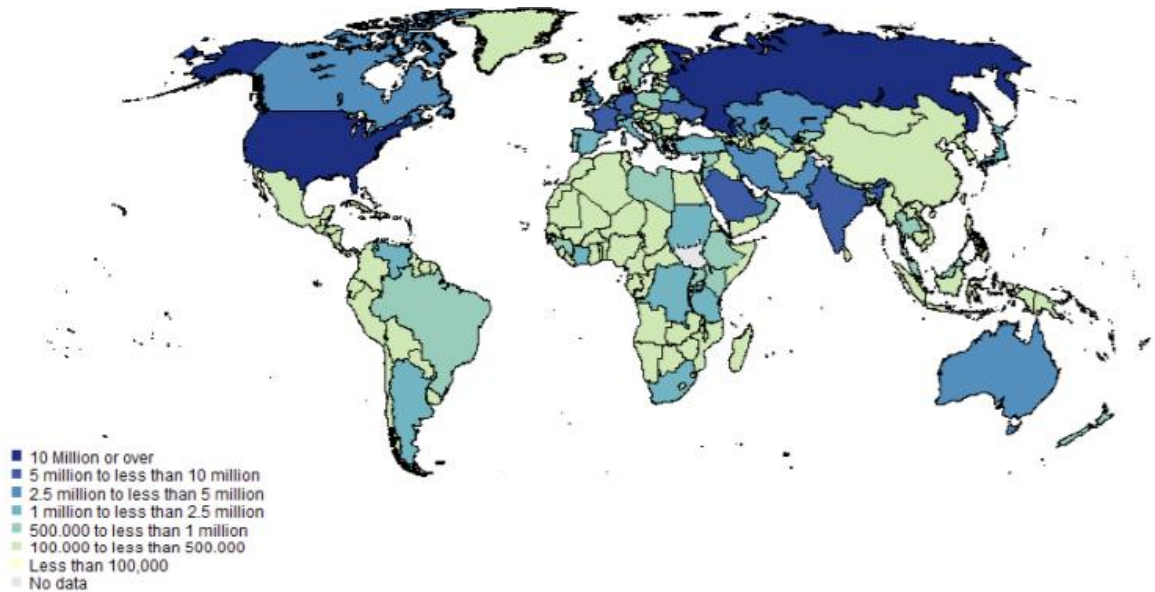


Рис. 2.5. Кількість міжнародних мігрантів в світі у 2019 році за даними МОП, млн. осіб [34].

Серед негативних наслідків для країн-донорів міграції можна виділити:

- втрата частини трудових ресурсів суспільства;
- необхідність готувати заміну вибулим кадрам, т. е. інвестувати в освіту і професійну підготовку;
- втрата частини національного доходу і надходжень до державного бюджету;
- зниження потенційного розвитку високотехнічних галузей у зв'язку з еміграцією висококваліфікованих кадрів та ін.

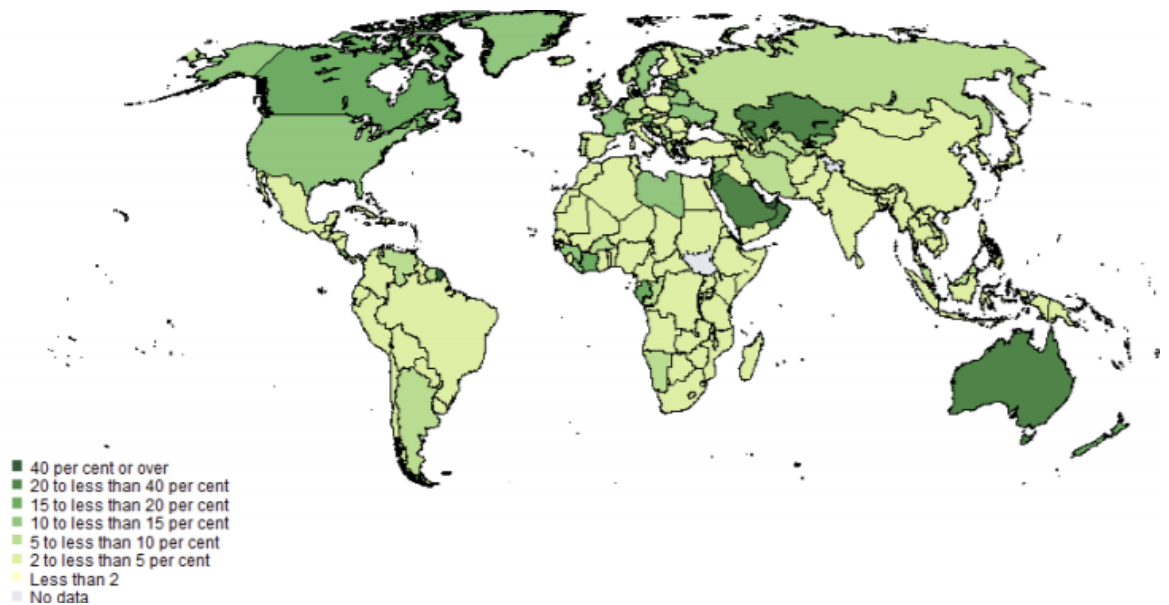


Рис. 2.6. Відношення міжнародних мігрантів до загальної кількості населення за даними МОП, %

Для країн-реципієнтів позитивним наслідком міграції є:

- збільшення доходів роботодавців, тому що іноземна робоча сила дешевша;
- зростання національного доходу і ВВП;
- приріст людського капіталу, т. е. скорочення витрат на освіту;
- розширення внутрішнього ринку;
- омолодження нації за рахунок іммігрантів, т. к. зазвичай мігрує молоде населення і ін.

Та негативними наслідками для приймаючих мігрантів країн є:

- можливі соціальні конфлікти між населенням та іммігрантами;
- зниження середнього рівня заробітної плати та добробуту окремих груп населення;
- частина іммігрантів потребує державної підтримки, що збільшує витрати держави;
- загострення ситуації на національному ринку праці;
- витік капіталу за рахунок відходу від сплати податків;

– формування можливих кримінальних структур за рахунок нелегального праці іммігрантів і ін.

Світові тенденції вказують, що в основному мігранти в багатьох країнах зайняті на важких, шкідливих, низькооплачуваних роботах через те що місцеве населення через вищий соціальний статус відмовляється на них працевлаштовуватись. У країнах Західною Європи частка мігрантів у низькооплачуваних галузях з важкими умовами праці становить близько 70%. Стрімкий рівень економічного розвитку та будівництва, автомобільної промисловості, сфери послуг призвів до неможливості нормального функціонування даних галузей економіки. Приплив дешевої робочої сили із закордону дозволяє високорозвиненим країнам проводити політику переміщення національної робочої сили на високооплачувану роботу в високотехнологічних галузях без шкоди для інших секторів економіки.

