

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН І БІЗНЕСУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ О. П. Степанов
«_____» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 292 «МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ
«МІЖНАРОДНИЙ БІЗНЕС»

Тема: «Сучасний стан та проблеми міжнародного ринку праці під впливом пандемії COVID-19»

Виконавець: Якушева Яна Ігорівна, група МБ-403

(підпис виконавця)

Керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних
економічних відносин і бізнесу ФМВ НАУ
Набок Інна Іванівна

(підпис керівника)

Нормоконтролер: Побоченко Леся Миколаївна

(підпис нормоконтролера)

Київ - 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	10
1.1. Сутність міжнародного ринку праці як системи специфічних взаємовідносин між країнами світу.....	10
1.2. Основні риси міжнародного ринку праці.....	19
1.3. Структура міжнародного ринку праці.....	27
РОЗДІЛ 2	
АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО СТАН ПІД ВПЛИВОМ COVID-19.....	34
2.1. Сучасний стан міжнародного ринку праці.....	34
2.2. Світові тенденції на ринку праці, пов'язані з COVID-19.....	41
2.3. Вплив пандемії на міжнародні міграційні процеси.....	48
РОЗДІЛ 3	
УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ПАНДЕМІЇ: СТАН ТА ОЦІНКА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ.....	58
3.1. Структурні зміни на світовому ринку праці: наслідки для України.....	58
3.2. Стратегічні напрями підтримки стійкості вітчизняного ринку праці в умовах пандемії COVID-19.....	65
3.3. Перспективи появи нових професій на ринку праці України після світової пандемії.....	72
ВИСНОВКИ.....	84
СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	88
ДОДАТКИ.....	97

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет міжнародних відносин
Кафедра міжнародних економічних відносин і бізнесу
спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»
освітньо-професійна програма «Міжнародний бізнес»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ Степанов О.П.
«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Якушевої Яни Ігорівни

1. Тема роботи «Сучасний стан та проблеми міжнародного ринку праці під впливом пандемії COVID-19» затверджена наказом ректора від «05» квітня 2021 р. №557/ст.
2. Термін виконання роботи: з 03 травня 2021 року по 20 червня 2021 року.
3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти щодо регулювання міжнародного ринку праці, об'єктивні економічні закони функціонування економіки, вітчизняні та зарубіжні дослідження в сфері функціонування світового ринку праці, інструктивні та методичні матеріали Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості, нормативні документи Міжнародної організації праці, Міжнародної організації міграції, Світового банку.
4. Зміст пояснювальної записки: теоретичні аспекти міжнародного ринку праці, аналіз міжнародного ринку праці та його стан під впливом COVID-19, проблеми міжнародного ринку праці та шляхи їх вирішення.
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: у роботі розміщено 11 таблиць, 5 рисунків та 2 додатки.
6. Презентація основних результатів кваліфікаційної роботи в електронному вигляді. Розроблена презентація в Microsoft Office Power Point, складає 20 слайдів.

6. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Вивчити літературні джерела з предмету дослідження та написати заяву про затвердження теми кваліфікаційної роботи	29.03.2021	Виконано
2.	Затвердити план дослідження та отримати завдання до виконання кваліфікаційної роботи	29.04.2021	Виконано
3.	Проаналізувати теоретичні аспекти міжнародного ринку праці	03.05.2021 – 10.05.2021	Виконано
4.	Проаналізувати міжнародний ринок праці та його стан під впливом COVID-19	11.05.2021 – 17.05.2021	Виконано
5.	Визначити проблеми міжнародного ринку праці та шляхи їх вирішення	18.05.2021 – 24.05.2021	Виконано
6.	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і додатки	25.05.2021 – 27.05.2021	Виконано
7.	Оформити кваліфікаційну роботу та пройти перевірку на плагіат	28.05.2021	Виконано
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	07.06.2021	Виконано
9.	Передати кваліфікаційну роботу рецензенту для рецензування (за 10 днів до захисту)	04.06.2021	Виконано
10.	Передати кваліфікаційну роботу науковому керівникові для написання відгуку (за 7 днів до захисту)	07.06.2021	Виконано

8. Дата видачі завдання: « 20 » квітня 2021р.

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (підпис керівника)

Набок І.І.

(П.І.Б)

Завдання прийняв до виконання

_____ (підпис випускника)

Якушева Я.І.

(П.І.Б)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Сучасний стан та проблеми міжнародного ринку праці під впливом пандемії COVID-19»: 101 с., 5 рис., 11 табл., 81 літературних джерела, 2 додатки.

Перелік ключових слів (словосполучень): МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ, ПАНДЕМІЯ, COVID-19, РОБОЧА СИЛА, ТРУДОВА МІГРАЦІЯ, ГЛОБАЛІЗАЦІЯ, ЕКОНОМІКА, БЕЗРОБІТТЯ.

Об'єкт дослідження: зміни на міжнародному ринку праці внаслідок пандемії COVID-19.

Предмет дослідження: економічні, політичні, правові відносини, що виникають з приводу функціонування міжнародного ринку праці

Мета дипломної роботи: дослідження сучасного стану міжнародного ринку праці під впливом COVID-19, виявлення проблем та визначення шляхів їх вирішення.

Методи дослідження: історико-логічний та економіко-статистичний аналіз, вибіркове обстеження та групування, аналіз та синтез, схематичне та графічне моделювання.

Отримані результати та їх новизна: стосуються розробки нових теоретико-методологічних положень та практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму міжнародного ринку праці.

Значущість виконаної роботи та висновки: підвищення ефективності реалізації державної соціальної політики в Україні, зокрема що стосується ринку праці, поглиблення теоретично-методологічного забезпечення навчального процесу при викладені курсів пов'язаних з вивченням вітчизняного та міжнародного ринків праці.

Рекомендації щодо використання результатів: матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати для застосування при написанні звітів щодо стану та проблем міжнародного ринку праці під час та після пандемії COVID-19.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Поряд з традиційними ринками товарів, капіталів, технологій доволі вагомим стає специфічний та неординарний феномен розвитку світового господарства – міжнародний ринок праці. Його функціонування вимагає формування координаційного механізму перерозподілу робочої сили між різними країнами та регіонами, що дозволить в результаті підвищити ефективність використання трудових ресурсів та інтенсифікацію обміну знаннями і досвідом між народами.

Міжнародний ринок праці – один з інструментів ствердження пріоритетності духовних цінностей у розвитку особистості людини, посилення соціальної орієнтації світової економіки та демократизації трудових відносин. Завдяки його існуванню відбувається інтернаціоналізація вимог до умов відтворення робочої сили, життя і праці мільйонів людей у різних регіонах світу.

Основною метою функціонування міжнародного ринку праці є створення сприятливих умов для підвищення рівня життя на основі задоволення потреб людей у професійній та творчій самореалізації, покращення якості освіти, обслуговування та міждержавного спілкування.

Становлення України як незалежної держави вимагає принципово нового розуміння зовнішньої трудової міграції, що відіграє роль потужного чинника інтеграції країни до світового ринку праці. Структурна перебудова економіки, конверсія оборонного комплексу, банкрутство та ліквідація підприємств видобувної і переробної промисловості, об'єктивна, а, в деяких випадках, штучно викликана зупинка виробництва, призвели до того, що можна спостерігати істотне скорочення сукупного фонду робочого часу та вивільнення різноманітної в регіонально-галузевому та якісно-професійному розрізі робочої сили. Водночас дефіцит державного та більшості регіональних бюджетів, незначна частка приватних інвестицій в Україну не дозволяють за короткий час і без зростання соціальної

напруги у суспільстві перепідготувати та перерозподілити великі обсяги вітчизняної робочої сили. В цьому контексті регульована трудова міграція надлишкової на даний момент робочої сили має перетворитися на ефективний засіб раціонального використання трудового потенціалу України.

Дослідженням особливостям функціонування міжнародного ринку праці присвячено багато праць, зокрема, наступних авторів: Є.Ф. Баранов, Б.Д. Брєєв, Д.І. Валентей, Ю.Н. Козирєв, А.І. Коровкін, В.І. Переведенцев, Л.Л. Рибаківський, О.У. Хомра, Б.С. Хорьов та інші.

Об'єктом дослідження є зміни на міжнародному ринку праці внаслідок пандемії COVID-19.

Предметом дослідження є економічні, політичні, правові відносини, що виникають з приводу функціонування міжнародного ринку праці.

Метою кваліфікаційної роботи є аналіз сучасного стану міжнародного ринку праці під впливом COVID-19, виявлення проблем та визначення шляхів їх вирішення.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання**:

- розглянути сутність міжнародного ринку праці;
- охарактеризувати основні риси міжнародного ринку праці;
- ознайомитися зі структурою міжнародного ринку праці;
- проаналізувати сучасний стан міжнародного ринку праці та оцінити вплив пандемії COVID-19 на нього;
- визначити місце України у системі міжнародного ринку праці;
- виявити проблеми міжнародного ринку праці та запропонувати шляхи їх вирішення;
- окреслити перспективи появи нових професій на ринку праці України внаслідок впливу коронавірусної пандемії.

Теоретично-методологічною основою та інформаційною базою проведеного дослідження є об'єктивні економічні закони функціонування економіки, вітчизняні та зарубіжні дослідження в сфері функціонування світового

ринку праці, інструктивні та методичні матеріали Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості, нормативні документи Міжнародної організації праці, Міжнародної організації міграції, Світового банку.

При написанні дипломної роботи були використані наступні **методи дослідження**: історико-логічний та економіко-статистичний аналіз, вибіркове обстеження та групування, аналіз та синтез, схематичне та графічне моделювання.

Наукова новизна одержаних результатів стосується розробки нових теоретико-методологічних положень та практичних рекомендацій щодо вдосконалення нормативно-правового та організаційно-економічного механізму регулювання міжнародного ринку праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення, викладені у роботі, доведені до рівня методичних розробок та прикладних рекомендацій і можуть бути використані для:

- підвищення ефективності реалізації державної еміграційної політики в Україні;
- поглиблення теоретично-методологічного забезпечення навчального процесу при викладенні курсів пов'язаних з вивченням вітчизняного та міжнародного ринків праці.

Апробація кваліфікаційної роботи. Матеріали кваліфікаційної роботи пройшли апробацію на Міжнародній науково-практичній конференції «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі», яка проводилася 14 травня 2021р. Надруковані тези на тему: Місце України у системі міжнародного ринку праці. Також на Міжнародній науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих вчених «ПОЛІТ. Сучасні проблеми науки», яка проводилася 6 квітня 2021р. Надруковані тези на тему: Determinants of labor migration in Ukraine.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури з 81 найменування і включає 11 таблиць, 5 рисунків та 2 додатків. Повний обсяг роботи складає 101 сторінка машинописного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність міжнародного ринку праці як системи специфічних взаємовідносин між країнами світу

Одним із важливих елементів сучасної глобальної економічної системи є міжнародний ринок праці з його уніфікованою шкалою критеріїв щодо якості трудових ресурсів, розвитком нових форм зайнятості, гнучкістю та надзвичайною мобільністю сукупної робочої сили. Міжнародний ринок праці, який об'єднує понад 1,3 млрд. працездатного населення світу, потребує створення регулятивного та координаційного механізмів з узгодження попиту та пропозиції міжнародних трудових ресурсів, їх перерозподілу між різними країнами, регіонами, ланками світового господарства та ефективного використання, розширює можливості обміну знаннями, інформацією і досвідом між народами [20, с.3].

Міжнародний ринок праці представляє собою систему відносин, що виникають між державами щодо узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини були сформовані у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні. В умовах глобалізації виробництва, зростання взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, які набирають постійного та систематичного характеру.

Виникнення і розвиток міжнародного ринку робочої сили є результатом зростання міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва – капітал і праця. Підвищення міжнародної мобільності капіталу в соціальному плані означає, що він пред'являє тепер попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й

на іноземну робочу силу, яка часто має певні переваги порівняно з національною (дисциплінованість, менша вибагливість щодо оплати праці тощо). Попит на іноземну робочу силу почав помітно зростати у той час, коли виник масований експорт приватного виробничого капіталу та почалося створення у всіх країнах підприємств з використанням місцевої робочої сили [1, с.14].

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами:

- 1) через міграцію трудових ресурсів і капіталу;
- 2) шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перегородки між ними. Це приводить до утворення спільного ринку праці.

Становлення міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній та технологічній галузях, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які стають нині глобальними. Це дістає відображення в координації, погодженні та зближенні соціальної політики різних країн, які мають неоднаковий досвід та законодавство в соціальній сфері. Таке регулювання різнонаціональних соціальних структур відбувається у багатьох напрямках, головні серед яких є:

- умови праці, способи найму і звільнення працівників;
- оплата праці, зокрема системи додаткових виплат;
- надання відпусток, вільних від роботи днів, тривалість робочого дня;
- соціальне страхування;
- надання різних пільг, у тому числі матеріального постачання, відпочинку тощо [43, с.15].

Виникнення і розвиток міжнародного ринку робочої сили є результатом зростання міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва - капітал і праця. Підвищення міжнародної мобільності капіталу в соціальному плані означає, що він пред'являє тепер попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й на іноземну робочу силу. Попит на іноземну робочу силу почав помітно зростати

тоді, коли виник масований експорт приватного виробничого капіталу й почалося створення у всіх країнах підприємств з використанням місцевої робочої сили.

Капітал, як правило, рушав у ті місця концентрації робочої сили, де вона значно дешевша від робочої сили в країні-експортері. Навіть у «нових індустріальних країнах» ставки заробітної плати промислових робітників у 80-х роках були в 5-10 разів нижчі, у порівнянні у розвинутих країнами Заходу. Практична необмеженість на периферії світового господарства дешевих трудових ресурсів сприяє їх широкому включенню в орбіту функціонування продуктивного капіталу економічно розвинутих країн, насамперед, на основі розвитку мануфактурних форм організації праці.

Слід зауважити, що в недалекому минулому, в епоху колоніалізму, попит на закордонну робочу силу не відігравав серйозної ролі в міжнародній експансії капіталу. Діяльність міжнародних компаній носила переважно торговельний та фінансовий характер. Сучасна ж структура попиту на робочу силу значно ускладнилась і часто містить, як її необхідний компонент, попит на іноземних працівників. Саме в нинішню епоху, коли ринкові відносини стали панівними у світовому господарстві, міграція досягла глобальних розмірів та найрозвинутіших форм [8, с.9].

Об'єктивні можливості для залучення приватним капіталом робочої сили різної національної належності пов'язані з розвитком ТНК, які розгорнули великомасштабне міжнародне виробництво з ієрархічним поділом праці різних груп зайнятих, які, живучи й працюючи в різних країнах, інтегрувалися в єдину виробничо-технологічну систему приватної корпорації. В межах ТНК із часом виник свій внутрішній ринок праці, який характеризувався частими переміщеннями різних категорій працівників з однієї країни в іншу.

Паралельно з усіма цими процесами посилювалась також диференціація і серед самих країн, у результаті чого світова економіка набула багаторівневого, складного та ієрархічного характеру. На найвищому рівні цієї ієрархії опинились колишні метрополії, які змогли розвинути виробничий апарат нової інформаційної

економіки. Ці ж країни стали основним полем діяльності ТНК. На нижчих поверхах опинились країни з традиційною індустріальною економікою. З одного боку, їм відведена роль виробників масової стандартизованої продукції, а з іншого - ці країни стали постачальниками дешевої робочої сили. Останнє стосується також країн з аграрною, сировинною економікою, яким дісталися найнижчі рівні ієрархії.

За всіма ознаками міжнародний ринок робочої сили має явно сегментований характер. У межах цього ринку створюються кілька окремих, відносно автономних ринків робочої сили зі специфічними закономірностями її руху. Така сегментація міжнародного ринку робочої сили віддзеркалює як міжнародний поділ праці, що склався, так і особливості у кваліфікації робочої сили й попиті на неї. Сегментування міжнародного ринку праці урізноманітнює склад робочої сили, що пропонується на цьому ринку. Водночас у його суб'єктів формуються специфічні риси й особливості, що відрізняють їх у цілому від зайнятих тільки на національних ринках праці. Достатньо сказати, що в суб'єктів міжнародного ринку праці помітно послаблюються національні уподобання, вони мобільніші і більш пристосовуванні до вимог наймачів [38, с.16].

У структурі міжнародного ринку праці вирізняються два найзначніші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації та заробітної плати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації. Це загалом привілейований шар працівників з розвинутих країн, а також країн з середнім рівнем розвитку (наприклад, Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Слід згадати й інший, нечисленний, шар зайнятих у різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, Міжнародному валютному фонді, ВТО, ЮНЕСКО та ін.). Наймання працівників у такі організації відбувається на міжнародній основі і, як правило, з урахуванням лише професійної придатності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем.

Другий доволі великий сегмент міжнародного ринку праці - робоча сила, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих працівників треба вирізнити специфічний загін нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США. До цієї категорії працівників можна приєднати також «екологічних біженців», які через катастрофічні природні умови змушені покинути свої насиджені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах.

Працівники, що пересуваються між країнами нелегально, по суті не мають юридичних і політичних прав. За необхідності приватні компанії легко можуть позбутися їх, удавшись до депортації [19, с.11].

Економічна функція нелегального ринку праці зводиться переважно до обслуговування потреб великої маси дрібних та середніх підприємств в індустріальних країнах, які, на відміну від великих підприємств, неспроможні застосовувати в широких масштабах дорогі працевзбережувальні технології. Ці підприємства не можуть також за потреби переводити свої капітали у країни з дешевою робочою силою, як це часто роблять гігантські ТНК. Держава, як правило, мовчазно сприяє використанню праці нелегалів.

На ринку праці можна вирізнити ще дрібніші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими й професійними особливостями, ознаками тієї або іншої культури, традиції, а також національними, расовими та статевими ознаками. Такий поділ чималою мірою пов'язаний з діяльністю ТНК, які мають попит на чітко визначені категорії робочої сили. Так, філіали західних компаній у країнах, що розвиваються, прагнуть використати, насамперед, працю молодих незаміжніх жінок, які не висувають високих вимог щодо оплати праці і водночас є слухняними, надійними, спритними в роботі і т. д. Жіноча робоча сила стала важливим сегментом нинішнього міжнародного ринку праці, особливо в країнах, що розвиваються [12, с.21].

Сучасна структура міжнародного ринку праці характеризується виникненням такого нового та особливого його сегмента, який пов'язаний з використанням

висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків систем та ін.), а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів і т. д. Розвиток розглядуваного сегмента ринку робочої сили значною мірою зумовлюється стрімким зростанням міжнародної торгівлі послугами. Специфіка цього сектора ринку праці полягає в тому, що завдяки розвинутій мережі телекомунікацій певна частина інтелектуальної робочої сили може брати участь у виробничому процесі, що здійснюється на будь-якій відстані від місця її перебування.

Під впливом інформаційної революції у світовому господарстві по суті формується нове середовище. Змінюється звичний характер конкурентної боротьби. Поряд із традиційним пошуком ринків збуту тепер йде напружений пошук цінних видів ресурсів, серед яких перше місце належить інформаційним ресурсам та їхнім носіям – людям. Компанії, що діють у високотехнологічних галузях, посилено полюють за інтелектуальними ресурсами. Без них тепер не можна вижити в конкурентній боротьбі. Виникає попит на добре підготовлених спеціалістів, які можуть засвоювати великі обсяги інформації, володіють технікою її обробки. Одночасно зростає попит на інші категорії працівників (фахівців у галузі комунікацій, фінансів, освіти, науки і т. д.) [8, с.8].

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

На сучасному етапі розвитку у різних країнах світу сформувалися великі групи найманої робочої сили, які визначаються як «транснаціональна робоча сила». Цим професійним кадрам притаманна висока міжнародна мобільність: вони готові в будь-який момент задовольнити попит на робочу силу з боку підприємств, розташованих у різних районах світу. Такі групи робочої сили утворилися,

наприклад, у країнах Азії, Західної Європи, Африки, в районі мексикансько-американського кордону. Умови їхнього наймання, як правило, досить вигідні підприємцям, хоча в багатьох випадках ці працівники отримують доволі високу заробітну плату, частину якої вони переказують своїм сім'ям на батьківщину.

Інтернаціоналізація резервної армії праці відбувається паралельно з глобалізацією виробництва та розвитком світового ринку товарів і капіталів. Ринок праці перетворився на важливу складову частину світового ринку. Процес розширеного відтворення капіталу відбувається тепер не тільки в межах національних кордонів, а й у взаємодії з відтворювальними процесами інших країн, тобто, набирає глобальних масштабів. Одним з регуляторів цього процесу є інтернаціоналізація виробничого циклу. Поряд з торгівлею і рухом капіталу міжнародний рух робочої сили стає важливим елементом, що забезпечує формування єдиного світового циклу. Рух робочої сили між країнами і спричинені ним потоки значних коштів у вигляді заробітної плати вносять істотні корективи у формування економічної ситуації в окремих країнах. Безпосередніми збудниками циклічних коливань нерідко стають перекази заробітної плати з однієї країни в іншу. Водночас міграція робочої сили впливає на умови життя працюючих у країнах – експортерах та імпортерах робочої сили [24, с.4].

Внаслідок інтернаціоналізації виробництва мільйонні маси людей з економічно відсталих країн вступили в практично пряму конкуренцію з працівниками розвинутих країн. Провідну роль у цих процесах відіграють ТНК, які завжди мають можливість перенести своє виробництво в інші країни (Південна Корея, Сінгапур, Бразилія, Нігерія), тим самим знижуючи ціну робочої сили. У 70-80-ті роки широко практикувався вивіз цілої низки виробництв за кордони розвинутих країн, у периферійні райони світу. В цьому випадку не робоча сила йшла до капіталу, а навпаки, капітал йшов до місць нагромадження дешевої робочої сили. Одночасно відбувався і зворотний процес: робоча сила з менш розвинутих регіонів залучалася на некваліфіковані та малокваліфіковані роботи в розвинуті центри Заходу.

Важливою характеристикою міжнародного ринку праці є ступінь мобільності робочої сили. Рух трудових ресурсів набирає різних форм: природний, територіальний, галузевий, професійний, кваліфікаційний та соціальний. Найбільшу вагу має територіальний рух робочої сили, хоч у міру еволюції міжнародного ринку робочої сили посилюється значення й інших форм. Міжнародний ринок праці становить комплексне явище, пов'язане як з розвитком самої особистості людини, так і з підвищенням якості праці, зміною характеру робочої сили, формуванням її нових якостей.

На сьогодні сформувалися й активно функціонують кілька регіональних ринків праці (Південно- та Північноамериканський, Європейський, Близькосхідний, Африканський), які являють собою арену масових міграційних процесів, усталеного міждержавного обміну трудовими ресурсами [12, с.23].

Основними функціями сучасного ринку праці є такі:

- 1) суспільний поділ праці;
- 2) інформаційна – дає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили;
- 3) посередницька – узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць;
- 4) професійна консультація тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили;
- 5) регулююча – профвідбір робочої сили та її профадаптація для формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- 6) ціноутворююча – забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин;
- 7) пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу;
- 8) резервна – сприяє формуванню резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення.

Вказані функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну. Вони характерні для всіх видів ринку праці: внутрішнього, зовнішнього або потенційного, та для циркулюючого, що складають національний ринок праці [28, с.10].

У той же час існує і класифікація ринків праці за обсягом: внутрішній, національний, міжнародний та світовий. Крім того, існують такі різновиди ринку праці, як відкритий і прихований.

На відкритому ринку представлене все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку – населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники державної системи професійного навчання. Друга, неофіційна, частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування.

До прихованого ринку належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

До традиційних спонукальних мотивів та причин міжнародної міграції трудових ресурсів належать: різниця в рівнях економічного розвитку окремих країн; нерівномірність у темпах і обсягах нагромадження капіталу на різних ділянках світового господарства; наявність національних відмінностей у розмірах заробітної плати; діяльність ТНК і пов'язана з нею міжнародна мобільність капіталу; масове хронічне безробіття в слаборозвинутих країнах. До цих чинників в останнє десятиріччя долучилися: політична та економічна кризи колишньої соціалістичної системи; поглиблення регіональної та світової економічної інтеграції; зростання попиту з боку лідерів світової економіки на інтелектуальну робочу силу; стрімкий розвиток сучасних засобів зв'язку, комунікацій та транспорту; інформаційний фактор, а також чинники неекономічного характеру: воєнні та релігійні конфлікти, розвал федеративних держав, національні, сімейні та етнічні проблеми [34, с.150].

Таким чином, динаміка міжнародного ринку робочої сили має складний соціально-економічний характер, що визначається розвитком трудових ресурсів, національних ринків праці, процесами розподілу та перерозподілу робочої сили.

Для формування і функціонування міжнародного ринку праці потрібні певні стартові умови, зокрема високий рівень міждержавних господарських взаємозв'язків. На сучасному етапі постала низка нових факторів, що зумовлюють необхідність широкої участі всіх країн у світогосподарських процесах. Нині жодна країна, навіть маючи багаті природні ресурси, розвинуту економіку, науку, кваліфіковані трудові ресурси і ємний внутрішній ринок, не може залишатися осторонь від потужних загальносвітових інтеграційних процесів [1, с.21].

1.2. Основні риси міжнародного ринку праці

Формування міжнародного ринку праці пов'язане з виникненням «новітнього міжнародного поділу праці», в основі якого лежать чотири різновиди праці: високооплачувана інформаційна праця для створення високої вартості, низькооплачувана праця для виробництва великих обсягів, праця виробників сировини на основі природних ресурсів, девальвована праця «надлишкових» виробників.

В якості основних передумов глобалізації ринку праці можна виділити наступні:

- інтеграція ринків товарів і послуг, інтернаціоналізація економічного, політичного, соціального і культурного життя;
- швидка зміна комп'ютерних технологій і сучасних інформаційних технологій, єдиний інформаційний простір, що дозволяє використовувати віртуальну зайнятість, залучаючи додаткові трудові ресурси на світовому ринку праці;

- структурні зміни в міжнародній економічній системі, які виражаються в швидкому зростанні частки послуг в світовому виробництві, що, в свою чергу, визначає характер і вид зайнятості, галузеву і професійну структуру ринків праці;

- розвиток і зміцнення ролі ТНК, які потребують висококваліфікованої робочої сили, як в своїх країнах, так і за кордоном;

- погіршення демографічної ситуації в розвинених країнах, що спровокувало гостру потребу в висококваліфікованих працівниках і зростання темпів та обсягів міжнародної, в тому числі трудової, міграції;

- зростання потреби в кваліфікованих кадрах, що сприяє ослабленню формальних інститутів, а саме законодавства, що координує міграційні процеси;

- посилення впливу наднаціональних інститутів і організацій на функціонування ринку праці [11, с.300].

Під впливом цих факторів поступово розвивається система світового ринку праці. Вона характеризується специфічною культурою і інститутами, створеними в результаті переплетення і взаємопроникнення різних національних культур, ментальних особливостей, які стають частиною глобальних інститутів та проявлять себе в новій якості.

Основними завданнями формування міжнародного ринку праці є:

- розробка національних програм створення робочих місць, які будуть ґрунтуватися на прогнозуванні потреби в робочих місцях з урахуванням демографічних чинників;

- підвищення продуктивності існуючих робочих місць;

- підвищення гнучкості національних ринків праці;

- переорієнтація економічно активного населення на нові форми виробничих відносин;

- підвищення професійної і територіальної мобільності трудових ресурсів;

- підвищення якості життя населення;

- здійснення профілактичних заходів щодо підвищення рівня безробіття;

- збереження і вдосконалення людських ресурсів;

- розвиток постійної системи освіти;
- професійна підготовка та перепідготовка безробітних [23, с.20].

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

Міжнародний ринок праці є однією з форм трудової міграції. Це не тільки сукупність національних ринків, а й новий якісний розвиток ринку праці в контексті наростаючих процесів інтернаціоналізації виробництва і зростання комунікацій між народами.

Національні ринки праці дедалі більше втрачають свою ізольованість і замкнутість. Між ними виникають транснаціональні потоки і переміщення робочої сили, які беруть постійний і систематичний характер [26, с.17].

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

- умов праці, способу найму і звільнення працівників;
- заробітної плати за працю, включаючи систему додаткових виплат;
- надання відпусток;
- тривалості робочого часу;
- надання різних пільг, у тому числі за рахунок матеріального забезпечення, відпочинку [31, с.55].

Будь-якому кваліфікованому фахівцю рано чи пізно доведеться вибирати, де краще будувати кар'єру, у вітчизняній компанії або в транснаціональній. Щоб краще

відповісти на це питання, необхідно проаналізувати переваги глобального ринку праці, що представлені в табл. 1.1:

Таблиця 1.1

Переваги міжнародного ринку праці

Переваги	Характеристика
Заробітна плата	Різниця в доходах фахівців на внутрішньому і світовому ринках може досягати 5-10 разів. Однак, варто зазначити, що трата отриманих грошей в своїй країні сприяє розвитку її економіки, на відміну від витрат за кордоном.
Досвід	Робота, як відомо, дає досвід і зв'язки. У разі роботи в провідних світових компаніях, завжди можна отримати цінний досвід, оскільки такі компанії готові йти назустріч тенденціям глобалізації, і влаштуватися на роботу може бути простіше, ніж здається. Більш того, якщо Ви співробітник компанії, можливо розглянути всі ефективні і неефективні внутрішні бізнес-процеси. Для цього потрібно бути досить уважним до деталей, які можливо навіть не приховують.
Перспективи росту	Робота у великій міжнародній корпорації сприятиме професійному зростанню, а також допоможе побудувати кар'єру. Можливо отримати корисні і вигідні зв'язки по всьому світу, що дуже практично. Варто тільки проявити себе відмінним фахівцем і не виключено, що деякі міжнародні компанії захочуть отримати такого співробітника в свій штат. Навіть повернувшись на внутрішній ринок праці, такий співробітник з досвідом роботи в міжнародній організації буде цінуватися більше високо, ніж його колега, який працює на внутрішньому ринку
Відрядження	Співробітникам міжнародних організацій часто пропонують виїхати за кордон у відрядження. Такі пропозиції обумовлені наявністю у компанії великої кількості міжнародних філій в різних частинах світу. Важливо використовувати можливість не тільки отримати нові знання, навички, заводити нові корисні знайомства, а й за короткий час змінити звичну обстановку. Також якщо співробітник зможе справити враження на керівництво філії, можливо йому буде запропоновано стати співробітником цієї філії.
Можливість переїхати в іншу країну	Найчастіше, зарекомендувавши себе відмінним фахівцем, співробітник може отримати запрошення на переїзд або роботу в країну замовника. Це досить зручно, оскільки швидше за все, він вже був в даній країні і має уявлення, куди збирається переїхати на тривалий час. Таку можливість варто назвати найкращим варіантом при бажанні мігрувати, адже поряд з цікавою і високооплачуваною роботою, можна отримати умови праці, відмінні від тих, які пропонуються на внутрішньому ринку, і які швидше за все зацікавить співробітника більше.

Примітка. Складено автором на основі даних Волянська-Савчук Л. В. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення / Л. В. Волянська-Савчук, А.Ю. Конопко // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5 (10). – С. 301.

Процес глобалізації оцінюється і сприймається у всіх країнах по-різному. В першу чергу процес глобалізації вигідний розвиненим країнам, в той час як в світі, що розвивається, можуть виникнути проблеми на інтернаціональному, національному та регіональних рівнях. Глобалізація дозволяє зміцнити позиції розвинених країн за рахунок країн, що розвиваються, в яких другі виступають в ролі постачальників сировини і вузлів для торгівлі. За рахунок цього ті, що розвиваються стають залежними від тих, на які вплив процесу глобалізації позначився позитивно.

Потрібно відзначити, що нерівномірний розподіл процесу глобалізації спостерігається не тільки в конкретних країнах, а й у галузевих областях. В першу чергу це стосується виробництв, які отримують вигоду від зовнішньої торгівлі та експорту товарів, чого не можна сказати про галузі, які втрачають конкурентоспроможність через відкритість ринку.

Потенційне зростання безробіття може бути пов'язане з припиненням випуску продукції не вигідної для країни, і переходом до виробництва більш затребуваних і дорогих товарів. Для цього виникає необхідність в залученні висококваліфікованого персоналу, що тягне за собою перерозподіл робочої сили.

Безумовно глобалізація стимулює розвиток технологій за рахунок посилення конкуренції. В цьому випадку, перевага обумовлюється економічними вигодами, які походять від використання передових відкриттів.

В результаті раціоналізації виробництва і поширення затребуваних і актуальних технологій, процеси глобалізації призводять до підвищення продуктивності праці [33, с.20].

Поглиблення спеціалізацій і міжнародний поділ праці виступає в якості позитивних наслідків глобалізації. Засоби і ресурси ефективно розподіляються, що дозволяє збільшити середній рівень життя.

До одних з важливих переваг можна віднести економію в виробничих масштабах. Така дія може потенційно привести до скорочення витрат і зниження цін, а, отже, до економічного зростання.

У постіндустріальній економіці на ринку праці відбувається збільшення обсягу попиту на працю висококваліфікованих працівників з усталеними мотиваційними установками на підвищення кваліфікаційного рівня, здатністю швидко освоювати сфери діяльності, сприймати технологічні інновації та відповідні структурні зрушення в пропозиції робочої сили [35, с.55].

Для відповідності цим критеріям міжнародного ринку праці необхідно виконати наступні вимоги:

1. Професія повинна бути відповідною. Не всі, але багато професій можуть бути перенесені на світовий ринок. Їх список постійно оновлюється. Якщо професія з'явилася всього 20-30 років тому, є дуже велика ймовірність, що вона легко глобалізується.

2. Ціна і якість. Коли іноземна компанія бачить, що вона може найняти фахівця кращого рівня в іншій країні і дешевше, ніж у себе вдома, їй часто важко встояти. Людина повинна бути або «краще і дешевше», або «набагато дешевше». Просто «дешевше» його, швидше за все, влаштує, тому що компанія несе додаткові ризики при наймі фахівців дистанційно.

3. Англійська мова. У ХХІ ст. англійська мова є міжнародною. Для можливості працювати на світовому ринку праці та користуватися всіма його перевагами необхідним є знання англійської мови. Чим нижче рівень володіння, тим сильніше повинні бути дві інші переваги. Регулювання глобального світу здійснюється наднаціональними інститутами. Головним інститутом, що визначає світовий порядок, є Організація Об'єднаних Націй (ООН), місією якої є підтримка і зміцнення міжнародного миру і безпеки, розвиток співробітництва між державами [12, с.23].

Крім ООН, регулювання світового порядку здійснюється спеціалізованими міжнародними організаціями: СОТ, ЮНЕСКО, МВФ, МБРР, ВООЗ, МОП, які чинять безпосередній вплив на розвиток людини. Зокрема, регулюванням трудових відносин займається спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй – Міжнародна Організація Праці (МОП). Основним завданням цього інституту є

сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціального миру між різними верствами суспільства, а також вирішення виникаючих соціальних проблем за допомогою дипломатії. У документах МОП відзначається, що глобалізація вивільняє економічні сили, які посилюють вже існуючу нерівність в продуктивності і матеріальний добробут, ускладнюють ідентифікацію можливостей в соціальних і трудових відносинах. Тому членство в МОП вимагає від держав контролю за дотриманням основних принципів в сфері праці: свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів; заборона дискримінації в трудових відносинах; ліквідація примусової праці; заборона дитячої праці [1, с.28].

Як регулюючий інститут можна назвати Інститут міграції, який є важливим фактором формування міжнародного ринку праці. Зростання трудової міграції та глобалізація міграційних потоків обумовлені діяльністю транснаціональних корпорацій і банків.

Регулювання ринку праці утримує свободу укладення трудових договорів. При його відсутності працівники і роботодавці можуть самостійно дозволити визначити рівень оплати праці та умови праці. На даний момент часу ця свобода все більше обмежується законами про мінімальну заробітну плату та умови праці. Прихильники таких законів стверджують, що регулювання є доцільним, оскільки воно не дозволяє роботодавцям експлуатувати працівників. Опоненти стверджують, що такі закони збільшують витрати в підприємницькому секторі і не дозволяють роботодавцям діяти гнучко – значить, сприяють зростанню безробіття, в тому числі довгострокового.

Останнім часом дебати з цих питань розгорілися з новою силою: з'явилися нові дослідження, які свідчать про те, що жорстке регулювання ринку праці є наслідком введення «цивільних кодексів» французької моделі. Законодавство такого типу, орієнтоване на державне втручання, запозичили багато країн Європи, а потім успадкували їх колишні колонії в різних регіонах світу. Навпаки, колишні британські колонії (включно зі Сполученими Штатами) успадкували англійську систему прецедентного права, в якій судді і присяжні грали таку важливу роль, що

необхідність в докладних законодавчих кодексах просто не виникала. Нормою тут є вільне укладання трудових договорів без втручання держави. Таким чином, якщо погодитися з цими аргументами, то мова йде про «зумовлений шлях розвитку»: жорстке регулювання ринку праці є неефективною відповіддю на конкретні проблеми, а елементом антиринкової правової традиції [46, с.36].

Регулювання ринку праці направлено на підвищення мінімальної заробітної плати і поліпшення умов праці. Отже, воно впливає на такі показники, як рівень зайнятості, масштаби довгострокового безробіття, дисперсія заробітної плати та продуктивність праці.

Регулювання ринку праці сприяє «концентрації» безробіття в певних категоріях робочої сили, оскільки пов'язана з цим висока заробітна плата і сприятливі умови праці змушують фірми уникати найму людей, які не мають хорошу «трудова історію». Ця категорія включає людей, які були без роботи протягом тривалого часу, і в цілому некваліфіковану працю.

Таким чином, можна зробити висновки про те, що процеси глобалізації є однією з закономірностей світового розвитку. Глобалізація поглиблює, розширює і прискорює всесвітні взаємозв'язку і взаємозалежності у всіх сферах нинішньої суспільного життя. Як бачимо, глобалізація в світовому масштабі має як позитивні, так і негативні сторони, але це об'єктивний процес, до якого треба пристосовуватися всім суб'єктам міжнародного життя.

Сучасні ТНК активно сприяють розвитку міжнародного ринку праці, стимулюючи глобальну конкуренцію за висококваліфіковану робочу силу, що життєво важливо для їх подальшого розвитку і збільшення прибутку. Під впливом діяльності інститутів світового порядку і транснаціональних корпорацій формується глобальний ринок висококваліфікованої робочої сили, що зумовлює зростання вартості людських та інтелектуальних ресурсів [11, с.303].

1.3. Структура міжнародного ринку праці

Коли міжнародний ринок праці стрімко розвивався, паралельно почався розподіл міжнародного ринку на кілька окремих сегментів, які виділяються власними закономірностями руху трудових ресурсів.

Сегментація міжнародного ринку праці вказує на особливості попиту на трудові ресурси, їх кваліфікацію та міжнародний поділ праці. Це означає, що робоча сила на ринку праці різноманітна та має відмінності від тієї, яка виступає лише на національних ринках. Вона характеризується високим рівнем мобільності та здатністю пристосовуватися до вимог роботодавців [4, с.93].

Детальніше структура міжнародного ринку праці на сучасному етапі наведена в табл. 1.2:

Таблиця 1.2

Сегменти сучасного міжнародного ринку праці

ТНК	Середні та малі підприємства розвинених країн
Привілейовані працівники; інформаційні працівники, програмісти; фахівці середньої кваліфікації; висококваліфіковані групи робітників Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню; жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки); робоча сила з районів з низьким рівнем розвитку; робочі мігранти; вчені та науковці	Фахівці середньої кваліфікації; жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки); робоча сила районів з низьким рівнем розвитку; робочі мігранти; вчені та науковці
Підприємці країн, що розвиваються	Міжнародні організації
Привілейовані працівники; інформаційні працівники, програмісти; фахівці середньої кваліфікації; висококваліфіковані групи робітників Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню; жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки); робоча сила з районів з низьким рівнем розвитку; «експортні робітники» країн Азії; нелегальні робітники	Інформаційні працівники, програмісти; фахівці середньої кваліфікації; учені, науковці

Примітка. Складено автором на основі даних Кобеля З.І. Економіка праці і соціально-трудова відносина /З.І. Кобеля, С.І. Тодорюк, Л.Д. Водянка, Н.В.Філіпчук. Чернівці: Рута. - 2019. - С.20.