В даний час кожна країна проводить свою міграційну політику (рис. 2.7), яка регулює трудові потоки, тобто впливає на процеси експорту та імпорту робочої сили. Державна політика спрямована на те, щоб отримати максимальний економічний і соціальний ефект від наслідків міжнародної міграції, і нівелювати негативні наслідки цього явища як для країн-донорів, так і для країн-реципієнтів.



Рис. 2.7. Сучасні критерії міграційної політики

Сьогодні у світі, країни намагаються здійснювати регулювання зовнішньої трудової міграції на основі міжурядових угод. Такими угодами здійснюється квотування еміграцію громадян в ту чи іншу країну. Багатосторонні угоди укладаються між країнами ЄС, особливо з метою регулювання імміграції з третіх країн, тобто країн, що не входять в ЄС.

Міграційна політика - сукупність заходів та напрямків регулювання як на державному так і міжнародному рівні, щодо врегулювання міграційних потоків населення базуючись на нормативно-правову базу.

Основні цілі міжнародної міграційної політики:

- визначення масштабів міграції;
- вироблення механізму регулювання міграції;
- нівелюванні негативних соціально-економічних наслідків і посилення позитивних наслідків міграції для усіх країн-учасників міграційного процесу;
- захист національних ринків праці від стихійного потоку біженців та мігрантів, так як це впливає зайнятість місцевого населення;
- забезпечення раціонального використання іноземних працівників, тобто застосування їх праці саме в тих галузях національної економіки, які не можуть бути забезпечені за рахунок внутрішніх ресурсів;
- захист прав і інтересів мігрантів у приймаючих країнах, протидія їх дискримінації;
- зменшення втрат національної економіки від виїзду робочої сили за межі країни і ін.

Види міграційної політики:

- Еміграційна покликана створювати сприятливий еміграційний клімат, регулювати обсяг і структуру еміграційних потоків.
- Імміграційна має на меті захистити національний ринок праці від неконтрольованого притоку зовнішніх мігрантів, забезпечити ефективне використання їх праці і залучити потрібних для країни фахівців.

Основні методи міграційної політики:

Економічні (непрямі): стягування з іммігрантів мит за працевлаштування; сплата податків підприємцями, які використовують працю іммігрантів; прямі інвестиції в економіку з країн з високим рівнем безробіття; програми економічної допомоги країнам експортерам робочої сили; розвиток міжнародної торгівлі та ін.

Неекономічні (прямі або обмежувальні): професійні, вікові, соціально-економічні обмеження; квотування іммігрантів; контроль за нелегальною імміграцією і ін.

Проблеми міграції населення знаходяться в центрі уваги різних міжнародних організацій. Світовою спільнотою визнано дотримуватися певних правових норм і стандартів, закріплених в документах міжнародних організацій. Країни, які регламентують процес трудової міграції, визнають пріоритет норм міжнародного права над національним законодавством, що має важливе значення як для країни, так і для мігрантів, чії права за кордоном істотно розширюються.

Метою МОП (Міжнародна організація праці) є регулювання міждержавної міграції населення. МОМ (Міжнародна організація з міграції), метою якої є забезпечення впорядкованої і планової міждержавної міграції, її організація, обмін досвідом та інформацією з питань поліпшення освіти трудящих-мігрантів і членів їх сімей, а також фізичного стану трудящих-мігрантів. СЕАІ (Рада європейських асоціацій іммігрантів) сприяє забезпеченню і захисту прав трудових мігрантів. Комісія ООН з народонаселення в своєму розпорядженні фонд, частина якого використовується на субсидування національних програм в області міграції населення.

Отже, світовий ринок робочої сили останніми роками характеризується нестабільністю та соціальною напруженістю, поширенням тенденції глобального безробіття, що пов'язано з фінансово-економічною кризою та пандемією у світі.

## 2.2. Сучасні фактори формування світового ринку праці

У вирішенні світових проблем зайнятості та безробіття та необхідності реформування ринку праці, зменшенні міграційних нелегальних потоків та нелегальної зайнятості зацікавлені всі держави, що мають на меті економічний розвиток та благополуччя свої громадян. Тому багато праць науковців світу пов'язано саме з питанням зайнятості, безробіття та міграції. Пошук єдиних шляхів що створить умови для ефективного функціонування світового ринку робочої сили є однією з глобальних проблем людства на шляху до сталого розвитку. зараз однією з головних проблем у практичній діяльності міждержавних та наддержавних інституцій. Перетворення ринку робочої сили в світі залежить від впливу багатьох важливих факторів, зокрема і рівноваги попиту і пропозиції, що формується змінами в національних економіках та різноманітними глобалізаційними процесами.

Одним з визначальних факторів, що впливає на зміни в структурі зайнятості робочої сили, є соціально-економічні та науково-технічний прогрес. Сьогодні нові технології та інновації, що вплинули на дистанційну зайнятість та на методи виробництва продукції та її технологічність потребують висококваліфікованої робочої сили.

В умовах глобального переміщення робочої сформувалися різні національні типи структури зайнятості. В англосаксонських країнах сформована «інформаційна» модель структури зайнятості, в якій домінує сфера послуг. До прикладу в таких країнах, як Велика Британія, в США і Канада на сферу послуг припадає більше 70% робочої сили. У інших країнах з розвинутою економікою та високим рівнем індустріалізації сформована «інформаційно-індустріальна» модель (Японія, країни Західної Європи (ФРН, Францією, Італією).

Сьогодні, сформовано домінуючі тренди в структурі зайнятості на міжнародному ринку. У країнах з розвинутою ринковою економікою з



кожним роком зростає попит на робочу силу високої кваліфікації, а питома вага оплати праці у ВВП знижується, зростає нерівність доходів. Через наплив дешевої робочої сили знижуються доходи малокваліфікованих працівників. Світові економічні прогнози свідчать що в найближчий час глобальна економіка може зіткнутися зі значними проблемами зайнятості робочої сили на світовому ринку праці.

Сьогодні сучасні тенденції вказують, що віковий розподіл загальної кількості населення та міжнародних мігрантів в світі говорить про значну кількість молодих людей у пошуках роботи.

У світі відбулась значна зміна чисельності населення за регіонами світу через міграцію населення в тому числі трудову.

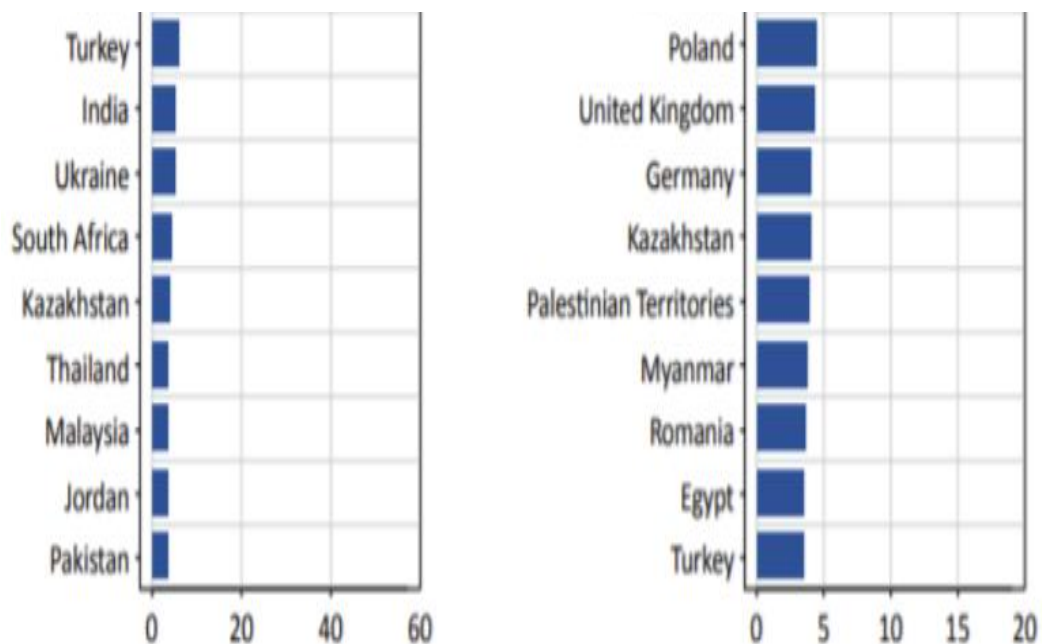


Рис. 2.8. Країни-лідери призначення (зліва) та походження (справа) міжнародних мігрантів у 2019 р., млн чол.

Отже, дані наведені на рисунку свідчать, що більша частина (40%) усіх міжнародних мігрантів світу у 2019 р були вихідцями з Азії, зокрема індуси. Також країни Європи також мають значний притік мігрантів такі як РФ, Польща, Великобританія та Німеччина. У 2019 р. майже 65% мігрантів походили з країн з високим рівнем доходу, тоді як 30% – в країнах із середнім рівнем доходу, а 5% – у країнах з низьким рівнем доходу. Однак, вагома

частина мігрантів прибуває саме з країн з середнім рівнем доходу, з найбільш бідних – лише 10% [34].

### 2.3. Характеристика України на світовому ринку робочої сили

Ринок праці в Україні – це складна динамічна система, важлива багатогранна сфера економічного та суспільно-політичного життя суспільства. Ефективний ринок праці призвів до поглинання державного продукту, задоволення регіональних потреб та благополуччя суспільства.

В сучасних ринкових умовах існують постійні зміни, як в політичному, так і в економічному житті суспільства, які позитивно або негативно впливають на стан і розвиток ринку праці. Будь-яка країна, в тому числі і Україна, прагне зайняти свою нішу у світовій економіці, подолати конкуренцію, підвищити рівень економіки.

Слід зазначити, що світові проблеми ринку робочої сили вплинули і на Україну. Так, станом на 2019 рік рівень безробіття в Україні був одним з найвищих у порівнянні з іншими європейськими країнами (рис. 2.9).

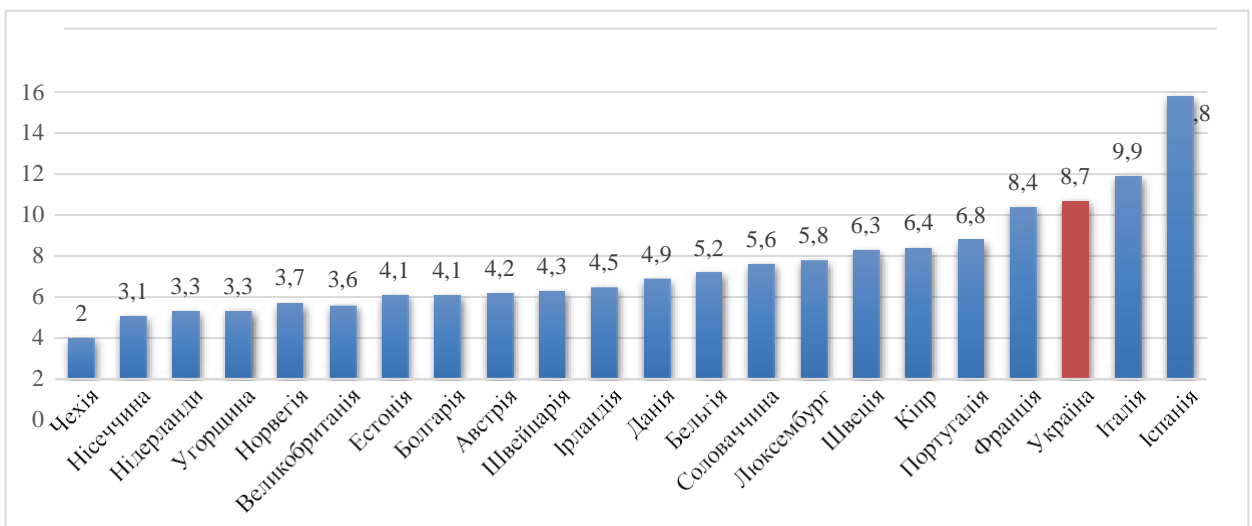


Рис. 2.9. Рівень безробіття в Україні та країнах ЄС у 2019 р., %

Джерело: [73]

Найбільший рівень безробіття в Україні у 2019 році був серед людей 15-

70 років (8,7%). Серед країн ЄС найвищий рівень безробіття був у Італії – (9,9%) та Іспанії (13,8%). Найнижчі показники безробіття має Чехія та Німеччина 2,0% та 3,1% відповідно.

*Проблема* в тому, що дані та інші автори всебічно не вивчили наступні важливі особливості вітчизняного ринку праці: низька зайнятість молоді та осіб перед виходом на пенсію; створення робочих місць шляхом розвитку малого та середнього бізнесу; міграції громадян України.

Аналіз рівня безробіття за групами вказує, що найбільшу частку безробітних займають робітники сфери обслуговування обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технічного устаткування, складання устаткування та машин, сфери торгівлі і послуг. Найнижчий рівень безробіття демонструє сільське господарство (рис. 2.10).