Звичайно, є ряд факторів, які мають прямий вплив на міжнародний ринок праці, оскільки він сам має суттєвий вплив на економічне зростання країни та її

макроекономічне середовище. З іншого боку, треба враховувати, що ринок праці знаходиться під впливом динаміки розвитку світового господарства та певних соціально-економічних показників.

На рис. 1.1 наведено основні економічні фактори, які мають безпосередній вплив на розвиток міжнародного ринку праці.

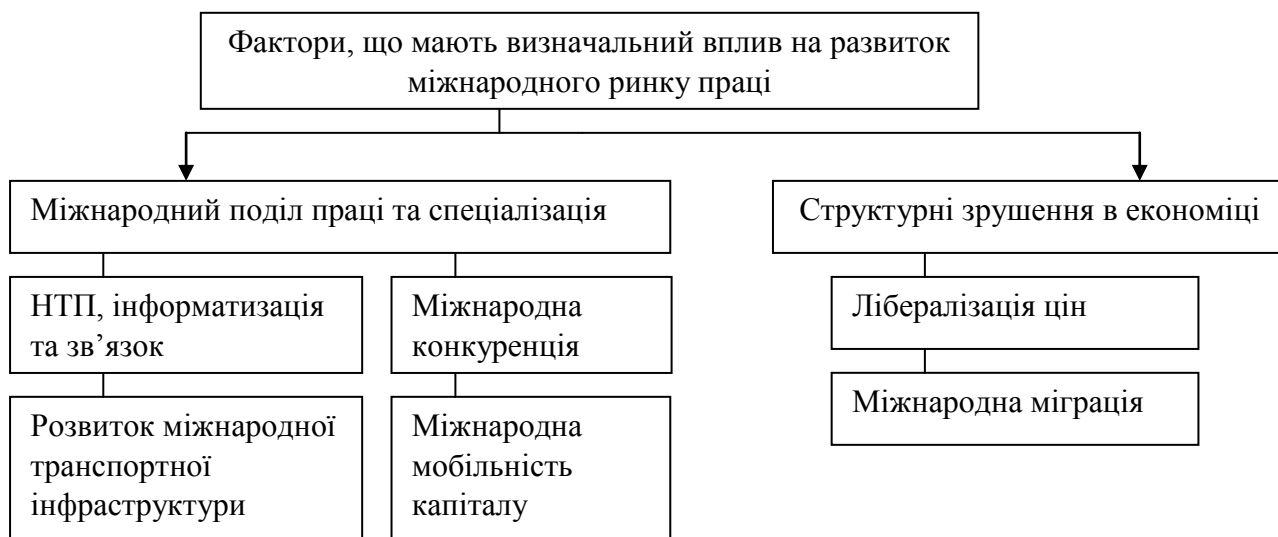


Рис. 1.1. Фактори, що мають визначальний вплив на розвиток міжнародного ринку праці

Примітка. Складено автором на основі даних Калініченко Д.Р. Глобальний ринок праці: сучасні виклики для розвитку людського капіталу / Д.Р. Калініченко //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету – 2020. - №3. – С.19.

Розглянемо детальніше дані фактори:

1. У даний час активної глобалізації особливого розвитку набуває міжнародний поділ праці (МПП), що полягає у спеціалізації кожної країни на виробництві вигідних для неї товарів чи послуг і в подальшому обміні такими продуктами між країнами, які зазначені у МПП. Активний розвиток МПП розпочався наприкінці ХХ ст. і активно продовжується по теперішній час. Експерти відзначають, що з 2010 по 2019 рр. світовий торговельний оборот збільшився у 18 разів.

Важливий внесок у розвиток торговельних відносин між країнами внесли багатосторонні переговори, що регулювалися Генеральною угодою тарифів і торгівлі (ГАТТ), наслідком яких стало зниження митних тарифів у 10 разів. Визначальними факторами зростання ролі світової торгівлі є наступні:

- зростання ролі міжнародного поділу праці;
- суттєве збільшення частки послуг;
- підвищення ролі транснаціональних корпорацій на світовому ринку;
- подолання бар'єрів між країнами, об'єднання країн у спільні ринки чи зони вільної торгівлі.

Завдяки зростанню ролі міжнародної торгівлі збільшуються обсяги виробництва та заробітна плата. Наразі країнам варто значну увагу приділяти виробництву продукції з високою доданою вартістю, тобто товарів, які потребують великих інтелектуальних та інноваційних технологічних затрат. Це сприятиме підвищенню ролі країни на світовому ринку праці [42, с.89].

2. Вплив науково-технічного прогресу, інформатизації та зв'язку розглядають у двох аспектах: вони сприяють зростанню попиту на науковців та висококваліфіковані кадри, попит в яких не був задоволений на національному ринку. Це, в результаті, спричинило широковідоме явище «відплив умів», суть якого полягає в тому, що висококваліфіковані кадри не знайшли пропозиції роботи у своїй країні та були змушені мігрувати до інших країн. З іншого боку, дані фактори спричинили безробіття, оскільки з широким розвитком технологій потреба в додатковій робочій силі автоматично відпадає.

3. Міжнародна конкуренція набула свого розвитку здебільшого через подолання національної ізоляції. Це привело до боротьби на ринку між країнами за вплив над інформаційним простором, який зараз має надзвичайну силу, та над використанням і перерозподілом ресурсів. Країни зараз мають активно спрямовувати свою економічну політику в напрямку розвитку високотехнологічних галузей, технологій задля підтримання своєї конкурентоспроможності на високому

рівні, оскільки від цього залежить благополуччя, рівень життя та заробітних плат усього населення.

4. Важливим фактором є розвиток міжнародної транспортної інфраструктури. Останні десятиріччя особливо розвивався авіаційний, залізничний, водний та автомобільний види транспорту, якими здійснюються колосальні обсяги перевезень щодня. Не менш популярною є мережа трубопроводів, якими відбувається поставка нафти та природного газу [23, с.22].

5. Відкритість для руху капіталу означає, що він формує попит не лише на трудові ресурси своєї країни, але і на закордонну робочу силу, яка часто має певні переваги в порівнянні з національною. У наш час ТНК та інвестори мають за мету швидкий процес отримання прибутку, тому їм вигідно переміщувати виробництво в регіони, де заробітна плата низька, тобто є велика можливість використовувати дешеву робочу силу, але рівень її кваліфікації дає можливість для освоєння нових технологій. За рахунок такого переміщення робоча сила країни, в яку перенесено виробництво, отримує високі доходи. У 2019 р. загальна кількість ТНК становила 260 тис., кількість їхніх зарубіжних філій – близько 900 тис., залучені іноземні інвестиції становили понад 8,8 трлн. дол. США, а їхні глобальні активи – 27,7 трлн. дол. США. Зростання мобільності капіталу призводить до того, що і розвинені країни, і країни, що розвиваються, отримують вигоду від такої співпраці.

6. Структурні зрушення економіки кожної країни мали свої особливості, складнощі та проходили з різним ступенем важкості, але співвідношення заходів макроекономічної стабілізації економіки, лібералізації цін і зовнішньої торгівлі, інституціональних змін було націлено на розширення приватної власності. Ці структурні зміни спричинили безробіття та неповну зайнятість. Такі зміни спричинили недовиробництво ВВП і недоотримання податків у державі. Не обійшлося й без соціальних наслідків для працюючого населення та рівня стабільності держави загалом [39, с.14].

7. Найбільш важливим і складним фактором, що впливає на розвиток світового ринку капіталу, є міжнародна трудова міграція, оскільки на міграційні

процеси впливають усі фактори, наведені вище. А також не менш важливу роль відіграє те, що в цьому процесі беруть участь люди. У цілому, на динамічність ринку праці впливає гнучкість робочої сили, що веде за собою міграційні процеси, а також гнучкість капіталу, результатом якого є аутсорсинг. Сучасні міграційні потоки складаються з двох напрямків, це означає, що одна країна може приймати мігрантів з інших країн, а громадяни цієї країни від'їжджають до інших країн.

Важливою характеристикою міжнародного ринку праці є ступінь мобільності робочої сили. Рух трудових ресурсів набирає різних форм: природний, територіальний, галузевий, професійний, кваліфікаційний та соціальний. Найбільшу вагу має територіальний рух робочої сили, хоч у міру еволюції міжнародного ринку робочої сили посилюється значення й інших форм. Міжнародний ринок праці становить комплексне явище, пов'язане як з розвитком самої особистості людини, так і з підвищенням якості праці, зміною характеру робочої сили, формуванням її нових якостей.

Для формування і функціонування міжнародного ринку праці потрібні певні стартові умови, зокрема високий рівень міждержавних господарських взаємозв'язків. На сучасному етапі постала низка нових факторів, що зумовлюють необхідність широкої участі всіх країн у світогосподарських процесах. Нині жодна країна, навіть маючи багаті природні ресурси, розвинуту економіку, науку, кваліфіковані трудові ресурси і ємний внутрішній ринок, не може залишатися осторонь від потужних загальносвітових інтеграційних процесів [42, с.91].

Таким чином, динаміка міжнародного ринку робочої сили має складний соціально-економічний характер, що визначається розвитком трудових ресурсів, національних ринків праці, процесами розподілу та перерозподілу робочої сили.

Висновки до розділу 1

Міжнародний ринок праці – це система відносин, що виникають між державами щодо узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов

формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини були сформовані у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні. В умовах глобалізації виробництва, зростання взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, які набирають постійного та систематичного характеру.

Виникнення і розвиток міжнародного ринку робочої сили – це результат зростання міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва – капітал і праця.

У структурі міжнародного ринку праці вирізняються два найзначніші сегменти: робоча сила, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації та заробітної плати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації; робоча сила, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку.

Основними функціями сучасного ринку праці є такі: суспільний поділ праці, інформаційна, посередницька, надання професійної консультації, регулююча, ціноутворююча, резервна.

Таким чином, в сучасній економічній літературі міжнародний ринок праці розглядається як система відносин, що складаються між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції робочої сили, регулювання її міждержавних потоків, оплати праці та соціального захисту на тлі глобалізаційних процесів. Розмаїття факторів розвитку світового ринку праці формує надзвичайно диференційовану його структуру. У структурі світового ринку праці відповідно до кваліфікації працівників виокремлюють два основних сегменти: глобальний ринок кваліфікованої праці та низької кваліфікації. Водночас спостерігається суперечлива єдність глобалізаційних процесів: формування нового міжнародного поділу праці, інтенсифікація науково-технічного прогресу та оптимальне розміщення і використання ресурсів в умовах відкритості національних економік, з одного боку, а

з іншого – посилення глобальної взаємозалежності і нерівномірності розвитку суб'єктів світового ринку праці, що веде до зростання конкуренції, нестабільності і соціальних конфліктів. Все це диктує необхідність розробки та впровадження єдиного уніфікованого міжнародного законодавства у сфері використання праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО СТАН ПІД ВПЛИВОМ COVID-19

2.1. Сучасний стан міжнародного ринку праці

Поряд з міжнародним ринком капіталів, з ринком товарів і послуг, все більшу силу набирає й міжнародний ринок робочої сили, який є не просто сумою національних ринків, а представляє собою якісно новий розвиток ринку людських ресурсів в умовах посилення глобалізаційних процесів, інтернаціоналізації виробництва та зростання комунікацій. Національні ринки праці поступово втрачають свою закритість та відокремленість. Між ними виникають глобальний рух людських ресурсів, які набувають постійного і систематичного характеру. Такі транскордонні переміщення поряд з рухом капіталу між країнами утворюють міжнародний рівень ринку робочої сили. У цьому випадку мова йде не про епізодичні переміщення робочої сили з однієї країни в іншу, що траплялося й раніше. З'являються покупці і продавці робочої сили, які на постійній основі зайняті пошуками та продажами робочої сили за кордоном. Таким чином, міжнародний ринок праці можна визначити як наднаціональне утворення, де на постійній основі виступають покупці і продавці інтернаціональної робочої сили, що беруть участь у процесі відбору в рамках міждержавного регулювання попиту-пропозиції робочої сили [9, с.53].

У сфері праці широко розповсюджена нерівність серед населення та інші проблеми. Тільки 57% людей працездатного віку (3,3 млрд. людей: 1,3 млрд. жінок та 2 млрд. чоловіків) були працевлаштовані. 188 млн. людей були безробітними (див. Рис. 2.1).

Населення працездатного віку: 5,7 млрд. людей			
2 млрд. – неформальний сектор (35%)	1,3 млрд. – формальний сектор (22%)	473 млн. – загальне недовикористання робочої сили	2,3 млрд. – не приймають участь у трудовій діяльності (39%)
165 млн. – тимчасова неповна зайнятість (35%)		188 млн. – безробітні (40%)	119 млн. – потенційна робоча сила (25%)
Молодь працездатного віку (15-24 роки): 1,2 млрд.чол.			
429 млн. – працююча молодь (36%)	509 млн. – молодь, яка отримує освіту або професійну підготовку (42%)	267 млн. – молодь, яка не працює, не навчається та не отримує професійну підготовку (22%)	

Рис. 2.1. Показники міжнародного ринку праці

Примітка. Побудовано автором на основі Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці. Сьомий випуск. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf

Більшість з тих, хто був працевлаштований, працювали у неформальному секторі економіки, причому більшість з них не мала прав на працю та соціальний захист, отримували низьку заробітну платню. Наприклад, більше 85 % працюючих у Африці, так само, як і більшість жителів Азії, Латинської Америки та Близького Сходу, були зайняті у неформальному секторі економіки. Неформальна зайнятість особливо є високою серед жінок (62%) та переважає у сфері послуг та сільському господарстві. У світі проблемою залишається невідповідність кваліфікації та попиту.

Збільшується кількість випадків примусової тимчасової та неповної зайнятості, а також нових форм роботи, що призводить до посилення відчуття незахищеності серед робітників та підприємств, особливо мікропідприємств, малих та середніх підприємств.

Рівень безробіття серед молоді приблизно в три рази вище, ніж серед дорослого населення. Більше трьох з кожних чотирьох молодих працівників у світі

працюють в неформальному секторі, в той час як серед дорослого населення у віці 25 років і старше цей показник становить 60 %. Приблизно п'ята частина молодих людей у всьому світі (267 млн. молодих людей) – молодь, яка не працювала, не вчилися і не проходила професійну підготовку. Цей показник досяг майже 40 % для молодих жінок в країнах з рівнем доходу нижче середнього [58].

До кризи, яка зараз відбувається на міжнародному ринку праці та пов'язана з пандемією, значна частина інвалідів була виключена з усіх сфер трудової діяльності: питома вага зайнятого населення серед інвалідів у віці 15 років і старше була майже в два рази нижче, ніж серед осіб без інвалідності. Працюючі інваліди, як правило, отримували більш низьку заробітну плату, в порівнянні з трудящими без інвалідності.

Відсутність доступних робочих місць і розумних модифікацій створює додаткові перешкоди на шляху до працевлаштування інвалідів. Системи соціального захисту більшості країн надають лише незначну підтримку інвалідам та їхнім сім'ям – в глобальному масштабі тільки 28 % осіб зі значною інвалідністю можуть отримувати допомогу по інвалідності, а в країнах з низьким рівнем доходу цей показник становить лише 1 % [59].

На сучасному етапі у всьому світі близько 38 % робочої сили (близько 1,25 млрд. працівників) зайняті в секторах, схильних до високого ризику. Ці сектори є трудомісткими, і в них зайняті мільйони часто низькооплачуваних, низькокваліфікованих працівників (див. Табл.2.1).

У наступних чотирьох секторах працівники виявилися у найбільшою мірі охоплені негативним впливом пандемії на ринок праці і зниженням обсягу виробництва: громадське харчування і готельне господарство (144 млн. працівників), роздрібна та оптова торгівля (482 млн.), підприємництво і адміністративна діяльність (157 млн.) і обробна промисловість (463 млн.).

Робітники, що знаходяться у зоні ризику

Сектор економіки	Вихідна ситуація у сфері зайнятості (глобальні оцінки на 2020 р. до поширення Covid-19)				
	Поточний рівень впливу кризи на об'єм виробництва	Рівень зайнятості (тис.)	Частка у світовій зайнятості (%)	Співвідношення заробітної плати (середньомісячна з/п / середня загальна з/п)	Частка жінок (%)
Освіта	низький	176 560	5,3	1,23	61,8
Охорона здоров'я та соціальна діяльність	низький	136 244	4,1	1,14	70,4
Державне управління та оборона, обов'язкове соціальне страхування	низький	144 241	4,3	1,35	31,5
Комунальні послуги	низький	26 589	0,8	1,07	18,8
Сільське господарство, лісове господарство та рибна промисловість	низький/середній	880 373	26,5	0,72	37,1
Будівництво	середній	257 041	7,7	1,03	7,3
Фінансова діяльність та страхування	середній	52 237	1,6	1,72	47,1
Гірничодобувна промисловість	середній	21 714	0,7	1,46	15,1
Мистецтво, сфера розваг, відпочинку та інші послуги	середній/високий	179 857	5,4	0,69	57,2
Транспорт, зв'язок	середній/високий	204 217	6,1	1,19	14,3
Готельне та ресторанне господарство	високий	143 661	4,3	0,71	54,1
Сектор нерухомості, підприємництва та адміністративна діяльність	високий	156 878	4,7	0,97	38,2
Оброблювальна промисловість	високий	463 091	13,9	0,95	38,7
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автомобілів	високий	481 951	14,5	0,86	43,6

Примітка. Складено автором на основі Міжнародна організація праці //Офіційний сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>.

У багатьох регіонах значний внесок в ВВП і зайнятість вносить діяльність, пов'язана з туризмом. Прямо або побічно туристична діяльність забезпечує близько

10 % усіх робочих місць. З початку кризи, викликаної COVID-19, міжнародний туризм практично припинився.

Велика частина робочої сили зайнята на мікропідприємствах і малих і середніх підприємствах, які постраждали в непропорційно високій мірі.

У глобальному масштабі жінки складають більшість працівників туристичної галузі, особливо в низькооплачуваній частині цього сектора.

У таблиці 2.1 дані класифікуються тільки на основі поточного ризику. Однак з часом деякі сектори будуть схильні до підвищеного ризику.

Наприклад, сільське господарство служить джерелом засобів до існування для більш ніж мільярда людей у світі і залишається кісткою багатьох країн з низьким рівнем доходу, на який в деяких країнах припадає 60,4 % зайнятості і до двох третин валового внутрішнього продукту. Існує ризик, що в цьому секторі будуть втрачені робочі місця і джерела коштів для існування в зв'язку з довгостроковими перебоями в виробничо-збутових ланцюгах, що надасть нищівного впливу на високі показники злиднів в сільських районах.

Що стосується ризиків для безпеки і гігієни праці, то найбільшому ризику піддаються працівники, зайняті в життєво важливих секторах виробництва і послуг, які продовжують працювати, часто без забезпечення необхідних заходів фізичного дистанціювання, засобів захисту і інших заходів з охорони праці. Ці працівники заслуговують на особливу увагу з боку урядів з метою забезпечення їх максимального захисту.

Особи, зайняті в секторах, пов'язаних із забезпеченням догляду, 60-70 % яких складають жінки, є особливо вразливою групою працівників, які отримують низьку заробітну плату, часто зайняті в неформальному секторі і не отримують належного визнання [64].

В сучасних умовах багато з них втратили роботу або виявилися особливо схильні до ризиків для здоров'я (наприклад, працівники, які доглядають за літніми людьми, оскільки фізичне дистанціювання в даній ситуації неможливо).