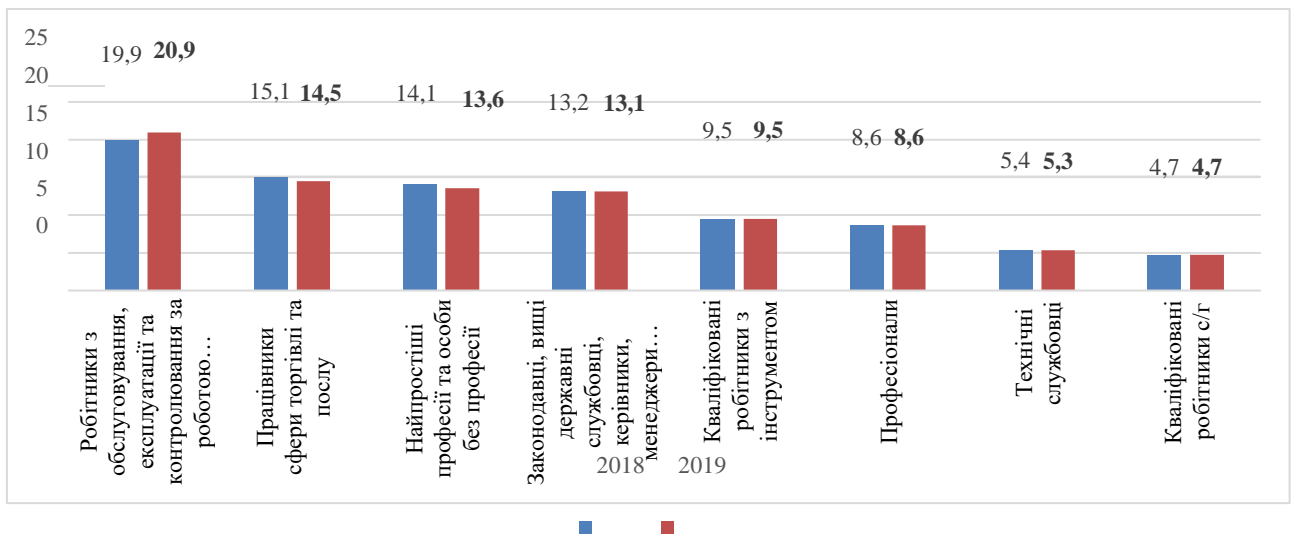


Рис. 2.10. Структура безробітних в Україні, %

Джерело: [73]

Низький рівень зайнятості молоді свідчить про те, що на молодіжному ринку праці існує дисбаланс. Експерти наголошують, що недостатнє формування, або навіть практична залежність мотивів розвитку (самовдосконалення, кар'єра, креативність), зафіксованих у більшості учасників

регіонального ринку праці, є найбільш несприятливим для молоді, оскільки звужує їх майбутній робочий шлях, що може призвести до серйозних особистих порушень, в тому числі соціально небезпечних наслідків.

На нашу думку, основною причиною безробіття молоді є те, що ті, хто завершив свій освітній рівень, не мають досвіду практичної роботи, тому роботодавці відмовляють їм у працевлаштуванні, так як вони не відповідають їхнім вимогам.

Головним мотивом у виборі професії для молоді є її престиж, а не її затребуваність. Після престижної серед молоді вважаються спеціальності юриста, економіста, фінансиста. Переваги однаково поширені для різних соціально-вікових категорій молоді: студентів, старшокласників. Для останніх ринок праці більшості регіонів перенасичений фахівцем юридичного та економічного профілю. %, за ними послідовно слідують інженерно - технічні - 27,2% і гуманітарні - 20,7%. 17:163

Сьогодні занепад робітничих професій також відіграє негативну роль, адже вони пов'язані з молоддю людьми тільки з важкою, низькооплачуваною роботою.

Громадяни у віці 60-70 років - переважно пенсіонери або інваліди. Ця категорія громадян шукає підробітки через стан здоров'я і, як правило, затребувана для домашніх завдань.

У зв'язку з цим повинні застосовуватися гнучкі робочі організації: неповний робочий день, домашнє завдання, тимчасова робота для вирішення проблеми молоді, а також люди похилого віку перед виходом на пенсію і пенсійного віку, інваліди.

Бажано відпрацювати, а можливо і в законодавчому порядку вирішити питання економічних стимулів (з одночасним виплатою пільг) осіб, які залишать виробництво за 2-3 роки до пенсійного віку (якщо є стаж для нарахування пенсії).

Негативною тенденцією українського ринку робочої сили є переміщення частини зайнятого населення з офіційного сектора економіки до тіньового. Через нестабільність економічного розвитку країни дана негативна тенденція стає ще більш поширеною (рис. 2.11).

Найбільше тіньова зайнятість поширена у будівництві та сільському господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі. Найменші показники неформальної зайнятості спостерігались в промисловості.

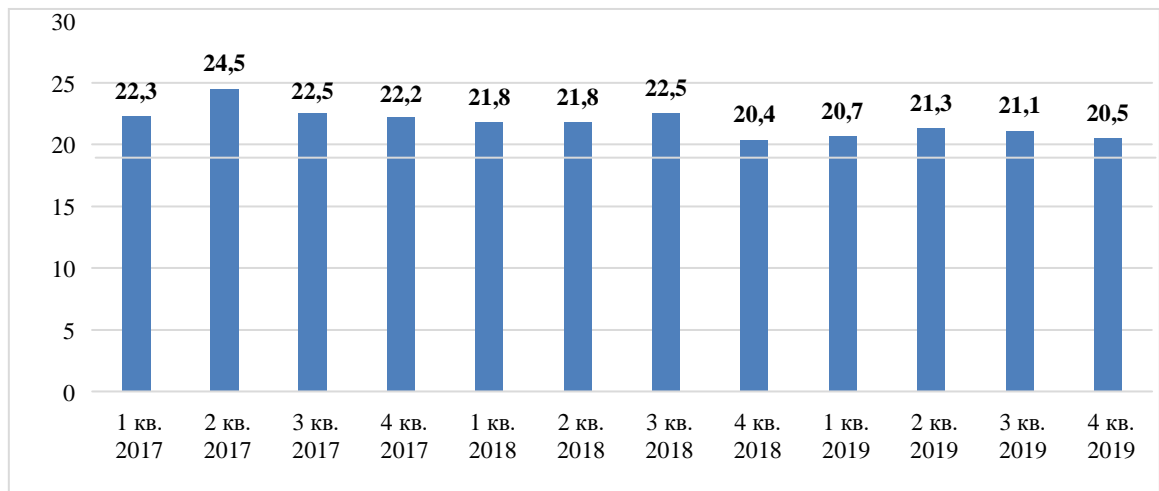


Рис. 2.11. Рівень неформальної зайнятості у віці 15-70 років, %

Джерело: [73]

Ринок робочої сили формується в залежності від тенденцій світового ринку та має схожі негативні тенденції. Негативною тенденцією є зростання трудової міграції. Процеси зовнішньої міграції негативний вплив на соціально-економічний розвиток країни загалом. Масова міграція, особливо із західних регіонів України загрожує стабільності розвитку суспільства та відродженню нації.

Найчастіше українці мігрують у країни Європейського союзу. Європейська статистика свідчить, що кількість чинних дозволів на перебування громадян України на території ЄС за останнє десятиліття постійно зростало і у 2019 р. становила близько 1,5 млн. (рис. 2.12). Найбільше українців проживають і працюють у Польщі, Італії, Чехії,

Німеччині та Іспанії [74].

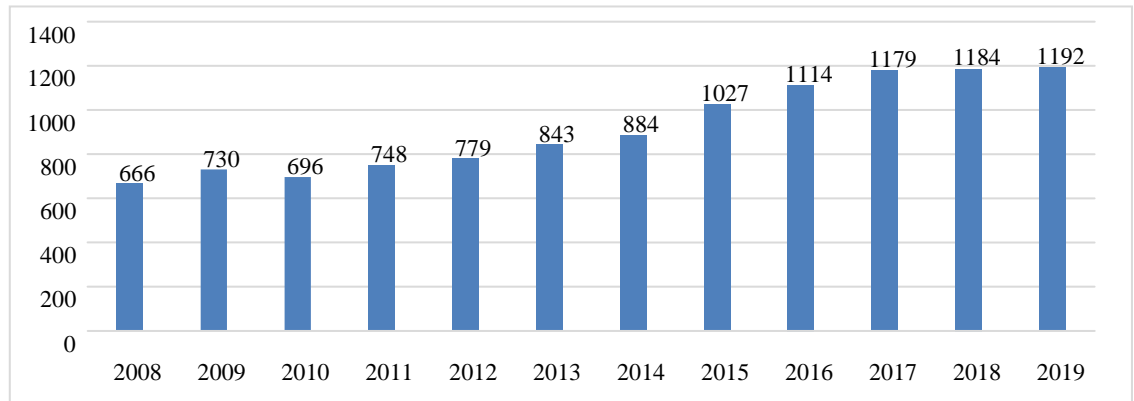


Рис. 2.12. Кількість чинних на кінець року дозволів на перебування громадян України в країнах ЄС станом на 2019 р., тис.

*Джерело:* [74]

Трудова міграція, як і світова, з України має позитивні і негативні наслідки. Позитивним моментом є грошові перекази трудових мігрантів, що за своїм об'ємом перевищують прямі іноземні інвестиції (більше 8 % ВВП країни). Однак, такі темні міграції створюють на українському ринку робочої сили дефіцит робочих місць. Це призводить до дефіциту робочої сили в деяких галузях і прогнозується, що він зростатиме[75]. Такий дефіцит вже має країна на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування, представників найпростіших професій, робітників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників з інструментом (таблиця 2.2) [76].

Таким чином в Україні не в повній мірі задіяний механізм ринку праці – взаємодія та узгодження різноманітних інтересів роботодавців та працездатного населення, які бажають працювати на основі інформації, отриманої у вигляді зміни ціни праці (функціонування робочої сили). Включає в себе: попит на роботу (робочу силу), постачання робочої сили, ціна праці (ціна праці), конкуренція.

Таблиця 2.2

Кількість вакансій за професійними групами, зареєстрованими в  
державній службі зайнятості

Показник	2018 р.	2019 р.	Темпи зростання (зниження)	Станом на 01.01. 2019 р.	Станом на 01.01. 2020 р.	Темпи зростання (зниження)
Усього	1 114 045	1 153 326	103,5	58 441	59 018	101,0
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	68 689	68 926	100,3	3 385	3 296	97,4
Професіонали	97 659	103 365	105,8	6 215	7 243	116,5
Фахівці	107 322	115 318	107,5	6 208	6 401	103,1
Технічні службовці	46 835	51 497	110,0	2 161	2 533	117,2
Працівники сфери торгівлі та послуг	172 561	175 488	101,7	8 820	8 547	96,9
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	32 979	33 071	100,3	576	631	109,5
Кваліфіковані робітники з інструментом	165 635	169 220	102,2	13 851	13 584	98,1
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування машин	244 087	250 203	102,5	9 781	9 548	97,6
Найпростіші професії	178 278	186 238	104,5	7 444	7 235	97,2

*Джерело: [73]*

Взаємодія цих елементів отримала назву механізму попиту і пропозиції, або цінового механізму, тобто тієї ж назви, що і на будь-якому ринку ресурсів або товарів.

Попит на роботу (узагальнений покупець) виражає потребу роботодавців у працівниках, необхідних для виробництва товарів і послуг.

Трудове забезпечення (узагальнений продавець) виражає певну кількість найманих працівників з певними знаннями і кваліфікацією, а також частину

працевдатного населення, яка бажає працювати і може почати роботу на основі одноразових доходів і можливостей.

Таким чином, виявлення основних тенденцій на ринку робочої сили в Україні свідчить про необхідність розробки комплексу заходів для подолання основних проблем.

Система управління зайнятістю, шляхом коригування впливу уряду та саморегулювання, покликана забезпечити умови для відтворення робочої сили та робочих місць, їх первинного зв'язку та воз'єднання. Формування такої системи при переході до ринкової економіки ускладнюється відмінностями репродуктивного процесу в робочій силі (цикл розмноження, що походить з демографічної бази, тобто пов'язаний з циклом відтворення населення) і в робочих місцях (цикл розмноження, який економічних та організаційно-технічних чинників). Це визначає відмінності в умовах і факторах руху робочої сили і робочих місць.

Регулювання зайнятості полягає в підтримці нормального співвідношення постачання до роботи.

Регуляторна функція держави полягає в тому, щоб максимально забезпечити попит на найманих працівників (роботодавцями) та постачання працевдатного населення. Причому зближення і рівновага повинні забезпечуватися не тільки кількістю і структурою якості, але і часом і простором, на макрорівні і на мікрорівні. У зв'язку з регулюванням зайнятості об'єктом мікро-рівня є підприємство, як основна ланка господарства, так і місто (населення), як первинна ланка території, мешканці якої характеризуються спільними інтересами при реалізації права кожного з них на працю.

Відправною точкою стратегії працевлаштування уряду має стати принцип запобігання безробіттю, а не принцип боротьби з безробіттям.

Концепція державної політики зайнятості має базуватися на критеріях економічної ефективності та соціальної справедливості, яка покликана вирішувати проблеми сприяння працевлаштуванню та захисту працевдатних



громадян від хронічного та масового безробіття. Таким чином, йдеться про формування регуляторної функції держави у сфері зайнятості населення, яка не повинна бути обглена організацією для сприяння працевлаштуванню населення, вона повинна охоплювати сферу «зайнятої» заробітної плати (внутрішньо підприготовний ринок праці). Неуважність до цієї галузі може вплинути на рівень зайнятості та безробіття, постійно заперечуючи заходи з працевлаштування безробітного населення, склад яких поповниться з оточення найманих працівників. Загальна закономірність, вплив якої при переході російської економіки до ринкових відносин не викликає сумнівів, залежить від рівня керівника і динаміки інвестицій.