До кризи жінки виконували в три рази більше неоплачуваної роботи по догляду, ніж чоловіки, а в умовах пов'язаного з пандемією режиму ізоляції обсяг такої роботи збільшився, що ще більше обмежилася можливість жінок щодо працевлаштування і посилило чинники, які викликають фізичний і психологічний стрес. Крім того, жінки, які виконують роботу по догляду і намагаються поєднувати додаткові домашні обов'язки з необхідністю додаткових робочих годин, змушені нести непропорційно більшу частину суспільного тягаря, пов'язаного з кризою.

Крім вищеописаних наслідків, пов'язаних з виконанням неоплачуваної роботи по догляду, непропорційно велика частка жінок зайнята в постраждалих від пандемії секторах обслуговування, таких як роздрібна торгівля, готельне господарство і суспільне харчування, а також сектор домашніх працівників. В цілому майже половина всіх жінок, які працювали в докризовий період, піддається високому ризику постраждати від кризи. Цей негативний фактор унікальний для кризи, пов'язаної з COVID-19, і пояснюється високою концентрацією жінок в секторах обслуговування, які найбільшою мірою страждають від режиму ізоляції. Це особливо справедливо відчутно в Північній Америці і Європі, де в схильних до ризику секторах зайнято більше жінок, ніж чоловіків. Ці дані слід враховувати при прийнятті надзвичайних заходів і заходів по відновленню [68].

Молодь страждає під час будь-якої кризи і тим більше під час нинішньої. До початку пандемії COVID-19 в світовому масштабі 178 млн. молодих людей, або більше 4 з кожних 10 молодих людей, працевлаштованих у всьому світі, працювали в сфері оптової та роздрібної торгівлі, обробної промисловості, готельного господарства та громадського харчування, а також в інших обслуговуючих галузях, включаючи нерухомість, які сильно постраждали від кризи. Серйозно постраждали освіта та підготовка молоді.

Останні дані по робочій силі свідчать про те, що безробіття серед молоді, особливо серед молодих жінок, зростає більш високими темпами, ніж серед дорослого населення, що відноситься до основної категорії працездатного віку. В зв'язку з цим впливом існує високий ризик формування «покоління ізоляції». Деякі

заходи реагування у сфері економічної політики, зокрема заходів в області бюджетно-податкової і кредитно-грошової політики, надання екстреної фінансової допомоги і надання податкових пільг, заморожування виплат по іпотеці, звільнення від сплати відсотків по позиках на освіту і розвиток бізнесу, розроблені без урахування конкретних потреб молодих людей [71].

В особливій мірі від економічних наслідків вірусу постраждали біженці і трудящі-мігранти. Вони, як правило, зосереджені в секторах з високим рівнем тимчасової, неофіційної або незахищеної зайнятості, яка характеризується низькою заробітною платою і відсутністю соціального захисту, в тому числі в сфері роботи по догляду. Для багатьох мігрантів втрата роботи не тільки надає безпосередній вплив на їх власні доходи, а й веде до скорочення обсягу грошових переказів. Повернення на робочі місця буде ще більш ускладнено через втрату або необхідність продовження віз, дозволів на роботу. Тим часом біженці часто стикаються з проблемами, пов'язаними з отриманням законного доступу до ринків праці, охоплених національними програмами соціального захисту, доступом до фінансових послуг і кредитами, а також свободою пересування. Для багатьох біженців втрата доходу привела до нездатності задовольняти основні потреби.

У світі налічується понад 67 млн. домашніх працівників, 75 % з яких працюють в неформальному секторі, 80 % - мігранти і переважна більшість - жінки. Ці працівники грають найважливішу роль в забезпеченні здоров'я і безпеки сімей і домогосподарств, в яких вони працюють, починаючи з прибирання і приготування їжі і закінчуючи доглядом за дітьми, хворими та похилими людьми [68].

Ситуація на ринку праці погіршується для багатьох інших груп, включаючи, зокрема, інвалідів, корінні народи і представників етнічних груп, біженців, внутрішньо переміщених осіб і дрібних фермерів. Для нових бізнес-моделей характерні, як правило, не тільки нестандартні форми трудових відносин або альтернативні форми організації праці, а й більш низькі пільги і рівень захисту працівників. Підвищеному ризику піддається також величезне число низькокваліфікованих і низькооплачуваних працівників.

Таким чином, спровокований сучасною кризою економічний шок, який позначився як на попиті, так і на пропозиції, не можна звести лише до питання про короткочасне уповільнення зростання, бо існує ризик, що він перетвориться в безпрецедентний глобальний економічний спад з катастрофічними наслідками для зайнятості.

2.2. Світові тенденції на ринку праці, пов'язані з COVID-19

Втрати робочого часу є важливим індикатором для оцінки впливу пандемії на ринок праці. Аналіз факторів, що обумовлюють ці показники на ринку праці конкретних країн в період пандемії, дозволяє зробити практичні висновки, що мають значення для процесу його відновлення.

МОП вважає, що для визначення основних механізмів впливу кризи на ринок праці втрати робочого часу можна розділити на чотири складові:

1. Скорочена тривалість робочого часу: зниження середнього числа відпрацьованих годин в тиждень в порівнянні з докризовою ситуацією.

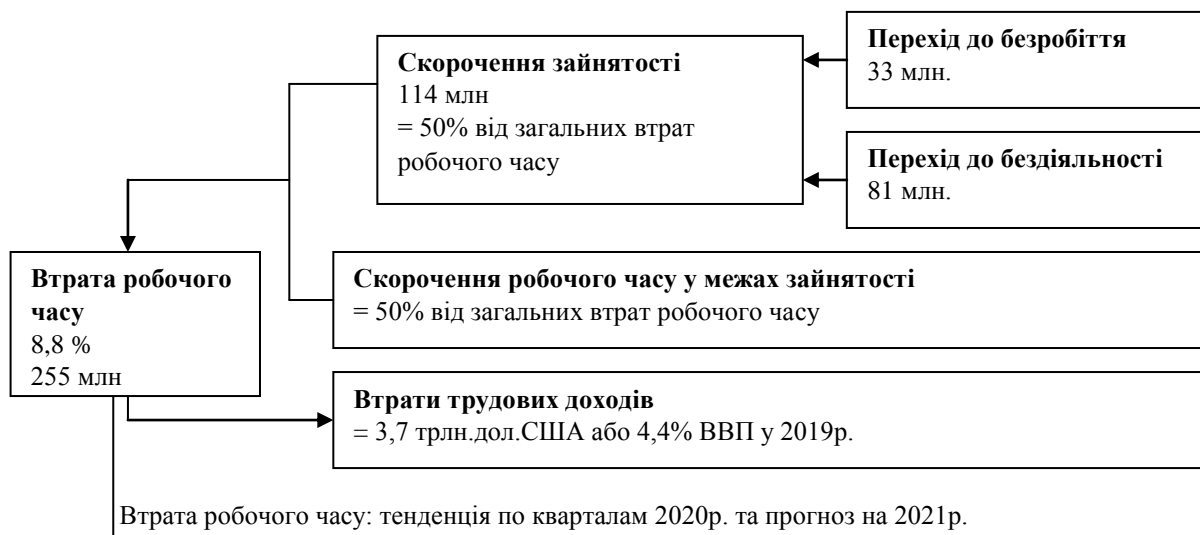
2. Зайнятість за відсутності роботи: працівники зберігають існуючі робочі місця, але не виконують будь-яку роботу. Вони є зайнятими, але не перебувають на роботі або тимчасовій, але відсутні на роботі (наприклад, працівники, які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у відпустці через хворобу).

3. Безробіття: готовність до праці і пошук роботи.

4. Бездіяльність: вихід зі складу робочої сили [62].

Пандемія COVID-19 привела до величезних втрат робочого часу і доходів, а відновлення протягом 2021 р. буде повільним, нерівномірним і нестійким, якщо перші зрушення на краще не підкріпити заходами, спрямованими на відновлення економіки із врахуванням, у першу чергу, інтересів людей.

За даними статистики у 2020 р. загальний об'єм робочого часу скоротився приблизно на 8,8 %, у порівнянні з четвертим кварталом 2019 р., що відповідає загальному робочому часу 255 млн. робітників (рис.2.2) [52]:



	2020				2021 (прогнози)		
	I	II	III	IV	Базовий	Оптимістичний	Песимістичний
%	5,2	18,2	7,2	4,6	3,0	1,3	4,6
Еквівалент повної зайнятості, млн.	150	525	205	130	90	36	130

Рис.2.2. Оцінка втрат робочого часу, зайнятості та трудових доходів у 2020 р. та прогнози на 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці. Сьомий випуск. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf

Особливо відчутними втрати робочого часу стали: Латинська Америка; країни Карибського басейну; Північна Європа та Азія [52].

Більш докладно це можна прослідкувати за даними, відображеними у табл. 2.2.

Квартальні та річні оцінки втрат робочого часу, у світі та по регіонам, %

Сфера застосування	Відсоток втрат робочого часу (%) у порівнянні з IV кв. 2019 р.					Еквівалентна кількість втрачених робочих місць з повною зайнятістю, мнл.				
	I кв. 2020	II кв. 2020	III кв. 2020	IV кв. 2020	2020	I кв. 2020	II кв. 2020	III кв. 2020	IV кв. 2020	2020
Світ	5,2	18,2	7,2	4,6	8,8	150	525	205	130	255
Африка	2,3	16	8	4,5	7,7	9	60	30	17	29
Центр. Африка	2,2	14,5	7,3	3,4	6,8	1	7	4	2	3
Східна Африка	2,4	13,5	8,6	4,2	7,2	3	18	12	6	10
Півд. Африка	0,2	26,8	15,3	8,2	12,6	0	5	3	1	2
Зах. Африка	2,4	14	5,7	3,6	6,4	3	16	6	4	7
Північна та Південна Америка	3,2	27,6	14,9	8,9	13,7	12	105	55	34	50
Центральна Америка	1,4	29,3	14,6	10	13,8	1	20	10	7	10
Південна Америка	5,4	35,1	19,4	10,8	17,7	8	55	30	17	27
Північна Америка	1,6	18,5	10,4	6,5	9,2	2	25	14	9	13
Арабські держави	3,3	18,8	9,4	4,7	9	2	10	5	2	5
Азійсько-тихоокеанський регіон	6,5	16,9	5,4	2,8	7,9	115	295	95	50	140
Східна Азія	11	3,3	1,5	0,9	4,2	90	27	12	8	35
Південно-Східна Азія та Тихоокеанський регіон	2,9	17,4	7	5,6	8,2	8	50	21	16	24
Південна Азія	2,2	34,5	9,9	4,1	12,7	14	215	60	26	80
Європа та Центральна Азія	3,9	17,2	6,8	8,9	9,2	13	55	22	29	30
Південна, Північна та Західна Європа	4,5	17,2	6,1	9,7	9,4	7	27	10	15	15
Східна Європа	2,8	12,8	6,5	7,6	7,4	3	14	7	8	8
Центральна та Західна Азія	4,3	25,6	9,1	9,2	12	3	16	6	6	7

Примітка. Складено автором на основі Міжнародної організації праці //Офіційний сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>.

Що стосується зайнятості, то найбільше вона скоротилася у Південній та Північній Америці, найменше – у Європі та Центральній Азії, де були застосовані відповідні заходи щодо збереження робочих місць. У результаті, у 2020 р. відбулося скорочення зайнятості, що дорівнює втратам 114 млн. робочих місць, у порівнянні з 2019 р. У відносному вираженні скорочення зайнятості серед жінок (5%) було вищим, ніж серед чоловіків, а серед молоді (8,7%) – вище, ніж серед робітників старшого віку (рис.2.3) [52]:

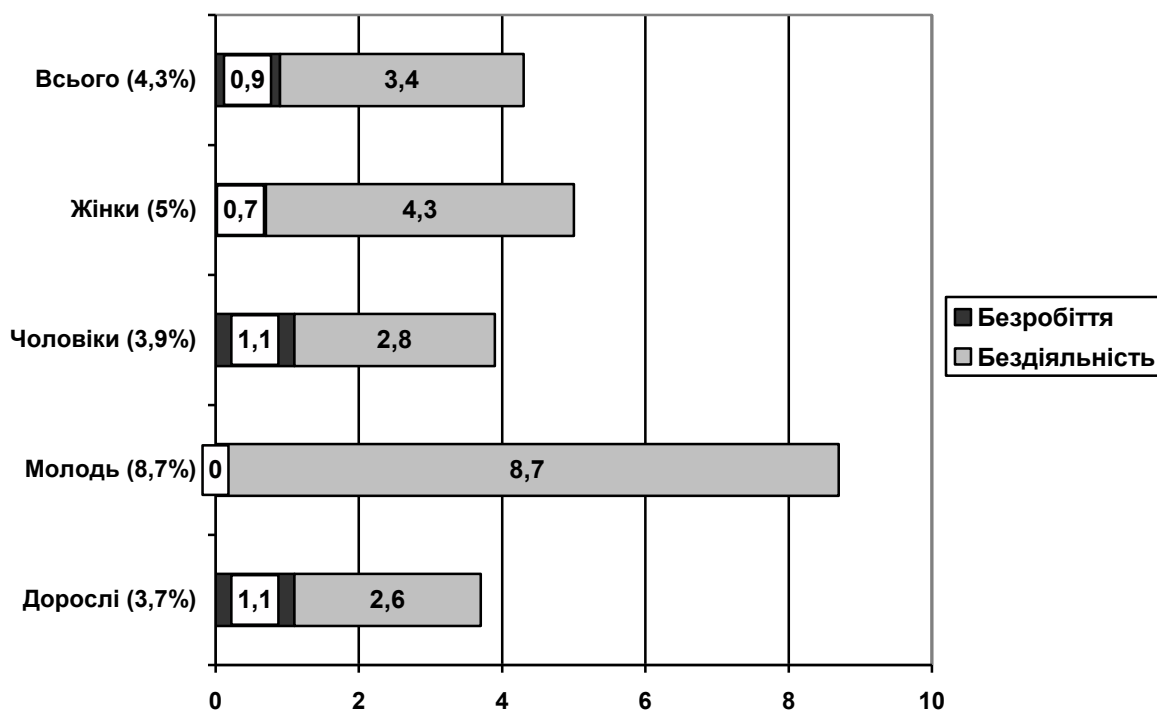


Рис. 2.3. Скорочення зайнятості на зміну в безробітті та у бездіяльності у 2020 р., %

Примітка. Побудовано автором на основі Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці. Сьомий випуск. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf

Скорочення зайнятості призвело, у першу чергу, до зростання бездіяльності, а ніж безробіття. Масштаби бездіяльності, на долю якого приходить 71 % скорочення зайнятості у світі, збільшилися на 81 млн. чоловік, що призвело до скорочення світового рівня участі у складі робочої сили у 2020 р. на 2,2 п.п. до

58,7%. У 2020 р. масштаби безробіття у світі зросли на 33 млн.чол., при цьому рівень безробіття збільшився на 1,1 п.п, до 6,5% [52].

Введення національними урядами жорстких обмежувальних заходів завдало серйозного удару. За даними МОП на 15 червня 2020 р. майже третина працівників в світі (32%) проживали в країнах, де закриття робочих місць носило обов'язковий характер для всіх, крім працівників життєво важливих галузей. 42% проживали в країнах, де закриття робочих місць носило обов'язковий характер для ряду секторів або категорій працівників, а ще 19% – в країнах із закриттям робочих місць в рекомендаційному порядку.

У моніторингу МОП наголошується, що переважна більшість працівників у світі (93%) проживають в країнах, де як і раніше діє той чи інший режим закриття робочих місць. Наприклад, частка працівників, які проживають в країнах з найбільш суворими заходами щодо закриття робочих місць, досягла максимального значення (70%) в кінці березня і згодом зменшилася до 32% в середині червня 2020 р.

Різні регіони світу істотно відрізняються за характером закриття робочих місць. Північна і Південна Америка була найбільш сильно порушена обмеженнями, що накладаються на працівників і робочі місця. У той же час ні в одному з арабських держав або держав Європи і Центральної Азії не продовжувало діяти вимога про закриття робочих місць в усіх галузях, крім життєво важливих. В Африці лише 2% працівників проживали в країнах з жорсткими обмеженнями [74].

Дані моніторингу МОП говорять про те, що навіть в тих країнах і регіонах, де закриття робочих місць в обов'язковому порядку в даний час не є розповсюдженим, багато підприємств як і раніше не можуть в повній мірі повернутися до роботи. За інформацією МОП у всіх арабських державах діяли ті чи інші вимоги про закриття робочих місць для певних секторів або категорій працівників. В цілому 81% працівників в Європі і Центральній Азії, 69% – в Африці і 51% – в Північній і Південній Америці проживають в країнах, де діють вимоги про закриття робочих місць для певних секторів і категорій працівників.

Введення нових обмежувальних заходів або зберігання діючих жорстких заходів в найближчі місяці, на думку експертів МОП, призведе до спаду економічної активності і дестабілізації ринків праці, що може поставити під загрозу відновлення зайнятості [62].

У 2020 р. загальний світовий дохід від трудової діяльності зменшився на 8,3%, що складає 3,7 трлн.дол.США, або 4,4% світового ВВП. Найбільші втрати трудових доходів (10,3%) понесли робітники Південної та Північної Америки, а найменші втрати були зафіксовані у Азіатсько-Тихоокеанському регіоні (6,6%) (рис.2.4) [52]:

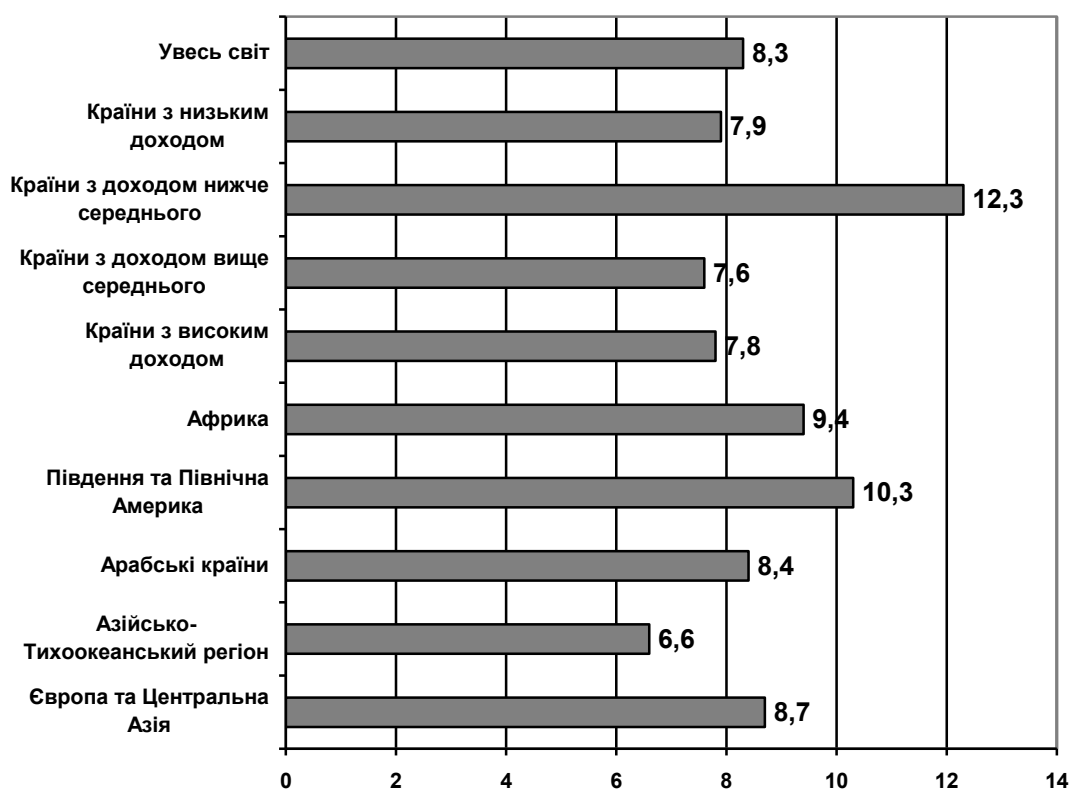


Рис. 2.4. Частка втраченого трудового доходу через втрати робочого часу у 2020 р., %

Примітка. Побудовано автором на основі Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці. Сьомий випуск. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf

Слід відмітити те, що зниження трудових доходів розподілилося між робітниками нерівномірно, що говорить зростаючу нерівність серед населення [52].