Функція регулювання зайнятості, що входить до системи регулювання соціально-економічних процесів у суспільстві, об'єктивно вимагає комплексного підходу у розробці та впровадженні заходів зі створення умов, що забезпечують узгоджений рух робочої сили та робочих місць як на рівні основного рівня економіки, так і на первинному рівні територій, а також на національному рівні. Комплексний підхід може бути досягнутий шляхом взаємодії виконавчої влади, в тій чи іншій мірі (прямо чи опосередковано), що беруть участь у розробці та реалізації державної політики зайнятості.

Для вирішення трудових проблем держава повинна обурюватися ситуацією на ринку праці, знаходити і підтримувати, або формувати «точки зростання» в економіці, проводити відповідну структурну, регіональну та інвестиційну політику, регулювати зовнішньо-економічні зв'язки, сприяти адаптації працівника до вимог ринку праці.

Водночас держава має обмежити певні обмеження своєї поведінки на ринку праці, захищаючи соціально незахищені верстви населення та регулюючи звільнення робочої сили у складних ситуаціях.

Для забезпечення економічного зростання, що супроводжується збільшенням зайнятості, необхідно: поява орієнтованого на ринок, захищеного державою та соціально відповідального власника продуктивних і фінансових ресурсів; сприяння діловій активності; залучення внутрішніх та іноземних

інвестицій; забезпечення умов для матеріального інтересу працівників, розвиток їх потреб, розширення інфраструктури для їх задоволення, задоволення рівня логістики на рівні зайнятості.

Реалізація цих вимог можлива лише за рахунок використання розробленого ринкового економічного механізму у поєднанні з державним регулюванням.

Однак важливість одного посередника, а не виробничих послуг все ще розвивається для забезпечення зайнятості. Це пов'язано з відсутністю ефективної системи підтримки малого бізнесу, падінням попиту населення, відсутністю необхідних навичок, обмеженими можливостями для отримання відповідних професій.

Отже, основними заходами для усунення негативних тенденцій на ринку робочої сили мають стати: зменшення диспропорції зайнятості по регіонах; створення умов для виходу тіньової економіки; стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу; довгостроковий прогноз потреб в робочій силі за видами економічної діяльності.

## **Висновки до розділу 2**

Отже, дослідження у другому розділі показали, що у сучасних умовах основними проблемами в сфері зайнятості та безробіття є: скорочення попиту на робочу силу, перехід фахівців і некваліфікованої робочої сили в сферу неформальної зайнятості, тіньової економіки або їх міграція за кордон. Основними заходами для вдосконалення структури зайнятості та ситуації на українському ринку робочої сили є зменшення диспропорції зайнятості по регіонах, стимулювання підприємницької діяльності безробітних, сприяння зайнятості окремих категорій безробітних, таких як молодь, люди старшого віку, а також люди з обмеженими можливостями.

Варто зазначити, що, незважаючи на стрімкий розвиток, оперативності

багатофункціональність роботів, впровадження нових технологій – це досить довгий і витратний процес, який можуть дозволити собі далеко не всі фірми і компанії, особливо в нинішній світовій обстановці.

Тому стрімкого зростання роботизації в Україні, очікувати не варто, оскільки в країні досить дешева робоча сила. В порівнянні з розвиненими країнами, роботи будуть банально не вигідними.

## ВИСНОВКИ

За результатами випускової роботи були отримані наступні теоретичні та практичні результати:

Виявлено що ринок робочої сили представляє собою систему з найбільш високим рівнем складності, адже, з одного боку, він знаходиться в процесі постійної еволюції, а з іншого – є похідним великої кількості процесів, які відображають соціальні та економічні особливості як різних регіонів однієї країни, так і різних країн. У зв'язку із цим існує складність та динамічність підходів до визначення сутності поняття ринку робочої сили, а також відсутність єдиного підходу до розкриття змісту даного поняття.

Показано, що основними трендами розвитку світового ринку робочої сили на сучасному етапі можна назвати зростання чисельності робочої сили, нерівномірність її розподілу по регіонах світу, скорочення стандартної зайнятості населення зі зростаючим поширенням її нестандартних форм, зростання числа зайнятих у неформальному секторі економіки і безробітних.

Сьогодні, на світовому ринку робочої сили значний вплив чинить саме діджиталізація. Самі технології теж змінюють вимоги до співробітників. Людям необхідно розвивати такі якості як: гнучкість, емоційний інтелект і креативність. Компаніям необхідно більше вкладати інвестицій в навчання і перенавчання своїх робітників.

Доведено, що на ринку робочої сили ЄС можна виділити три групи країн, які суттєво відрізняються одне від одного, а саме, показники соціально-економічного розвитку країни в цілому визначають і рівень розвитку ринків робочої сили. Найбільш розвинені країни демонструють кращі показники, що викликає необхідність врахування закономірностей їх розвитку в різних країнах. Результати регресійного аналізу показали що найбільший вплив на рівень безробіття чинять індекс введення інновацій, частка самозайнятих та установки промислових роботів.

Виявлено, що у сучасних умовах основними проблемами в сфері зайнятості та безробіття є: скорочення попиту на робочу силу, перехід фахівців і некваліфікованої робочої сили в сферу неформальної зайнятості, тіньової економіки або їх міграція за кордон. Основними заходами для вдосконалення структури зайнятості та ситуації на українському ринку робочої сили є зменшення диспропорції зайнятості по регіонах, стимулювання підприємницької діяльності безробітних, сприяння зайнятості окремих категорій безробітних, таких як молодь, люди старшого віку, а також люди з обмеженими можливостями.

Таким чином, структурні зміни зайнятості в глобалізованій економіці – процес складний і багатоманітний. Йому об'єктивно передують, з одного боку, поступове утворення регіональних ринків праці, з іншого боку, – формування окремих спеціалізованих сегментів світового ринку праці. Глобальні зміни в структурі зайнятості міжнародної робочої сили значною мірою обумовлюють процеси трансформації міжнародного ринку праці. Знижується попит на низькокваліфіковану робочу силу, а зростає – на висококваліфікованих фахівців, поглиблюються протиріччя між попитом, пропозицією та рівнем доходів. Встановлено, що важливим чинником трансформації міжнародного ринку праці є невідповідність між потребами глобалізованої економіки, які характеризуються швидкими змінами в структурі зайнятості міжнародної робочої сили та пропозицією робочої сили. Для гармонійного функціонування міжнародного ринку праці необхідно застосовувати розробку підходів прогнозування, які є важливим інструментом для приведення структури пропозиції міжнародної робочої сили у відповідність до структури попиту на робочу силу на міжнародному ринку праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. .Ринок праці / Державна служба статистики України. – [Електронни ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Калина А.В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 223 с.
3. Мочерний С.В. Основи економічної теорії: навч. посіб. Київ: «Академія», 1998. 464 с.
4. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика: теория и государственная политика: науч. пособие.К., 1996. 800 с.
5. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 1999. 288 с.
6. Маршавін Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення ринку праці України. *Зайнятість та ринок праці*. 2001. № 14. С. 99–109.
7. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: науч. пособие. Київ: МИК, 1997. 160 с.
8. Чайка І.В. Ринок праці України: основні підходи до визначення. *Економічна теорія та історія економічної думки*. 2015. № 58. С. 14–22.
9. Про зайнятість населення: закон України від 05.07.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page#Text> (дата звернення 13.05.2021)
10. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 522 с.
11. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Київ: КНЕУ 2003. 200 с.
12. Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf> (дата звернення 13.05.2021)
13. World Employment and Social Outlook. Trends 2020. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--->

[publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](http://publ/documents/publication/wcms_734455.pdf) (Last accessed 13.05.2021)

14. Нові технології і глобальна нерівність. URL: <http://commons.com.ua/ru/novi-tehnologiyi-i-globalna-nerivnist/> (дата звернення 15.05.2021)

15. Анісімова О.М. Вплив інформатизації суспільства на безробіття.

*Економіка і організація управління.* 2016. № 2. С. 266–276.

16. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1629&context=intl> (Last accessed 15.05.2021)

17. Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence. McGraw-Hill, 1995. 342 p.

18. Апалькова В. В. Концепція розвитку цифрової економіки в Євросоюзі та перспективи України. *Вісник Дніпропетровського університету.* 2015. № 4. С. 9–18.

19. Measuring the Digital Economy  
URL: <https://www.census.gov/content/dam/Census/library/working-papers/2001/econ/umdigital.pdf> (Last accessed 15.05.2021)

20. Криворучко О. С., Краус Н. М. Імперативи формування та доміанти розвитку цифрової економіки у сучасному парадигмальному контексті: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 2-3 лист. 2017 р. С. 681–685.

21. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018—2020 роки.

URL: <https://compu.fandom.com/uk/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D1%96%D1%8F%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%8>

[0%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97\\_%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%](#)

[B](#)

[D%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B8\\_%D1%82%D0%B0\\_%D1%](#)

[81%D1%83%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82](#)

[%D0%B2%D0%B0\\_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0](#)

[%BD%D0%B8\\_%D0%BD%D0%B0\\_2018%E2%80%942020\\_%D1%80%D0%BE](#)

[%D0%BA%D0%B8](#) (дата звернення 18.05.2021)

22. Концепція розвитку цифрової економіки: прорив чи необхідність? URL: <http://fdk.net.ua/article/koncepciya-rozvytku-cyvrovoyi-ekonomiky-proryv-chy-neobhidnist> (дата звернення 18.05.2021)

23. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение. URL: [https://www.hse.ru/data/2019/04/12/1178004671/2%20%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F\\_%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf](https://www.hse.ru/data/2019/04/12/1178004671/2%20%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf)

(дата

звернення 18.05.2021)

24. Варламова М.Л., Дем'янова Ю.О. Основні тенденції діджиталізації в глобальному вимірі. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 63 (2). С.251- 260.

25. Дем'янова Ю.О. Основні тенденції цифровізації країн Європейського союзу. *Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобалізованій економіці*. Праці ХХ всеук. наук. конф. студентів,аспірантів та молодих вчених (Вінниця, 2010). Вінниця, 2020. С. 60-62.

26. International Labor Organization.

URL:<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (Last accessed 18.05.2021)

27. Цифрове робоче місце: концепція впровадження URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/july/issue-7/article-37792.html>

(дата звернення 18.05.2021)



28. Measuring the Digital Economy. A new perspective.  
URL: <https://www.oecd.org/sti/measuring-the-digital-economy-9789264221796-en.htm> (Last accessed 19.05.2021) World employment and social outlook.  
URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang-en/index.htm> (Last accessed 19.05.2021)
29. Technology, jobs, and the future of work.  
URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work> (Last accessed 19.05.2021)
30. Work in the Future Will Fall into These 4 Categories. URL: <https://hbr.org/2016/03/work-in-the-future-will-fall-into-these-4-categories> (Last accessed 19.05.2021)
31. Дем'янова Ю.О., Варламова М.В. Вплив розвитку інформаційно-комунікаційних технологій на ринок праці. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2019. № 11. С. 185-190.
32. OECD Digital Economy Outlook.  
URL: <https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/sites/default/files/generated/document/en/9317011e.pdf> (Last accessed 19.05.2021)
33. Покоління роботів  
URL: [https://studopedia.com.ua/1\\_10529\\_pokolinnya-robotiv.html](https://studopedia.com.ua/1_10529_pokolinnya-robotiv.html) (дата звернення 12.05.2021)
34. Record 2.7 Million Robots Work in Factories Around the Globe  
URL: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/record-2.7-million-robots-work-in-factories-around-the-globe> (Last accessed 12.05.2021)
35. World Robotics Report 2020  
URL: [https://ifr.org/downloads/press2018/Presentation\\_WR\\_2020.pdf](https://ifr.org/downloads/press2018/Presentation_WR_2020.pdf) (Last accessed 12.05.2021)
36. Executive Summary World Robotics 2020 Industrial Robots URL: [https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive\\_Summary\\_WR\\_2020\\_Industrial\\_Robo](https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_2020_Industrial_Robo)

[ts\\_1.pdf](#) (дата звернення 7.05.2021)

37. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries\\_5jlz9h56dvq7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en) (Last accessed 12.05.2021)

38. The robots are waiting URL: <https://www2.deloitte.com/uk/therobotsarewaiting> (Last accessed 13.05.2021)

39. Worldwide trend in human-robot collaboration URL: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/record-2.7-million-robots-work-in-factories-around-the-globe> (Last accessed 13.05.2021)

40. Employment Projections program, U.S. Bureau of Labor Statistics URL: <https://www.bls.gov/emp/tables/employment-by-major-industry-sector.htm> (Last accessed 13.05.2021)

41. Дем'янова Ю.О. Світові тенденції впливу розвитку роботизації на ринок праці. Праці XVIII всеук. наук. конф. студентів та молодих учених (Вінниця, 24-25 квітня 2018 р.) Вінниця, 2018. С. 185-187.

42. Варламова М.Л., Дем'янова Ю.О. Світові тенденції трансформації ринку праці в умовах формування цифрової економіки. *Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту*. № 21. С.47-53

43. Грیشانова О.А., Савченко О.О. Фріланс нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Економіка праці та проблеми зайнятості*, 2016. С. 8–12.