Серед підприємств найбільших втрат, під впливом Covid-19 зазнають мікропідприємства, малі та середні підприємства. У перспективі збанкрутувати можуть більш ніж 50% малих та середніх підприємств.

Приблизно 47 млн. роботодавців (57%) у світі здійснюють комерційну діяльність у найбільш постраждалих секторах (оброблювальна промисловість, готелі, ресторани, оптова та роздрібна торгівля, нерухомість, підприємницька діяльність), на долю яких приходить 30% ВВП. Крім цього, у даних секторах зайняті 389 млн. самозайнятих робітників. Враховуючи роботодавців та само зайнятих робітників у світі у найбільш постраждалих секторах працюють приблизно 436 млн. підприємств [52].

До того ж, у багатьох регіонах значний внесок у ВВП і зайнятість вносить діяльність, пов'язана з туризмом. Прямо чи опосередковано туристична діяльність забезпечує близько 10% всіх робочих місць. З початку кризи, викликаної COVID-19, міжнародний туризм практично припинився [67].

Враховуючи ситуацію, що склалася у світі під впливом пандемії, слід також розглянути дистанційну форму зайнятості, яка набула великої популярності, враховуючи сучасні тенденції на ринку праці.

У 2019-2020 рр. епідеміологічна хвиля Covid-19 надала серйозний імпульс розвитку дистанційних форм роботи. По-перше, вона стала каталізатором давно сформованих змін та прискорила перехід на віддалену трудову діяльність організацій, які технічно та функціонально були готові до такого сценарію розвитку подій. По-друге, впровадження дистанційної роботи дало змогу протестувати велику кількість працівників із різних сфер діяльності на предмет попиту на новий режим зайнятості [16, с.149].

Відповідно до даних статистики, у середньому по ЄС доля віддалених працівників за період 2002-2019 рр. зросла всього на 1 п.п. та досягла 5,6%. Однак, у деяких країнах це значення виявилось значно вищим: Нідерланди та Фінляндія –

14,5% (ріст на 8,1 п.п. та на 5,9 п.п. відповідно), Австрія – 10,3% (-0,9 п.п.), Данія – 8,2% (+4,2 п.п) [16, с.155].

Режим віддаленої роботи має як позитивні, так і негативні сторони. До позитивних сторін можна віднести: зростання продуктивності праці, зниження втомлюваності серед працівників, ріст робочого часу робітників, економія на витратах на аренду і техніку, гнучке управління балансом часу, розвантаження транспортної системи [16, с.159]

До негативних сторін можна віднести: складність у підтриманні корпоративної культури серед співробітників, складність впливати на їх мотивацію, соціальна ізоляція, зниження фізичної активності тощо.

Слід відмітити, що перераховані позитивні та негативні сторони посилюються, або, навпаки, пом'ягчуються в залежності від галузі та роду діяльності працівників.

2.3. Вплив пандемії на міжнародні міграційні процеси

Міграційні процеси у світі набирають оберти. У світовій економіці міграція робочої сили вирівнює умови праці, зайнятості, доходів населення, загострює протиріччя між країнами і всередині них. Відбувається розширення масштабів добровільної і вимушеної міграції та залучення в ці процеси все більшого числа країн, збільшується потік нелегальної міграції. Тому виникає необхідність регулювання світового ринку робочої сили на національному і міжнародному рівнях, що активно реалізують розвинені країни. Це означає, що існує необхідність виробляти міграційну політику, забезпечуючи відповідність профілю кваліфікації мігрантів вимогам ринку праці.

Пандемія COVID-19 призвела до виникнення великої кількості глобальних проблем, особливо, в системі охорони здоров'я, що, в свою чергу, спричинило економічну і соціальну кризу, яка потенційно може стати наслідком найбільшого спаду у світовій економіці з часів завершення Другої світової війни. Обмеження

подорожей, локдаун та заходи соціального дистанціювання, що були введені у відповідь на COVID-19, завдали величезних негативних наслідків для якості життя значної частини населення світу. Відповідно до оцінки Світового банку, через економічну кризу 88–115 млн. людей стали заручниками ситуації глибокої бідності. Також наявність роботи не забезпечує від втрат доходів під час кризи. За даними Міжнародної організації праці, глобальні втрати доходів робітників зменшились на 10,7 % протягом перших трьох кварталів 2020 р., порівняно з аналогічним періодом 2019 р. Орієнтовні втрати доходів склали 3,5 трлн. дол. США або 5,5 % від світового рівня ВВП [74].

Криза, спричинена COVID-19, мала безпрецедентні наслідки для міграційних потоків.

Серед основних факторів, що мають здатність впливати на стан міграційних потоків, виділяють економічні та неекономічні. До економічних факторів відносяться краща заробітна плата, можливість кар'єрного зростання, ефективне використання своїх знань, матеріальне заохочення хорошої роботи. Безпосереднім прямим чинником, що впливає на спрямованість руху робочої сили, є нерівномірний економічний розвиток країн світу, що і визначає найбільш характерний шлях її переміщення з менш розвинутих країн в більш розвинуті країни світу. Причинами економічного характеру, що спонукають до міграції також є кон'юнктурне становище на національному ринку робочої сили, що може характеризуватися високим рівнем безробіття, розбалансованістю між попитом та пропозицією на робочу силу, перевантаження на одне робоче місце, що створює напруженість у суспільстві, відсутність попиту на певні професії, які є затребуваними за кордоном.

До неекономічної групи мотивів відносяться політико-правові, релігійні, етнічні (з'єднання сімей і переїзд на історичну батьківщину), екологічні, освітньо-культурні, психологічні чинники. При цьому слід констатувати, що в більшості випадків основною причиною міграції трудових ресурсів є саме економічний чинник [49].

Збільшення темпів чистої міграції може мати значний вплив на ринки праці як країн, приймаючих мігрантів, так і країн, з яких вони походять, а також подальший макроекономічний вплив на зростання економіки та безробіття. Імміграція є економічно вигідною для країни, що приймає, оскільки іммігранти зазвичай економічно активніші, ніж місцеве населення, готові виконувати небажані роботи, працювати за меншу заробітну плату або за гірших умов праці. Це може надати значний вплив у підвищення продуктивності праці, підприємництва та економічного зростання. Фактичні економічні наслідки імміграції залежать не тільки від економічної ситуації в приймаючій країні та її поточних потреб у робочій силі, але також від правової бази імміграції, а також культурних та особистих особливостей самих іммігрантів, їх здатності та готовності жити й працювати в приймаючій країні.

Іноземні працівники, як правило, більшою мірою мігрують до певних районів країни (зокрема, великих міст), і посиленій міграційний приплив може вплинути на ринок житла в цих районах. Зростання попиту на житло підштовхує витрати на життя, що призводить до вищих вимог до заробітної плати працівників та потенційного зростання інфляції зарплати. Останній приклад показує, що наслідки масової імміграції набагато ширші і не можуть бути зменшені лише з точки зору зростання та продуктивності праці, але їх слід розглядати в більш широкому економічному та соціально-культурному контексті [56].

До пандемії постійні міграційні потоки до ОЕСР склали 5,3 млн. осіб в 2019 р., аналогічні показники в 2017 р. і 2018 р. склали 5 млн. мігрантів. Після початку пандемії майже всі країни ОЕСР обмежили в'їзд для іноземців, видача нових віз та дозволів на проживання у країнах ОЕСР в першій половині 2020 р. скоротилась на 46 %, порівняно з аналогічним періодом 2019 р., що стало найбільшим падінням за всю історію.

У другому кварталі 2020 р. падіння склало 72 %, а загалом, 2020 р. став історичним мінімумом для міжнародної міграції в регіоні ОЕСР. Мігранти, особливо ті, що займають низькооплачувані робочі місця, найбільше постраждали

від економічних наслідків пандемії, оскільки, вони є більш вразливими до поширення COVID-19 у країнах, де поширюється пандемія. Станом на кінець 2020 р., емігранти з 20 країн із найбільшою кількістю випадків захворювання на COVID-19 становили майже 32 % від загальної кількості міжнародних мігрантів. У 2019 р. вони направили 37 % усіх грошових переказів у країни свого походження [77].

Нафтовидобувні країни, що входять до Ради співпраці країн Перської затоки (GCC), є важливим напрямком еміграції з Південної Азії та Східної Африки. Оскільки багато трудових мігрантів з країн GCC повернулися до країн свого походження або ж більше не можуть їздити на роботу через локдаун, це різко зменшує їхні доходи і, як наслідок, можливість надсилати грошові перекази своїм сім'ям в країни походження. Таким чином, світова економічна криза, а також падіння цін на нафту в країнах GCC очікувано призвела до скорочення потоків грошових переказів до Африки на південь від Сахари та Південної Азії у 2020 р. на 23 % та 22 % відповідно [60].

Потоки грошових переказів у 2020 р. до країн з низьким та середнім рівнем доходу впали на 19,7 % до 445 млрд. дол. США, що зумовлено економічною кризою, спричиненою пандемією COVID-19, яка для робітників-мігрантів означала падіння заробітної плати та зайнятості. Світовий банк прогнозує у подальшому зниження потоку грошових переказів у всіх регіонах: Європі та Центральній Азії (27,5 %); Африка на південь від Сахари (23,1 %), Південна Азія (22,1 %), Близький Схід і Північна Африка (19,6 %), Латинська Америка і Карибський басейн (19,3 %), Східна Азія і Тихий океан (13 %) [67].

Величина глобальних грошових переказів, дуже ймовірно, є більшою, ніж наявні оцінки. Попри це обмеження, наявні дані табл. 2.3 відображають загальний приріст грошових переказів за останні 2 десятиліття із 126 млрд дол. США у 2000 р. до 689 млрд дол. США у 2020 р. [64]

За прогнозами спеціалістів Світового банку, під впливом глобальної пандемії COVID-19 грошові перекази трудових мігрантів до 2022 р. зменшаться на 14 % у порівнянні з минулим роком [51].

Топ-10 країн, що отримують та відправляють грошові перекази міжнародних трудових мігрантів, млрд. дол. США

Країни, що отримують міжнародні грошові перекази							
2005		2010		2015		2020	
Китай	23,63	Індія	53,48	Індія	68,91	Індія	78,61
Мексика	22,74	Китай	52,46	Китай	63,94	Китай	67,41
Індія	22,13	Мексика	22,08	Філіппіни	29,8	Мексика	35,66
Нігерія	14,64	Філіппіни	21,56	Мексика	26,23	Філіппіни	33,83
Франція	14,21	Франція	19,9	Франція	24,06	Єгипет	28,92
Філіппіни	13,73	Нігерія	19,75	Нігерія	21,17	Франція	26,43
Бельгія	6,89	Німеччина	12,79	Пакистан	19,31	Нігерія	24,31
Німеччина	6,87	Єгипет	12,45	Єгипет	18,33	Пакистан	21,01
Іспанія	6,66	Бангладеш	10,85	Німеччина	15,81	Німеччина	17,36
Польща	6,47	Бельгія	10,35	Бангладеш	15,3	В'єтнам	15,93
Країни, що відправляють міжнародні грошові перекази							
США	47,25	США	50,78	США	61,86	США	67,96
Саудівська Аравія	14,3	Саудівська Аравія	27,07	Об'єднані Арабські Емірати	40,33	Об'єднані Арабські Емірати	44,37
Німеччина	12,71	РФ	21,45	Саудівська Аравія	38,79	Саудівська Аравія	36,12
Швейцарія	10,52	Швейцарія	17,76	Швейцарія	25,4	Швейцарія	26,6
Велика Британія	9,64	Німеччина	14,68	Китай	20,42	Німеччина	22,09
Франція	9,48	Італія	12,89	РФ	19,69	РФ	20,61
Південна Корея	6,9	Франція	12,03	Німеччина	18,03	Китай	16,18
РФ	6,83	Кувейт	11,86	Кувейт	15,2	Кувейт	13,76
Люксембург	6,7	Люксембург	10,65	Франція	12,79	Франція	13,5
Малайзія	5,68	ОАЕ	10,57	Катар	12,19	Південна Корея	12,89

Примітка. Складено автором на основі даних МОТ: Восстановление после беспрецедентного кризиса на рынке труда может оказаться неустойчивым и неравномерным [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ILO%20Monitor%20%20COVID19%20and%20the%20world%20of%20work.%20Seventh%20edition%20%5BRU%5D.pdf>

Як свідчить динаміка міжнародних грошових переказів, що наведена в табл. 2.3, до топ-3 країн, що отримують ці перекази, входять Індія, Китай, Мексика. Так, за понад 10 років, обсяг міжнародних грошових переказів до Індії збільшився у 3 рази, або на 56,48 млрд. дол. США (з 22,13 до 78,61 млрд. дол. США), до Китаю на 43,78 млрд. дол. США (з 23,63 до 67,41 млрд. дол. США), а до Мексики майже на 13

млрд. дол. США (з 22,74 до 35, 66 млрд. дол. США). Серед країн, що відправляють міжнародні грошові перекази традиційними лідерами залишаються США, Об'єднані Арабські Емірати, Саудівська Аравія. Так, беззаперечним лідером є США з обсягом майже 68 млрд. дол. США у 2020 р. (10 % світового обсягу грошових переказів), Об'єднані Арабські Емірати 44,37 млрд. дол. США та Саудівська Аравія 36,12 млрд. дол. США. Серед європейських країн найбільші обсяги міжнародних грошових переказів зафіксовані зі Швейцарії – 26,6 млрд. дол. США, Німеччини – 22,09 млрд. дол. США, Російської Федерації – 20, 61 млрд. дол. США [52].

У 2020 р. у світі налічувалось 29 країн, у тому числі й Україна, в яких міжнародні грошові перекази від трудових мігрантів перевищили 10 % ВВП. Лише п'ять країн із цієї групи розташовані в Європі – Україна, Молдова, Боснія і Герцеговина, Косово, Чорногорія (табл. 2.4):

Таблиця 2.4

Міжнародні грошові перекази трудових мігрантів до країн найбільшого надходження у 2020 р.

Країни, що отримують міжнародні грошові перекази	Обсяг міжнародних грошових переказів, млрд. дол. США	Сума переказів в розрахунку на одну особу, дол. США	Частка грошових переказів у ВВП, %
Індія	78,61	58,1	2,9
Китай	67,41	47,2	0,5
Мексика	35,66	282,6	3,0
Філіппіни	33,83	317,2	11,6
Єгипет	28,92	293,8	10,2
Франція	26,43	406,6	0,9
Пакистан	21,01	99,0	6,8
Німеччина	17,35	208,9	0,4
Україна	14,36	325,0	11,4

Примітка. Складено автором на основі даних Департамент ООН з економічних і соціальних питань [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

Безумовно, позитивними наслідками від глобальних грошових переказів трудових мігрантів є такі:

- зростання національного доходу, якщо грошові перекази передаються офіційно;
- збільшення рівня споживання та створення нових робочих місць;
- набуття можливостей стабілізації балансу рахунків національного платіжного балансу для країн, що отримують перекази.

МОП підрахувала, що до 25 млн. людей можуть стати безробітними у всьому світі через вплив COVID-19, при цьому оцінки коливались від 5,3 млн. втрат робочих місць за «низьким сценарієм» та 24,7 млн. – за «високим сценарієм». Вплив кризи, як у випадку з рецесією 2008 р., може відрізнятись залежно від країни. Під час піку COVID-19 в м. Ухань майже 5 млн. людей у Китаї втратили роботу в січні та лютому 2020 р. Опитування Інституту Ангуса Ріда показало, що 44 % канадських домогосподарств зазнали певного виду втрати роботи. Близько 900 тис. робітників втратили роботу в Іспанії, оскільки в середині березня 2020 р. вона була заблокована. У березні 2020 року понад 10 млн. американців втратили роботу і подали заявку на отримання державної допомоги. Федеральний резервний банк Сент-Луїса підрахував, що спалах коронавірусу може коштувати 47 млн. робочих місць у США, а рівень безробіття може досягти 32 % [77].

Оскільки мігранти втрачають роботу і стикаються з більшими ризиками зараження, зважаючи на їхні умови праці та проживання в країнах призначення, багато працівників повертаються до країн походження, часто за сприяння двосторонніх переговорів між країнами, що дозволяло тимчасово відкрити кордони для повернення мігрантів. Наприклад, в найбільшу в світі країну еміграції Індію станом на 3 вересня 2020 р. офіційно було репатрійовано понад 1,3 млн. мігрантів. В Єгипті показники зворотної міграції сягають 1 млн. осіб. За даними Філіппінського закордонного бюро праці, станом на початок жовтня 2020 р. до Філіппін було репатрійовано понад 230 тис. філіппінських робітників, що становило близько десятої частини усіх працівників закордоном та майже 50 % від тих, хто втратив роботу. Близько 120 тис. робітників-мігрантів повернулися з Таїланду до Камбоджі, що становить понад 10 % усіх камбоджійських робітників у цій країні. Сплеск

зворотної міграції є обтяжливим для громад, куди мігранти повертаються, як в силу додаткових витрат на охорону здоров'я, забезпечення реемігрантів робочими місцями та необхідністю впровадження стратегії їх реінтеграції в середньостроковій перспективі.

Унікальний шок для глобальної економіки, спричинений COVID-19, і, що не менш важливо, реакція урядів, яка набула форми повного нокдауну ряду економік в приймаючих країнах, надзвичайно обмежена підтримка десятків мільйонів робітників-мігрантів, в тому випадку, якщо вони не відносяться до співробітників, присутність яких є критично необхідною на робочому місці («key workers») показали, наскільки недосконалою на сьогодні є імміграційна та постімміграційна політика країн імміграції. Вкотре було продемонстровано недоліки регіональної міграційної політики (зокрема і в ЄС), а також фактично повну відсутність дієвого механізму глобального регулювання міжнародної трудової міграції [72].

Заперечення або мінімізація проблем міжнародної міграції не змусить їх зникнути і не зменшить їх серйозних наслідків. Повне визнання і розуміння наслідків міжнародної міграції сприятиме національним, регіональним і міжнародним зусиллям щодо формулювання ефективної політики і розробки відповідних програм, таких як:

- невідкладне надання підтримки працівникам і підприємствам, що входять до групи ризику;
- забезпечення комплексного підходу щодо повернення до роботи;
- створення гідних та продуктивних робочих місць для забезпечення екологічного, всеохоплюючого та стійкого відновлення [73].

Важливо, щоб крім заходів, що вживаються на макрорівні, багатостороння система надавала країнам допомогу шляхом консультивання з питань політики, забезпечуючи узгодженість політики і встановлюючи міжнародні параметри для процесу виходу з кризи з опорою на зайнятість.

Ситуація, як і раніше відрізняється високим ступенем невизначеності, однак за останніми прогнозами в другій половині 2021 р., коли дадуть результат програми вакцинації, в більшості країн почнеться активне відновлення.

У «Віснику МОП» висувається три сценарії відновлення: основний, песимістичний і оптимістичний. При основному сценарії, в 2021 р. загальносвітові втрати робочого часу в порівнянні з кінцем 2019 р. становитимуть 3 %, що еквівалентно 90 млн. робочих місць на умовах повної зайнятості.

Згідно песимістичному сценарію, який передбачає зокрема низькі темпи вакцинації населення, втрати робочого часу досягнуть 4,6 %, а по оптимістичному – 1,3 %.

Залежати це буде від того, наскільки вдасться взяти пандемію під контроль і наскільки впевненіше стануть себе відчувати споживачі [62].

Узагальнюючи вищесказане, слід відмітити, що при всіх сценаріях передбачається, що втрати робочого часу на Американському континенті, в Європі і Центральній Азії приблизно вдвічі перевищать аналогічний показник для інших регіонів.

Висновки до розділу 2

На сучасному етапі розвитку міжнародний ринок праці представляє собою важливу частину всієї міжнародної економічної системи.

Трудові мігранти складають 4,4 % всієї робочої сили світу. Відносно велика частка мігрантів у робочих силах країн з високим рівнем доходу є наслідком більшої концентрації мігрантів у цих країнах та суттєво вищого рівня зайнятості мігрантів. Загалом у 9 з 11 регіонів світу рівень зайнятості трудових мігрантів вищий, ніж у не мігрантів. Найбільша різниця встановлена в арабських державах, де зайнятість серед мігрантів складає 75,4 %, що суттєво вище, ніж у не мігрантів – 42,2 %. Далі йдуть Північна, Південна та Західна Європа, де зафіксована різниця у 17 %.

Національний ринок праці України складає частину міжнародного ринку праці. За останній час трансформаційні перетворення, які відбуваються в економіці, зумовили появу низки проблем у розвитку соціально-трудої сфери. За даними Державної служби статистики, чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років у другому кварталі 2020 р. становила 15,6 млн. осіб.

За віковими групами майже половину зайнятих громадян становлять особи віком 40-59 років, 29% – особи у віці від 30 до 39 років, 19% – у віці від 15 до 29 років. За професійними групами 41% зайнятих становлять керівники, службовці, професіонали та фахівці, 19% – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17% – працівники сфери торгівлі та послуг, 12% – кваліфіковані робітники з інструментом та сільського господарства, 11% – робітники з обслуговування та машин.

Серйозною проблемою української ринку праці є виникнення нестандартних форм зайнятості та зростання рівня безробіття. За методологією Міжнародної організації праці в Україні безробіття становить 9,9%, тоді як у країнах ЄС – 7,4%.

Актуальною проблемою на міжнародному ринку праці на сьогодні є пандемія COVID-19, виникнення якої привело до величезних втрат робочого часу і доходів, зростання рівня безробіття, втрата можливості виїзду закордон у пошуку роботи тощо.

Таким чином, очікується, що відновлення стану міжнародного ринку праці протягом 2021 р. буде повільним, нерівномірним і нестійким. Для покращення даної ситуації перші зрушення на краще слід підкріпити заходами, що спрямовані на відновлення економіки із врахуванням, у першу чергу, інтересів суспільства.

РОЗДІЛ 3

УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ПАНДЕМІЇ: СТАН ТА ОЦІНКА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ

3.1. Структурні зміни на світовому ринку праці: наслідки для України

Трансформаційні перетворення, які відбуваються в економіці України, зумовили появу низки проблем у розвитку соціально-трудової сфери, які потребують усебічного дослідження та вирішення.

Ринок праці виступає регулятором соціально-економічного становища працівника на виробництві та в суспільстві. Розвиток ситуації на ринку праці та розвиток економіки є тісно взаємопов'язаними процесами. Останніми роками ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов'язаними зі зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Значними є прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці, зростання рівня безробіття та соціальної напруги в країні.

Стан зайнятості населення є одним з основних індикаторів економіки, який відображає використання в суспільстві ресурсів праці. У рамках концепції робочої сили зайнятості надається перевага перед будь-яким іншим видом економічної активності (неактивності) [22, с.27].

В Україні, за даними Державної служби статистики, чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років у другому кварталі 2020 р. становила 15,6 млн. осіб. (табл. 3.1).

Економічно активне та зайняте населення у 2014–2020 рр., тис.

	Всього населення	Економічно активне населення	Зайняте населення	Безробітне населення	Рівень безробіття, %	Зареєстрованих безробітних
2014	42928,9	19035,2	17188,1	1847,1	9,7	458,6
2015	42760,5	17396	15742	1654	9,5	461,1
2016	42584,5	17303,6	15626,1	1677,5	9,7	407,2
2017	42386,4	17193,2	15495,9	1697,3	9,9	352,5
2018	42153,2	17296,2	15718,6	1577,6	9,1	341,7
2019	41902,4	17381,8	15894,9	1486,9	8,6	338,2
2020	41588,4	16917,8	15244,5	1673,3	9,9	459,2

Примітка. Складено автором на основі даних Робоча сила України // Статистичний збірник Державної служби статистики України, 2020. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2020.pdf

За віковими групами майже половину зайнятих громадян становлять особи віком 40-59 років, 29% – особи у віці від 30 до 39 років, 19% – у віці від 15 до 29 років. За професійними групами 41% зайнятих становлять керівники, службовці, професіонали та фахівці, 19% – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17% – працівники сфери торгівлі та послуг, 12% – кваліфіковані робітники з інструментом та сільського господарства, 11% – робітники з обслуговування та машин.

Ситуація, що має місце на сучасному ринку праці, характеризується стрімким зростанням чисельності зайнятих у неформальному секторі економіки. Для зайнятості у неформальному секторі економіки характерні такі риси: відсутність факту офіційної реєстрації діяльності, а отже, й відсутність будь-якого правового або соціального захисту з боку держави чи профспілки; низький рівень продуктивності праці, використання застарілих і шкідливих технологій виробництва; низький рівень доходів працівників; переважання самозайнятості; неможливість виходу виробників на організовані ринки, відмова у кредитуванні [40, с.114].

Кількість зайнятих громадян у неформальному секторі економіки скоротилася на 109 тис. осіб та становила 3,5 млн. осіб (табл. 3.2):

Неформально зайняте населення за статтю, місцем проживання та статусом
зайнятості у 2020 р.

	Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років		у тому числі працювали			
			за наймом		не за наймом	
	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення
Усього	3541,3	21,6	1678,1	12,2	1863,2	71,9
Жінки	1469,5	18,6	659,8	9,7	809,7	74,6
Чоловіки	2071,8	24,5	1018,3	14,7	1053,5	70,1
Міські поселення	1599,6	14,2	1172,9	11,4	426,7	42,2
Сільська місцевість	1941,7	38,2	505,2	14,4	1436,5	91

Примітка. Складено автором на основі даних Експрес випуск. Зайнятість та безробіття населення в 2 кварталі 2020 року // Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2020/09/118.pdf>.

Питома вага зайнятих у неформальному секторі серед усього зайнятого населення зменшилася з 22,9% у 2019 р. до 21,6% у 2020 р. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарстві (43%), оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (19%), а також у будівництві (15%).

Аналіз неформальної зайнятості у розрізі вікових груп свідчить, що найвищий її рівень характерний осіб у віці 15-24 років (34,6%) та у віці 60-70 років (36,6%), тобто, серед найбільш уразливих категорій населення – молодь, яка шукає роботу під час здобуття освіти, та особи пенсійного віку [25, с.28].

Пенсіонери погоджуються працювати на посадах, які не привабливі для молоді. Важливим чинником, який визначає вибір осіб на користь неформальної зайнятості в Україні, є рівень освіти. За офіційною статистикою рівень неформальної зайнятості скорочується зі зростанням рівня освіти як у міській, так і в сільській місцевості. Основними причинами поширення неформальної зайнятості

населення стали: високе навантаження на фонд заробітної плати; високі податки на прибуток, додану вартість, обов'язкові платежі до бюджету та страхові внески тощо, що призводить до тінізації економіки; низький рівень життя населення, що спричиняє розвиток прихованих видів економічної діяльності; відсутність підходящого місця роботи, а отже, орієнтація частини населення на отримання доходів будь-яким способом; ступінь довіри громадян до суспільного устрою.

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки України, за даними Державної служби статистики, у 2020 р. порівняно з попереднім роком зменшилася на 154,3 тис. осіб і становила 3,5 млн. осіб, або 22,9% від загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років. Серед сільських жителів кожна друга особа була неформально зайнята (40,6%), у торгівлі та сфері послуг – 21,8%, будівництві – 14,4%, промисловості – 6,3%, інших видах економічної діяльності – 13,1%. Найменший відсоток неформально зайнятих на транспорті, складському господарстві, пошті – 3,8%. Також чоловіки порівняно з жінками були більш схильні працювати неформально – 24,5% від загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років. Неформальна зайнятість притаманна населенню окремих соціально-економічних груп. Неформальні трудові відносини переважали у секторі самостійної зайнятості, де частка населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 74,7%, а серед працюючих за наймом таких осіб було 15,1% [63].

Серйозною проблемою є виникнення нестандартних форм зайнятості, в першу чергу, великого неформального сектору, цілком вільного від дій формальних регуляторів. Неформальний сектор не визнає гарантій зайнятості, замість письмових контрактів діють усні домовленості, договірним відносинам між працівниками і роботодавцями притаманний здебільшого короткостроковий характер, оплата праці здійснюється тільки готівкою, податки не сплачуються, суперечки вирішуються без участі держави.

Підсумовуючи щодо неформальної зайнятості, окремі фахівці стверджують, що насправді кількість зайнятих у неформальному секторі економіки України може

бути більшою, зважаючи на те, що на цей сектор, на думку експертів, припадає понад половини валового національного продукту.

Ринок праці демонструє стабілізацію. Однак безробіття в Україні все ще залишається високим, а попит на спеціалістів зовсім не відповідає пропозиції.

Основними причинами безробіття, як зареєстрованого, так і визначеного за методологією МОП, залишаються вивільнення з економічних причин (у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва, скороченням кількості або штату працівників); звільнення за власним бажанням; у зв'язку із закінченням строку контракту; неможливість знайти роботу після закінчення навчальних закладів [58].

Рівень безробіття в Україні залишається високим: за методологією Міжнародної організації праці в Україні безробіття становить 9,9%, тоді як у країнах ЄС – 7,4%.

За віковими групами серед безробітних 29% становили особи віком від 15 до 29 років, 31% – особи у віці від 30 до 39 років, 22% – у віці від 40 до 49 років. За причинами незайнятості серед безробітних частка осіб, які звільнилися за власним бажанням, становила 36%, вивільнених з економічних причин – 22%, частка безробітних, у яких робота мала сезонний характер, – 12%, частка осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення строку контракту, – 9%, після закінчення навчальних закладів – 8% [56].

Частина безробітного населення, яке не може реалізувати себе на ринку праці регіону, поповнює контингент довготривалих безробітних або виїжджає на роботу за кордон чи до інших регіонів України. Аналізуючи потоки робочої сили на ринку праці, простежується чітка паралель між показниками довготривалого безробіття та міграції, адже тривалі, а дуже часто й марні, пошуки роботи змушують людину шукати джерело доходу та кращі умови життя за кордоном. Масштаби трудової міграції засвідчують, що поїздки на заробітки за кордон набули широкого розповсюдження та стали типовим для мешканців регіону джерелом доходів.

У 2020 р. послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном надавали 511 суб'єктів господарювання. Переважна більшість таких суб'єктів здійснювала

діяльність в Одеській області (39%), у Донецькій, Херсонській, Дніпропетровській, Львівській областях та м. Київ – від 5% до 15%.

Із загальної чисельності працюючих за кордоном 92% становили чоловіки. Більше двох третин трудових мігрантів була віком понад 30 років.

Половина трудових мігрантів мала повну вищу освіту, третина – професійно-технічну освіту. За тривалістю роботи: 66% трудових мігрантів уклали контракти на термін до шести місяців, 30% – від шести місяців до одного року, та 4% – понад один рік. За видами економічної діяльності: до виїзду за кордон майже 40% трудових мігрантів з України працювали у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності, 12% – у переробній промисловості, 11% – у будівництві [69].

Для зменшення міграції робочої сили необхідне впровадження системи заходів, які повинні мати чітке внутрішнє і зовнішнє спрямування. Передусім це заходи макроекономічної стабілізації та оздоровлення економіки: створення робочих місць, сприятливий інвестиційний клімат тощо. Зовнішні заходи повинні забезпечувати цивілізовані форми виїзду працівників за кордон та захист їхніх трудових прав.

Проведенні дослідження свідчать, що, попри трансформаційну природу української економіки, вітчизняний ринок праці фактично функціонує відповідно до циклів ділової активності в державі. Тому й попит на робочу силу в Україні збільшується зі зростанням національної економіки, і навпаки. На сучасному етапі вищими темпами зростає попит на кваліфікованих працівників. А оскільки вітчизняний ринок за таку робочу силу конкурує з європейським ринком, де аналогічні посади оплачуються значно вище, то проблема нестачі кваліфікованої робочої сили в Україні може суттєво загостритися вже в найближчі роки.

Регулювання ринку праці є важливим напрямом розвитку національної економіки та об'єктивно необхідним процесом, оскільки він безпосередньо впливає на розширення зайнятості, підвищення добробуту та якості життя населення [18, с.46].

Проблему державного регулювання ринку праці в умовах соціально-економічної кризи слід розглядати як комплексну, що потребує поєднання складників регулювання ринку праці та політики зайнятості:

- законодавчих та нормативно-правових (законів, норм, правил, законодавчих актів, нормативно-правових документів);

- фінансових (джерела формування фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, порядок їх використання);

- організаційних (засоби державної системи працевлаштування за допомогою служби зайнятості, організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів).

До напрямів поліпшення ефективного функціонування складників регулювання ринку праці можна віднести:

- удосконалення нормативно-правового регулювання;

- спрямування державної підтримки розвитку малого та середнього бізнесу;

- удосконалення механізму державної підтримки ринку праці за рахунок надання субсидій на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів;

- створення умов для збереження і розвитку виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку робітничих кадрів за дефіцитними професіями шляхом надання державних субвенцій на означені цілі;

- удосконалення моніторингу ринків праці та освіти для забезпечення достовірності оцінок розвитку обох систем;

- створення сприятливого інвестиційного клімату в країні, що дасть можливість для відкриття додаткових робочих місць;

- розширення можливостей для нарощення конкурентоспроможності робочої сили шляхом удосконалення мережі освітніх закладів, що надають освітні послуги, та вдосконалення правових умов;

- удосконалення податкового законодавства у напрямі розвитку підприємництва [27, с.49].

Таким чином, можна зробити висновок, що наразі розвиток ринку праці України супроводжується наявністю цілого ряду проблем, які, у кінцевому результаті, чинять негативний вплив на економіку держави в цілому. Застосування запропонованих заходів дозволить покращити ситуацію на національному ринку праці.

3.2. Стратегічні напрями підтримки стійкості вітчизняного ринку праці в умовах пандемії COVID-19

Карантинні заходи, які були введені більшістю країн світу, суттєво обмежили можливості міжнародної мобільності. Спричинена ними економічна криза чинить ще більший вплив на міграційні процеси. Хоча оцінити глибину наслідків закриття кордонів для ситуації в Україні наразі складно, разом з тим, очевидно, що повернення трудових мігрантів на Батьківщину, неможливість виїзду на сезонні роботи за кордон осіб, які систематично це практикували, скорочення закордонних заробітків, болісно впливає по добробут багатьох українських домогосподарств, посилює конкуренцію на національному ринку праці, призводить до зменшення обсягу валютних надходжень в країну. Це поглиблює економічну рецесію, відтак – інтенсифікує виїзд з території держави, як тільки таку можливість буде відновлено. Водночас, повернення мігрантів сприяє послабленню дефіциту працівників, необхідних економіці, що може прислужитися швидшому виходу з кризи. Багатогранність наслідків пандемії для розвитку міграційних процесів вимагає зваженої та різнобічної реакції з боку держави. Передусім необхідно пом'якшити негативні наслідки масового повернення мігрантів в Україну, а в перспективі – докласти зусиль до того, щоб повернення було сталим та продуктивним [71].

У зв'язку з цим, у короткотерміновій перспективі видається доцільним:

1. Кабінету Міністрів України забезпечити онлайн доступ «поверненців» до необхідної їм інформації, створити з цією метою відповідний урядовий портал,

спеціальні сторінки на веб-порталах місцевих адміністрацій та центральних органів виконавчої влади (Мінекономрозвитку, Мінсоцполітики, Державної міграційної служби тощо), забезпечити можливість зворотного зв'язку, подання запитів та відповідей на них.

2. Міністерству розвитку економіки, сільського господарства та торгівлі України сформувані реальні оцінки чисельності «поверненців», особливо в регіонах, охоплених масовою міграцією, їхнього складу та потреб, залучивши до цієї роботи органи місцевого самоврядування, регіональні підрозділи Державної служби зайнятості [36, с.57].

3. Державній службі зайнятості України:

- у своїх відділеннях в областях, які найбільше охоплені міграцією, організувати підрозділи або визначити посадових осіб, які б спеціально займалися консультуванням та наданням допомоги «поверненням» у працевлаштуванні (у т.ч. на тимчасові, громадські роботи), оформленні допомоги з безробіття, вели їх облік;

- сформувані базу даних мігрантів-«поверненців», які потребують роботи, та базу даних робочих місць із тимчасовою зайнятістю, налагодити обмін інформацією та співпрацю між місцевими підрозділами Державної служби зайнятості регіонів, де мігрантів найбільше, і областей, де існує потреба у сезонних працівниках, сприяти внутрішній трудовій міграції.

4. Пенсійному фонду України у регіональних відділеннях визначити фахівців, які б надавали консультації та допомагали колишнім трудовим мігрантам у реалізації трансферу на Батьківщину прав на пенсійне забезпечення, набутих за кордоном.

5. Державній соціальній службі України активізувати роботу соціальних служб із забезпечення доступу мігрантів та членів їхніх родин до соціальної допомоги, на яку вони мають право, відповідно до чинного законодавства; звернути особливу увагу на осіб, які внаслідок неуспішної міграції та раптового повернення опинилися у складній життєвій ситуації [60].

Для використання потенціалу повернення в інтересах країни та запобігання подальшому виїзду за кордон доцільно:

1. Кабінету Міністрів України:

- посилити координацію діяльності у сфері регулювання міграційних проблем як по горизонталі, так і по вертикалі, створити при Кабінеті Міністрів України постійно діючу комісію з представників зацікавлених органів виконавчої влади та місцевого самоврядування для опрацювання комплексних заходів та узгоджених дій;

- враховувати новітні міграційні виклики при розробці планів протидії кризі на загальнонаціональному та на регіональному рівнях, передусім в регіонах, охоплених наймасовішою міграцією;

- розробити державну програму реінтеграції мігрантів-«поверненців», де передбачити дієві механізми реалізації відповідних положень Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» (ст. 14);

- заохотити провідні фінансові установи країни до розробки пакету фінансових послуг, адресованих мігрантам та їхнім родинам, які б включали заходи щодо стимулювання приватних валютних переказів, певні фінансові гарантії у разі переказів заощаджень мігрантів, накопичених за кордоном;

- розробити порядок звільнення від митних зборів особистого майна, а також товарів виробничого призначення, які ввозяться в країну мігрантами-«поверненцями» для відкриття та розширення власного бізнесу [68].

2. Міністерству соціальної політики України активізувати переговорний процес щодо укладення угод про пенсійне забезпечення з країнами, де працюють українські мігранти, удосконалювати механізми реалізації чинних угод.

3. Міністерству закордонних справ України налагодити моніторинг ситуації на ринках праці основних країн призначення українських трудових мігрантів, становища на ньому громадян України з метою прогнозування подальшого розвитку міграційних процесів [30, с.43].

Для використання позитивного потенціалу повернення мігрантів на Батьківщину та забезпечення в подальшому його сталості, як і мінімізації дестабілізуючих наслідків раптового прибуття українців з-за кордону, необхідні зважені та цілеспрямовані дії держави, як на загальнонаціональному, так і на регіональному рівнях. Феномен міграції має бути врахованим в політиці зайнятості, інвестиційній політиці, в програмах підтримки малого бізнесу та соціального захисту населення тощо. Лише комбінація різноманітних заходів, що потребує скоординованих зусиль різних відомств та органів влади різного рівня, здатна забезпечити синергетичний ефект.

Першорядне значення для формування адекватної відповіді на ризики, обумовлені поверненням мігрантів, має чітке усвідомлення обсягів репатріації. Не можна допустити, щоб тиражування нічим не підтверджених алармістських оцінок чисельності «поверненців» викликало підозріле та негативне ставлення до них не лише як до потенційних носіїв інфекції, а й як до чинника погіршення соціально-економічної ситуації в державі.