44. The Online Labour Index URL: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/> (Last accessed 16.05.2021)

45. 30+ Freelance Stats – Why the Gig Economy is Growing in 2020. URL: <https://www.websiteplanet.com/blog/freelance-stats/> (Last accessed 16.05.2021)

46. Нанимать фрилансеров компаниям выгодно и вот почему URL: <https://habrahabr.ru/company/polyglot/blog/299884/> (дата звернення 16.05.2021)

47. Робота в будь-якому місці в будь-який час. Доповідь МОП:

URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf) (дата звернення 16.05.2021)

48. Дистанційна робота в Україні: статистика та прогнози від GfK іБітрікс24. URL: <https://hi-tech.ua/distantionnaya-rabota-v-ukraine-statistika-i-prognozyi-ot-gfk-i-bitrix-24/> (дата звернення 16.05.2021)

49. Ринок фрилансу: охочих працювати віддалено побільшало на 120%. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2019/08/22/650861/> (дата звернення 16.05.2021)

50. Pandemic's effects on online freelance work: distancing dividend or downscaling loss? URL: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/pandemics-effects-on-online-freelance-work-distancing-dividend-or-downscaling-loss/> (Last accessed 10.05.2021)

51. Modern labor market in the conditions of formation and development of the digital economy URL: <https://sovremenn-y-r-nok-truda-v-usloviyah-stanovleniya-i-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki.pdf> (Last accessed 25.05.2021)

52. ICT specialists in employment  
URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/ICT\\_specialists\\_in\\_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/ICT_specialists_in_employment) (Last accessed 25.05.2021)

53. Employment statistics URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics) (Last accessed 26.05.2021)

54. Average Salary in European Union 2018 URL: <https://www.reinisfischer.com/average-salary-european-union-2018> (Last accessed 26.05.2021)

55. Average Senior Software Engineer Salary URL: [https://www.payscale.com/research/CZ/Job=Senior\\_Software\\_Engineer/Salary/40e1bfae/Prague](https://www.payscale.com/research/CZ/Job=Senior_Software_Engineer/Salary/40e1bfae/Prague) (дата звернення 27.05.2021)

56. Дем'янова Ю.О., Сидорова А.В. Структурні зрушення на ринку праці: багатовимірні угруповання й кластерний аналіз. *Вісник студентського*

наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса. 2020. № 12. Т. 1. С. 201-206

57. Unemployment, total (% of total labor force) URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS> (Last accessed 0.05.2021)

58. Executive Summary World Robotics 2019 Industrial Robots URL: <https://ifr.org/downloads/press2018/Executive%20Summary%20WR%202019%20Industrial%20Robots.pdf> (Last accessed 10.05.2021)

59. Inflation rate, average consumer prices URL: [https://www.imf.org/external/datamapper/PCPIPCH@WEO/WEO\\_WORLD](https://www.imf.org/external/datamapper/PCPIPCH@WEO/WEO_WORLD) (Last accessed 10.05.2021)

60. Global Wage Report 2018/19 What lies behind gender pay gaps URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf) (Last accessed 10.05.2021)

61. Self-employed, total (% of total employment) URL: <https://data.worldbank.org/indicator/sl.emp.self.zs?start=2000> (Last accessed 10.05.2021)

62. Literacy rate, adult total URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.ZS> (Last accessed 10.05.2021)

63. The Global Innovation Index URL: <https://www.globalinnovationindex.org/media-infographics> (Last accessed 10.05.2021)

64. Global unemployment rate from 2010 to 2020. URL: <https://www.statista.com/statistics/279777/global-unemployment-rate/#:~:text=In%202020%2C%20the%20global%20rate%20of%20unemployment%20amounted%20to%205.42%20percent> (Last accessed 15.05.2021)

65. World Economic Situation And Prospects: August 2020 Briefing URL: <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-situation-and-prospects-august-2020-briefing-no-140/> (Last accessed 15.05.2021)

66. Неравенство – это не приговор.  
URL: <https://news.un.org/ru/story/2020/01/1371001> (дата звернення 15.05.2021)
67. Average income around the world  
URL: <https://www.worlddata.info/average-income.php> (Last accessed 15.05.2021)
68. Employment in industry (% of total employment) (modeled ILO estimate). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.ZS> (Last accessed 15.05.2021)
69. Employment in agriculture (% of total employment) (modeled ILO estimate). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS> (Last accessed 15.05.2021)
70. Employment in services (% of total employment) (modeled ILO estimate) URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.ZS> (Last accessed 15.05.2021)
71. Ксенов Є.В., Колесник М.А. Основні проблеми сучасного ринку праці України. *Територія науки*. 2017. № 1. С. 121–127.
72. Огляд ринку праці в Україні (IV квартал 2019 року)  
URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=ec35ad2c-c1d3-4e64-806d-341566bdfb68&tag=OgliadRinkuPratsi> (дата звернення 19.05.2021)
73. Міграція в Україні цифри і факти URL: [https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine\\_facts-ukr\\_2019.pdf](https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf)  
(дата звернення 19.05.2021)
74. Міграційні тенденції в Україні: безпековий аспект  
URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01\(21\)/8.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01(21)/8.pdf) (дата звернення 19.05.2021)
75. Чорна Неля. Ринок праці України: сучасні виклики. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2020. № 1. С. 64–73.
76. Задорожнюк Н.А., Волосо жар Я.С., Чекан Л.В. Проблемы занятости и безработицы в Украине. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 154–158.

77. Вишнівська Н.Т., Зудина А.А. Профессиональная структура рабочей силы в странах Европы: о чём свидетельствуют прогноз? *Вісник міжнародних організацій: освіта, наука, нова економіка*. 2017. Т.12. – № 4. С.109–112
78. Коллектив 4.0: как техника заменяет людей на рабочих местах URL: <https://mind.ua/ru/publications/20200168-kollektiv-4-0-kak-tehnika-zamenyaet-lyudej-na-rabochih-mestah> (дата звернення 20.05.2021)
79. Дистанційна робота в Україні: статистика та прогнози від GfK і Бітрікс24 URL: <https://hi-tech.ua/distantsionnaya-rabota-v-ukraine-statistika-i-prognozyi-ot-gfk-i-bitrix-24/> (дата звернення 20.05.2021)
80. Freelancehunt URL: <https://freelancehunt.ua/> (Last accessed 21.05.2021)
81. Статистика ринку фрілансу в Україні за 2019 рік URL: <https://hi-tech.ua/statistika-rynka-frilansa-v-ukraine-za-2019-god/> (дата звернення 21.05.2021)
82. Фріланс-рынок Украины заказов на 240 млн грн, лидируют разработка, дизайн и SEO URL: <https://ain.ua/2019/01/08/frilans-rynok-ukrainy-> (дата звернення 21.05.2021)
83. Google Trends:  
URL: <https://trends.google.com.ua/trends/explore?date=2014-03-07%202020-04-07&geo=UA&q=%D0%A4%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81> (Last accessed 21.05.2021)
84. Euro area unemployment:  
file:///C:/Users/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B5%D0%B9/Downloads/3-30012020-AP-EN.pdf