До формування реальних кількісних оцінок варто залучити інформацію, яку мали б збирати органи місцевого самоврядування (передусім – в охоплених найбільш масовою міграцією регіонах), здатні найбільш чітко з'ясувати не лише чисельність мігрантів, які повернулися, а й їхні характеристики. Адже цілком очевидно, що склад «поверненців», як і трудових мігрантів загалом, неоднорідний, тому розв'язання відповідних проблем потребує диференційованого підходу [41, с.195].

Основною моделлю міграційної поведінки українців є циркулярна міграція, тобто систематичні, проте нетривалі, виїзди на роботу за кордон, що чергуються з періодами перебування вдома. Наразі, у першу чергу, в Україну повернулися громадяни, дозволений строк перебування яких за кордоном завершувався. Враховуючи, що посилення карантинних заходів співпадає з періодом початку сезонних робіт, ще більше заробітчани не змогли виїхати на роботу за кордон. Втрата можливостей закордонних заробітків, як і раптове повернення, можуть поставити

частину з них у вкрай складні життєві обставини, змусити терміново шукати роботу. Ситуація, однак, пом'якшується тим, що громадяни, які практикують циркулярні поїздки на заробітки за кордон, здебільшого планують їх поновити, як тільки з'явиться така можливість. Тому наразі в Україні вони можуть задовольнитися тимчасовими роботами, на які є попит, наприклад в перевезеннях, в доставці тощо. Враховуючи урядові плани щодо «великого будівництва», зокрема доріг, заробітчанами може бути запропонована тимчасова робота в цій галузі, а також в сільському господарстві, де сезонна потреба в працівниках завжди існує. У зв'язку з цим службам зайнятості доцільно створити базу даних мігрантів-«поверненців», які потребують роботи, а також робочих місць сезонного чи тимчасового характеру. Варто також налагодити співпрацю між регіонами, де «поверненців» найбільше, та областями з найвищим попитом на робочу силу, зокрема сезонну, сприяти внутрішній трудовій міграції.

Менш чисельною групою серед «поверненців» є мігранти, які досягли поставлених цілей, наприклад, накопичили певні кошти і в перспективі планували повернутися в Україну. Карантин та криза, втрата роботи чи зменшення заробітних плат прискорили реалізацію їхніх намірів. Ці особи мають заощадження, які за необхідної підтримки, можуть забезпечити їхню самозайнятість, а з часом – і створення додаткових робочих місць. Вони потребують інформації щодо бізнес-можливостей, правових консультацій, семінарів з фінансової грамотності тощо, а найголовніше – кредитної підтримки своїх проєктів. В регіонах, де «поверненців» найбільше, варто було б розробити адресні програми для цієї категорії громадян. Допомогти в реалізації і водночас отримати вигоди від відкриття малого бізнесу можуть місцеві громади, якщо чітко сформулюють свої потреби та нададуть підтримку бізнесменам-початківцям [48, с.211].

Також в інтересах держави – реалізація заходів щодо заохочення переказів мігрантів з-за кордону та їх інвестиційного використання. Адже повернення або невиїзд заробітчанами призведе, за прогнозом НБУ, до зменшення обсягів приватних переказів в країну принаймні на 1 млрд. дол. США. Йдеться, зокрема, про відкриття

заохочувальних валютних рахунків для мігрантів, які переказують свої заощадження в Україну, надання фінансової допомоги для започаткування чи розширення власного бізнесу за схемою «1+1», що широко застосовується в низці країн походження мігрантів і полягає у додаванні державою одної грошової одиниці на кожен вкладений мігрантом, звільнення від митних зборів особистого майна, а також товарів виробничого призначення, які ввозяться мігрантами-«поверненцями» для відкриття чи розширення власного бізнесу тощо [41, с.197].

Третю групу «поверненців» складають особи старшого віку з обмеженою працездатністю, тобто такі, які, найімовірніше, не планують шукати роботу на Батьківщині. Як продемонстрував досвід фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр., це доволі вагома частка мігрантів, які повертаються в кризових ситуаціях. Таким чином, тиск на національний ринок праці реально буде меншим, ніж це можна було б очікувати, зважаючи на загальну чисельність мігрантів, які повертаються. Водночас, особи пенсійного віку потребуватимуть допомоги в оформленні пенсій, в трансферті набутих за кордоном пенсійних прав на Батьківщину, що важливо як для їхнього добробуту, так і для зменшення навантаження на систему соціального захисту в Україні.

Соціальні служби мають докласти зусиль для того, щоб оперативно поінформувати мігрантів, які повертаються, про соціальні виплати та пільги, на які вони мають право, та допомогти в їх отриманні. Особливо важливою є допомога в оформленні зароблених за кордоном пенсій, оскільки це потребує перекладу та легалізації документів, комунікації з посольствами чи іншими офіційними установами за кордоном, що без професійної допомоги здійснити складно. У відділеннях Пенсійного фонду в регіонах, де «поверненців» найбільше, варто визначити фахівця, який би спеціалізувався на наданні відповідних послуг [21, с.45].

Для вироблення адекватних управлінських рішень не менш важливим, ніж оцінка чисельності тих хто вже повернувся в Україну, є прогнозування подальших перспектив повернення. Варто врахувати, що кризові явища в економіці призводять не стільки до повернення мігрантів, скільки до зменшення виїзду. Водночас

мігранти, які добре інтегровані в країнах перебування, навіть втративши роботу, воліють перечекати несприятливі часи за кордоном, де ситуація видається кращою, ніж удома. Більше того, як свідчить досвід розвитку української міграції під час фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр., такі мігранти намагатимуться перевезти за кордон свої сім'ї. Тенденція до перетворення частини трудової міграції на постійну посилиться, причому на продовження перебування за кордоном орієнтуватимуться передусім кваліфіковані особи.

Важливо врахувати також, що українські мігранти є бажаними працівниками в багатьох країнах, де попри економічні труднощі їх намагаються утримати. Європейська комісія рекомендувала урядам країн ЄС, аби сезонним працівникам першочергово потрібних спеціальностей полегшили перетин кордону, проводячи екстрені перевірки стану здоров'я з огляду на пандемію коронавірусу. В урядовій програмі виходу з кризи в Польщі, основній країні призначення трудових мігрантів з України, передбачено можливість для іноземців, у яких під час пандемії завершиться термін віз та дозволів на перебування, легально перебувати в країні весь час карантину і 30 днів після нього. Працівникам, які працювали за трудовими угодами на підприємствах, змушених припинити свою діяльність через коронавірус, виплачуватиметься 80 % зарплати, а тим, хто уклав з працедавцем угоди підряду, таких серед українців більшість, – 80 % мінімальної зарплати. Великі польські рекрутингові агенства за власний рахунок створили кілька пунктів де працівники, які прибувають з України, можуть перебути період обов'язкової обсервації перед тим, як приступити до роботи [14, с.112].

Хоча, очевидно що частина українських мігрантів за кордоном втратить роботу, не всі країни перебування та не всі галузі економіки постраждають від кризи однаковою мірою. Поряд із вивільненням працівників із сфери туризму, готельно-ресторанного бізнесу, попит на послуги з догляду і піклування, наданням яких за кордоном зайнята значна частина українських жінок-мігранток, залишиться високим, збільшуватимуть зайнятість логістичні та торговельні компанії тощо.

Із сказаного випливає, що повернення мігрантів в Україну не набуде масового характеру, може бути лише тимчасовим. Більше того, якщо економічна ситуація в країні погіршиться, а в країнах призначення відновлення економіки відбуватиметься успішно, трудова міграція за кордон посилиться.

Адекватні передбачення подальшого розвитку процесу повернення мігрантів потребують детальної інформації щодо економічної ситуації в окремих країнах призначення, становища, яке посідають там на ринку праці українці, їхніх настроїв. Надати таку інформацію можуть українські дипломатичні установи за кордоном. Вчергове актуалізується потреба в наявності у складі дипломатичних місій фахівців з міграції та соціального захисту мігрантів, про що неодноразово йшлося і в офіційних документах, і у висновках експертів.

3.3. Перспективи появи нових професій на ринку праці України після світової пандемії

Сьогодні проблему виникнення нових професій слід розглядати в контексті двох основних чинників, один з яких має характер домінуючого, а другий – допоміжного. При цьому слід урахувати часовий чинник, який пов'язаний із довгостроковим чи короткостроковим прогнозуванням.

Головним чинником сьогодення є проникнення цифрових технологій у всі сфери діяльності суспільства. У промисловості наслідком цього стане перехід до повністю автоматизованого виробництва із замкнутим циклом використання матеріалів і впровадженням поновлюваних видів енергії. Ці процеси супроводжуватимуться розвитком глобальних промислових мереж, так званого Інтернету речей, нейромереж. Генна модифікація, штучний інтелект, синтез їжі стануть, на думку деяких учених, повсякденними технологіями. Так, компанія Huawei спільно з Oxford Economics підрахувала, що цифрова економіка зростала у два з половиною рази швидше світового ВВП до світової пандемії. Уже зараз

тенденції свідчать про багатократне зростання ролі цифрової економіки у світовому господарстві. Світова пандемія стала своєрідним поштовхом для переходу на цифру не тільки великих, а й дрібних підприємців. Своєю чергою, такі зміни призводять до ланцюгової реакції: у суспільстві зростає безробіття, підвищуються вимоги до інтелекту, у державі виникає потреба в переосмисленні підходів до оподаткування через підвищення темпів автоматизації виробництва [5, с.151].

Цифрові технології забезпечать повну «видимість» усіх виробничих процесів – від проектування продукції до утилізації або повторного використання сировини, отриманої в кінці життєвого циклу виробу. Знання того, що станеться на будь-якому етапі життєвого циклу виробу, дасть можливість безперервно змінювати продукцію, робити її під окреме замовлення без переналадок та інвестицій. Відбудеться перехід від масового виробництва типових виробів до масового виробництва індивідуальних виробів, що враховують побажання замовника.

Промисловість – це лише одна зі сфер діяльності сучасного суспільства, спрямована на задоволення його потреб. Але в інших сферах ситуація подібна або майже подібна. Розвиток мереж призводить до скорочення реального сектору торгівлі за рахунок переходу на використання методів продажу через Інтернет. Активний ривок у розвитку електромобілів призведе до того, що буде сформовано систему автоматичної логістики. І таких прикладів можна наводити велику кількість. Своєю чергою, світова пандемія виступає як допоміжний чинник, який дає змогу усвідомити суспільству, що такий шлях, можливо, і не правильний, але відповідає викликам сьогодення, адже дає змогу ізолювати індивідуумів та сприяти боротьбі з розповсюдженням вірусних інфекцій.

Своєю чергою, вплив цих двох чинників спричинить глобальні зміни у формах і характері праці, системі трудових відносин на ринку праці [7, с.3].

Песимісти припускають, що зміни характеру праці носитимуть непередбачуваний характер. Масове звільнення людей може обрушити економічну основу соціальної системи, а нерівність, яка поглиблюється (не тільки матеріальна, а й цифрова та технологічна), багата найбільш руйнівними наслідками. Хоча було б

помилкою стверджувати, що ситуація до пандемії характеризувалася повною передбачуваністю. Ілюстрацією цього є дані, які наводяться у табл. 3.3:

Таблиця 3.3

Співвідношення найбільш затребуваних сфер професійної діяльності в Україні

Сфера професійної діяльності	Попит на ринку, % до загального попиту працівників	Випускники з дипломами, частка серед усіх студентів
Економіка та управління	13,7	31
Гуманітарні науки	3	20
Металургія, машинобудування	7,6	3
Енергетика та електротехніка	2,7	3

Примітка. Складено автором на основі даних Самые востребованные профессии в мире. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://www.profguide.io/article/samie_vostrebovannie_professii_v_mire_2016.html

Тобто, незважаючи на державну політику зайнятості, ринок праці не зміг вплинути на усталену практику навчальних закладів і засвідчив їх нездатність швидко перебудуватися під запити ринку. І лише стресова ситуація, яка була викликана пандемією, призвела до формування розуміння необхідності змін.

Оптимісти ж нагадують, що й до особливостей попередніх промислових революцій люди поступово пристосувалися і знайшли себе в інших сферах діяльності. Ямщики стали водіями автомобілів, друкарки освоїли комп'ютерні навички і т. д. Попри все, споживання не зупинилося, а ринок праці зростав. Яскравий приклад цих тенденцій наводить Н.А. Бровко щодо змін у сільському господарстві США. За словами автора, на початку ХІХ ст. люди, зайняті у цій сфері у США, становили 90 % робочої сили, сьогодні їх частка на ринку не перевищує 2 %. Слід додати, що таке різке скорочення відбулося відносно гладко, без особливих соціальних хвилювань або масового поширення безробіття [79].

Зрозуміло, що цифрова трансформація настає не відразу. Так, автори «Аналітичного звіту щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні»

прогнозували, що зайнятість у секторах J «Інформаційні технології і комунікації» та P «Освіта» знижуватиметься до 2022–2025 р. (Табл. 3.4):

Таблиця 3.4

Прогноз зайнятості в Україні за секторами економіки
за період 2022–2025 рр., у % до 2015 р.

Сектор	2022	2025
Сільське господарство, лісове господарство, рибне господарство	121,1	130,6
Виробництво	109,3	119,1
Будівництво	98,6	101,1
Інформаційні технології та комунікації	93,4	89,8
Освіта	94,9	94,0

Примітка. Складено автором на основі даних Оцінка попиту на професії, які затребувані на ринку праці. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://kiis.com.ua/materials/pr/20151230_PROON/Report_Employment_KIIS_final_ukr.pdf

Подібних досліджень досить багато, наприклад «Оцінка попиту на професії, які затребувані на ринку праці». Проте події 2020 р. повністю перекреслюють результати таких прогнозувань. Це свідчить і про те, що вплив цифрової трансформації починає все більше відчуватися вже сьогодні. Про це свідчить зростання попиту на ринку праці на одні професії та скорочення на інші. Окремим проявом цього є й поява на ринку праці нових професій. Так, наприклад, М.І. Борисенко вважає, що така ситуація відповідає існуючій тенденції, за якої протягом 10 років зникає близько 5 000 професій і майже стільки ж виникає нових. Учений для прикладу називає професії, про які ще декілька десятків років ніхто не знав: андеррайтер, девелопер, коуч, мерчендайзер, модератор, рекрутер, логіст, копірайтер, спічрайтер, медіапланер, баєр, шопер, тренд-хантер, тренд-вотчер, ком'юніті-менеджер, гейм-дизайн, бізнес-тренер. Слід додати, що багато із цих професій за своїм життєвим циклом перебувають у фазі активного зростання і ще декілька десятків років попит на них лише зростатиме. Водночас зазначимо, що

переважна більшість наведених вище професій пов'язана з інформацією. Однак це не виключає змін у реальному секторі [50].

Ф.М. Брегіда наводить перелік нових професій, які виникли останніми роками в автомобільному транспорті: інженер-мехатронік автомобільної холодильної та обігрівальної техніки, експерт із питань перевірки придатності КТЗ до експлуатації, мехатронік високовольтного обладнання КТЗ, мехатронік-ремонтник систем живлення, мехатронік із ремонту, менеджер (управитель) із перевезень [61].

У різних Інтернет-виданнях пророкують зростання попиту на:

1) антикризових менеджерів (компаніям гостро потрібні експерти, здатні провести аналіз бізнесу, виявити сильні і слабкі сторони, побудувати антикризовий план і реалізувати його; такі співробітники можуть працювати в компаніях як зовнішні експерти, інтерім-менеджери або в іншому форматі);

2) експертів із HR-трансформації (бізнесу знадобляться експерти, які зможуть зорієнтувати компанії в мінливому середовищі й які здатні скласти план дій: яких співробітників звільняти, яких – наймати, чому навчати персонал, які організаційні схеми використовувати для організації праці в нових умовах і які ІТ-рішення застосовувати для підтримки цих схем);

3) експертів із Big Data (зростання банків даних призведе до потреби у спеціалістах, які вміють працювати з масивами даних);

4) продуктових дизайнерів (будуть затребувані фахівці, здатні розуміти потреби користувачів, які вміють поєднувати творчий та інженерний підходи і пропонувати нестандартні рішення) [70];

5) організаторів VR/AR-трансляцій (Zoom відразу став рятівником комунікацій у бізнесі, освіті та інших галузях. У підсумку в майбутньому концерти і спектаклі ми зможемо дивитися, не виходячи з дому). Зауважимо, що це певний шанс для підприємств у культурній сфері, які за час, коли в Україні оголошено карантин, мають усвідомити необхідність змін, сформувані відповідні концепції та зробити перші кроки; для рекрутингових компаній, які мають завчасно переключитися на нові професії на ринку праці, проаналізувати ринок, вивчити

попит та пропозицію; для працівників, які мають можливості почати перенавчання з метою підвищення своїх можливостей для віддаленої праці та фрілансу;

б) операторів call-центру (ця професія забезпечуватиме зв'язок між користувачами практично у всіх галузях);

7) помічників з догляду (пандемія коронавірусу може завдати шкоди здоров'ю людей похилого віку і пацієнтів із хронічними захворюваннями. У результаті може вирости попит на соціальних працівників, які допомагають вести домашнє господарство, доглядальниць, нянь) [81].

Міжнародна тренінгова компанія Guthrie-Jensen нещодавно опублікувала дослідження про актуальні професії 2020 р. Воно було засноване на аналізі світової економіки, а не на економіці конкретної країни, а також на можливих варіаціях посткоронавірусного розвитку. На підставі порівняння з даними популярності професій у 2018 р. нами було складено відповідну таблицю, з якої можна зрозуміти зміну пріоритетів в 2020 р. порівняно з 2018 р. (табл. 3.5):

Таблиця 3.5

Порівняння популярності професій у 2018 та 2020 рр.

2018	Рейтинг	2020
Фахівці з інжинірингу	1	Аналітик даних
ІТ-фахівці	2	Медичні фахівці, фізіотерапевти
Лікарі	3	Фахівці з продажу та маркетингу
Фахівці у сфері туризму	4	Клієнтські менеджери
Логісти	5	Консультанти з менеджменту підприємств
Екологи	6	Розробники програмного забезпечення та програмісти
Хіміки, енергетики	7	Ветеренари
Нанотехнологи	8	Творці і дизайнери продуктів
Сервіс-спеціалісти	9	Вчителі, викладачі, репетитори, тренери
Журналісти, іміджмейкери	10	Бухгалтери та аудиторі

Примітка. Складено автором на основі даних Самые востребованные профессии в мире. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://www.profguide.io/article/samie_vostrebovannie_professii_v_mire_2016.html

У будь-якому разі атлас професій зміниться вже в недалекому майбутньому: велика кількість професій зникне, проте з'являться нові професії: ІТ-генетики,

мультивалютні перекладачі, віртуальні адвокати, космогеологи, кібердослідники. У зв'язку із цим на ринку праці підвищуються вимоги до таких ключових компетенцій:

1. Цифрові: зростання вимог не тільки до цифрових навичок, а й до креативності, критичного мислення, навичок у галузі математичних наук.
2. Соціально-поведінкові: толерантність, висококультурні здатності.
3. Когнітивні: «емоційний» інтелект, самоорганізованість.

Окрім того, серед найбільш затребуваних навичок існує потреба в: системному мисленні; екологічному мисленні; програмуванні, робототехніці, штучному інтелекті; роботі в умовах невизначеності; міжгалузевій комунікації; клієнтоорієнтованості та роботі з людьми; управлінні проектами; мультикультурності та багатомовності [66].

В Україні, яка поступово втягувалася у світові процеси цифровізації, світова пандемія 2020 р. у зв'язку з поширенням COVID-19 різко загострила проблеми недостатньої уваги держави у цій сфері. Проте не готовим виявився і ринок, який має працювати з мінімальним утручанням держави. Так, наприклад, критичним станом характеризується ситуація із сучасною освітою. У результаті запровадження карантинних заходів початкова, середня та вища освіта була змушена постати перед викликом дистанційного навчання. І якщо серед вищих навчальних закладів проблема досить швидкими темпами вирішується, що пов'язано зі значною кількістю чинників (автономність ВНЗ, більша «продвинутість» у сфері використання інформаційних технологій, досить тривалий час використання технологій самопідготовки студентів тощо), то в середній та початковій школі настала криза. У підсумку значна кількість учителів змушена самотужки в екстрених умовах долати прогалини в знаннях персонального комп'ютера, Інтернет-технологій та намагатися власноруч адаптувати технології навчання до дистанційних умов. При цьому на рівні держави зусиль щодо подолання цієї проблеми недостатньо [72].

Водночас можна однозначно прогнозувати, що вже в найближчому майбутньому у вищих навчальних закладах країни виникнуть курси щодо вивчення

методики та технологій дистанційного навчання та платформ для дистанційної роботи тощо. Можливо, навіть з'являться тьютори, під якими розуміють персональних наставників, які допомагають отримувати конкретні навички і підвищувати кваліфікацію як молодим, так і зрілим людям незалежно від сфери їхньої діяльності.

За останні п'ять років затребуваність цієї професії стрімко зросла на тлі прояви масового інтересу до онлайн-навчання та підвищення кваліфікації. В умовах карантину в Україні та світі потреба у ній підскочила в декілька разів. Сучасний тьютор – це викладач, який працює зі своєю аудиторією в онлайн-режимі, саме його робота супроводжує освітній процес «від і до»: десь він контролює, десь підтримує, десь мотивує.

Проблема пандемії ставить під велике питання майбутнє туризму. З іншого боку, вирішення цієї проблеми породжує професію організатора віртуальних туристичних турів. У бізнесі така професія трансформується у творця віртуальних ділових турів, суть якої у тому, щоб клієнт міг познайомитися з тим або іншим продуктом у режимі онлайн.

Суть професії цифрового куратора – допомагати громадянам налаштувати їхнє віртуальне середовище, у тому числі користуватися онлайн-банкінгом і телемедициною, брати участь у дистанційних нарадах. В окремих країнах для цієї кваліфікації вже затверджений професійний стандарт. Найближчим часом режим ізоляції збільшить попит на цифрових кураторів.

Незабаром можна очікувати також «розквіт» логістичних професій. Йдеться не просто про доставку їжі, а про розроблення нових схем циркулювання товарів і носіїв послуг [66].

По-новому слід поставитися до явища так званих тимчасових професій. Так, наприклад, пандемія спричинила у світі та в Україні підвищений попит на фахівців із комунікацій у сфері охорони здоров'я, аналітиків медичних даних, організаторів програм соціальної допомоги в умовах надзвичайної ситуації, лаборантів та

техніків, медичних сестер. Коли пандемія піде на спад, потреба в таких фахівцях стане зменшуватися.

У вітчизняних компаніях, які в березні та квітні намагаються підтримувати робочі процеси, відправивши співробітників по домівках, власники і топ-менеджери рано чи пізно замисляться, чи має сенс повертати співробітників в офіси після закінчення пандемії? У зв'язку із цим можна прогнозувати, що епоха великих офісів закінчилася: компанії в різних країнах, у тому числі в Україні, вирішать, що до пандемії витрачали на оренду офісних площ занадто великі кошти. В офіс повернуться найнеобхідніші співробітники, інші продовжать працювати з дому, перейдуть на фріланс або на часткову зайнятість.

Слід також урахувувати і той факт, що пандемія спричинила закриття кордонів. Опинившись у добровільній ізоляції від глобальних виробничих ланцюжків, Україна зіткнулася з реальною загрозою національній безпеці. Проте вона в змозі виробляти все необхідне для себе. Раніше можна було концентруватися на виробництві окремих продуктів або надання послуг. У зв'язку з карантинними заходами багато життєво необхідних товарів стало неможливо закупити за кордоном. Тобто, потрібно налагоджувати виробництво у себе. Це означає, що на ринку праці в найближчому майбутньому спостерігатиметься тенденція до підвищення попиту на окремі професії. Аналогічно можна говорити і про ускладнення реалізації продукції як у самій Україні, так і експорту її за кордон. У підсумку фермери Херсонщини та інших регіонів України отримують значні збитки, оскільки зменшено споживання, закрито оптові ринки, обмежено перетин кордону з продукцією. Овочі та ягоди викидаються на сміттєзвалища, транспортні шляхи обмежені. Складнішими є наслідки в більш далекій перспективі, адже фермери усі грошові кошти вклали в майбутній урожай, досить часто ці кошти пов'язані з необхідністю сплати за них відсотків у банках. Утрата врожаю веде до відсутності виручки, а отже, неповернення кредитів, появи штрафних санкцій. Страхування в Україні розвинуте досить слабко, а дії держави щодо підтвердження форс-мажорних обставин, що дало б змогу послабити кредитний тиск, майже не проводяться. Це

тягне ланцюгову реакцію. У перспективі можна очікувати значне вивільнення працівників сільського господарства [6, с.168].

Пандемія спричинила ізоляцію населення, що, своєю чергою, призвело до збільшення часу перебування у соціальних мережах. У підсумку можна прогнозувати підвищення попиту на маркетологів у соціальних медіа (SMM), на яких буде покладено обов'язок створення, розкрутки та наповнення інформацією груп і акаунтів у соціальних мережах (SMM); поширення інформації в тематичних спільнотах, форумах; розроблення і реалізації SMM-кампаній в Інтернеті. Окрім того, зросте попит на спеціалістів з юзабіліті – фахівців, які займаються проектуванням і дослідженням призначених для користувача інтерфейсів. Сюди ж можна віднести і Gui-дизайнерів – дизайнерів інтерфейсів та UX-дизайнерів – дизайнерів сайту з погляду користувача, які дають змогу користувачу налагодити ефективну взаємодію із системою – сайтом, програмою, електронним пристроєм. Уже сьогодні спостерігається підвищення попиту на маркетологів e-commerce – спеціалістів у галузі електронної комерції, які розуміють механізм процесу «зробити покупку, провести платіж, прийняти участь в аукціоні, не відходячи від комп'ютера, якщо тільки він підключений до Інтернету» не з погляду користувача, а з погляду ком-панії, що надає таку можливість.

Своєю чергою, зросте залежність від мережі Інтернет, що підвищить актуальність професії психолога і призведе до необхідності переорієнтування їх на цей ринок. Інтернет-булінг призведе до виникнення професії працівника соціальної адаптації, який допомагає впоратися із шоківим станом і вийти з депресії, якщо людина була травмована в Інтернеті якимось повідомленням або висловлюванням. Можливим видається навіть виникнення професії наглядача чи куратора за правомірністю дій в Інтернет-мережі, на яких буде покладено обов'язок виявляти, контролювати та усувати порушення законодавства щодо дотримання прав та свобод, тощо [2, с.65].

Перехід багатьох компаній у мережу Інтернет призведе до зростання потреби у фахівцях з інформаційної безпеки, які займаються розробленням охоронних

систем для різних комунікаційних мереж і електронних баз даних, тестують і вдосконалюють власні і сторонні розробки, щоб уникнути ризиків витоку відомостей, що становлять державну або комерційну таємницю, конфіденційну інформацію. Також можна прогнозувати, що зростання обсягів даних призведе до актуалізації професії розробника хмарних рішень – спеціаліста зі створення та оптимізації роботи середовища для зберігання і обробки інформації.

Своєю чергою, зростання електронних технологій призведе до виникнення на ринку такої професії, як IT-євангеліст, – спеціаліст, що професійно займається пропагандою у сфері інформаційних технологій. IT-євангеліст просуває технології і продукти шляхом написання статей, ведення блогів, проведення семінарів і вебінарів, демонстрацій і презентацій, ведення переговорів. Ця спеціальність вимагає як навичок продажів і володіння технологіями просування товарів або послуг, так і вміння переконувати потенційного покупця або користувача, змінюючи його погляди і змушуючи переходити від старих стандартів до нових.

Не можна оминати увагою й ті професії, які можуть зникнути. На ринку праці під час пандемії зафіксовано падіння попиту на працівників готельного та ресторанного бізнесу: кухарів, офіціантів, адміністраторів, охоронців і прибиральників. Серед найбільш незатребуваних професій також стали event-менеджери, офіс-менеджери, покоївки, секретарі та фітнес-тренери.

Висновки до розділу 3

Розвиток сучасного міжнародного ринку праці характеризується наступними тенденціями: зміна структури зайнятості; дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць; зміна структури попиту на робочу силу; підвищення мобільності робочої сили; розвиток нетрадиційних форм зайнятості тощо.

Наразі більшість мігрантів перебуває у стані невизначеності. З одного боку, вони тимчасово відрізані від закордонних заробітків, з іншого, навіть в умовах неможливості здійснення міграції їх не цікавлять вакансії, котрі пропонуються на

ринку праці України. Певним виходом із ситуації може бути організація та залучення мігрантів до тимчасових робіт на період їх перебування в Україні. Потрібно регулярно інформувати цих осіб щодо переговорів з урядами країн-реципієнтів, їх результатів, можливостей легального працевлаштування та міграції, а також щодо можливості отримання соціальної підтримки.

Для вирішення проблем міжнародного ринку праці пропонуються такі заходи: тимчасове зниження податків, розширення соціальних пакетів; стимулювання більш активного переходу працівників на віддалену роботу зі збереженням зайнятості; збільшення державного фінансування програм професійного навчання; надання податкових пільг для підприємств з високою часткою зайнятого населення; стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу тощо.

Таким чином, впровадження запропонованих заходів дозволить зменшити вплив негативних явищ на міжнародному ринку праці, що, в результаті, покращить економічну ситуацію у кожній країні та, зокрема, добробут людей.

ВИСНОВКИ

Ринок праці як соціально-економічна категорія – це складне і динамічне явище, пов'язане як з макроекономічним розвитком країни, так і з мотивацією дій самого працівника. Це поняття виходить за рамки понять «зайнятість» і «незайнятість», які характеризують лише стан елементів ринку праці на даний період.

В умовах глобалізації не може не змінюватися підхід до міжнародного ринку праці. Він розглядається вже не просто як сукупність національних ринків, а як новий якісний розвиток ринку праці в сучасних умовах господарювання; як наднаціональне утворення, де на постійній основі виступають продавці і покупці транскордонних трудових ресурсів, що діють в рамках міждержавного регулювання попиту і пропозиції. Тому можна говорити вже про глобальний ринок праці. Основною його функцією є задоволення попиту на працю в будь-якій точці світу.

Характерною рисою сучасного міжнародного ринку праці є те, що його регулювання здійснюється не тільки ринковими механізмами, але й на основі узгодження групових інтересів.

За даними Міжнародної організації праці, на сучасному етапі розвитку трудові мігранти становлять 4,4 % всієї робочої сили світу, що на 0,9 % перевищує частку міжнародних мігрантів в загальній чисельності населення світу. У складі робочої сили налічується більше мігрантів-жінок, ніж жінок, які не є мігрантами.

Загальний рівень зайнятості трудових мігрантів на 8,8 % вище ніж не мігрантів і складає 72,7 %. Така різниця пояснюється тим, що серед трудових мігрантів-жінок рівень зайнятості на 17,8 % вищий, ніж у місцевих. У країнах з середнім та високим рівнем доходів спостерігається більше значення зайнятості трудових мігрантів, ніж у не мігрантів на 2,1 % та 15 % відповідно.

Загальний рівень безробіття трудових мігрантів у більшості країн є вищий, ніж не мігрантів стосовно обох статей. Виключення складають США, де безробіття

трудоу мiгрaнтiв дорiвнювало 3,1 %, не мiгрaнтiв 3,9 % та Угорщина 2,7 % i 3,5 % вiдповiдно. Це пов'язано з наявнiстю труднощiв в пошуку роботи та працевлаштуваннi мiжнародних мiгрaнтiв.

Ринок працi України складає частину всiєї системи мiжнародного ринку працi. За даними Державної служби статистики, чисельнiсть зайнятого населення в Україні у вiцi 15-70 рокiв у другому кварталi 2020 р. становила 15,6 млн. осiб.

Серйозною проблемою на нацiональному ринку працi є виникнення нестандартних форм зайнятостi, в першу чергу, великого неформального сектору.

Рiвень безробiття в Україні залишається високим: за методологiєю Мiжнародної органiзацiї працi в Україні безробiття становить 9,9%, тодi як у краiнах ЄС – 7,4%.

На сьогоднiшнiй день розвиток мiжнародного ринку працi стикнувся зi складною проблемою – пандемiя COVID-19, що привела до величезних втрат робочого часу i доходiв.

Початковi оцiнки мiграцiйних потокiв в 2020 р. показують, що пандемiя COVID-19 значно вплинула на мiграцiйнi потоки в першiй половинi року, при цьому кiлькiсть нових дозволiв на проживання, виданих мiгрантам, знизилася в середньому на 46%.

Рiзке зниження в бiльшостi краiн в значнiй мiрi пояснюється пов'язаними з COVID-19 обмеженнями на поїздки i в'їзд, а також припиненням надання послуг або скороченням видачi вiз i дозволiв.

Очiкується, що вiдновлення стану мiжнародного ринку працi протягом 2021 р. буде повiльним, нерiвномiрним i нестiйким. Для покращення даної ситуацiї першi зрушення на краще слiд пiдкрiпити заходами, що спрямованi на вiдновлення економiки iз врахуванням, у першу чергу, iнтересiв суспiльства.

Серед проблем мiжнародного ринку працi можна виокремити наступнi:

- змiна структури зайнятостi;
- зростання частки неформальної зайнятостi;
- дисбаланс мiж структурою робочої сили та робочих мiсць;

- зміна структури попиту на робочу силу;
- перенесення виробництв до країн із дешевою робочою силою;
- вплив висококваліфікованої робочої сили з країн, що розвиваються та країн з перехідною економікою тощо.

Вказані проблеми можуть бути вирішені через застосування наступних заходів:

- прийняття відповідних законодавчих та нормативно-правових актів;
- удосконалення нормативно-правового регулювання;
- спрямування державної підтримки розвитку малого та середнього бізнесу;
- удосконалення механізму державної підтримки ринку праці за рахунок надання субсидій на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів;
- створення умов для збереження і розвитку виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку робітничих кадрів за дефіцитними професіями;
- удосконалення моніторингу ринків праці та освіти для забезпечення достовірності оцінок розвитку обох систем;
- створення сприятливого інвестиційного клімату в країні, що дасть можливість для відкриття додаткових робочих місць;
- розширення можливостей для нарощення конкурентоспроможності робочої сили шляхом удосконалення мережі освітніх закладів, що надають освітні послуги, та вдосконалення правових умов;
- удосконалення податкового законодавства у напрямі розвитку підприємництва;
- зниження податків, розширення соціальних пакетів;
- стимулювання більш активного переходу працівників на віддалену роботу зі збереженням зайнятості, надання більш широкого доступу до послуг охорони здоров'я, впровадження і активізація системи платних відпусток;
- стимулювання роботи економіки;
- збільшення державного фінансування програм професійного навчання;

- надання податкових пільг для підприємств з високою часткою зайнятого населення;
- збільшення фінансування заходів щодо надання ефективної підтримки пошуку робочих місць безробітним;
- преміювання підприємств, які сплачували страхові внески протягом більше, ніж двох років, без звільнень робітників;
- надання податкових кредитів підприємствам за кожне нове створене робоче місце;
- відповідність держзамовлення на підготовку спеціалістів у відповідності із реальним станом попиту на робочу силу;
- стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу;
- надання підприємцям субсидій, премій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день;
- стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили;
- заходи щодо квотування робочих місць для представників найуразливіших груп на ринку праці, безвідсоткові кредити, що надаються безробітним, які започатковують власний бізнес тощо.

В умовах глобалізації неефективність функціонування міжнародного ринку праці веде до прогресуючого відставання, втрати переваг в жорсткій конкуренції. Тому, наразі важливим є застосування ефективних методів його регулювання та вирішення ряду існуючих проблем, що буде мати позитивний вплив на економіку кожної країни та добробуту кожного окремого громадянина.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ажаман І.А. Економіка та управління: сучасний стан та перспективи розвитку: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції фахівців, магістрантів, аспірантів та науковців. /І.А. Ажаман, А.І. Рибак – Одеса: ОДАБА. – 2019. – 555 с.
2. Банько Н.А. Соотношение спроса и предложения на рынке труда. /Н.А. Банько // Символ науки. – 2020. – № 9. – С. 63-67.
3. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О. М. Білик // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2020. – № 1 (7). – С. 296–301.
4. Бондарева Д.А. Мировой рынок труда / Д. А. Бондарева, И. А. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – 2020. – № 2. – С. 92-98.
5. Борисенко М.І. Нові професії, нові можливості / М.І. Борисенко // Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. – 2021. – № 1. – С. 149–154.
6. Бровко Н.А. Цифровая трансформация ЕАЭС: новые компетенции работников и новые профессии. / Н.А. Бровко //Алтайский вестник Финансового университета. – 2020. – № 3. – С. 164-172.
7. Брегіда Ф.М. Нові професії для підтримки прогресу автомобільного транспорту. /Ф.М. Брегіда, В.В. Мержиєвський, Т.М. Яценко //Автошляховик України. – 2020. – № 5. – С. 24-31.
8. Буланов В. С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. – 2019. – 210 с.
9. Буник Ю. О. Глобальні тенденції розвитку міжнародної кризової міграції в умовах геополітичної нестабільності / Ю. О. Буник //Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Міжнародні економічні відносина та світове господарство. – Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2019. – Вип. 7 Ч. 1. – С. 53-57.

10. Вірц К.А. Вплив міжнародної міграції на вітчизняну економіку / К.А. Вірц, А.К. Коваленко, Г.І. Сотник, А.Є. Гессен // Молодий вчений. – 2019. – №12 (39). – С. 686-689.
11. Волянська-Савчук Л. В. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення / Л. В. Волянська-Савчук, А.Ю. Конопко // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5 (10). – С. 299-304.
12. Волянська-Савчук Л. В. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі / Л.В. Волянська-Савчук, В.О. Красовський //Економіка та організація управління. 2019. – №3. – С. 21-32.
13. Воскобойник В. Динамика миграционных настроений граждан Украины / В. Воскобойник // МенеджеR по персоналу. – 2020. – № 6 – С. 34-40.
14. Гетьманцева Н.Д. Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації: Матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 23 жовтня 2020 р.) / Н.Д. Гетьманцева, О.В. Кіріяк. – Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. – 236 с.
15. Гук Н.А. Зростання видової різноманітності форм зайнятості за пріоритетними напрямками суспільного розвитку / Н.А. Гук // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2019. – №8. – С. 67-71.
16. Гусев А.Б. Глобализация занятости на фоне пандемии Covid-19 / А.Б. Гусев, М.А. Юревич //Вестник МГИМО-Университета. – 2021. – №14 (1). – С. 148-173.
17. Давидюк Л. П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. / Л.П. Давидюк //Економіка: реалії часу. – 2021. – № 2 (19). – С. 172–177.
18. Добренко О. Напрями удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання професійного ринку праці / О. Добренко // Україна: аспекти праці. – 2020. – № 7. – С. 44-49.
19. Дяків О. Управління персоналом: навч.-метод. посібник / О. Дяків, В. Островерхов. – Тернопіль: ТНЕУ, 2018. – 288 с.

20. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч.-метод. посібник /Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 189 с.
21. Золин И.Е. Мировой рынок труда и международная миграция рабочей силы /И.Е. Золин //Национальные интересы, приоритеты и безопасность – 2021. – №2. – С. 44-47.
22. Калініна С.П. Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень / С.П. Калініна, Ю.О. Гетьманенко, О.С. Гайда. – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. – 240 с.
23. Калініченко Д.Р. Глобальний ринок праці: сучасні виклики для розвитку людського капіталу / Д.Р. Калініченко //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету – 2020. – №3. – С. 18-25.
24. Кобеля З.І. Економіка праці і соціально-трудова відносина: методичний посібник для проведення семінарських та практичних занять /З.І. Кобеля, С.І. Тодорюк, Л.Д. Водянка, Н.В.Філіпчук. Чернівці: Рута. – 2019. – 80 с.
25. Кожем'якіна С.М. Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання: матер. засідання круглого столу (17 трав. 2020 р., м. Київ) / С. М. Кожем'якіна. – Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. – 54 с.
26. Кожем'якіна С.М. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи: колективна монографія / С. Кожем'якіна, С. Калініна. – К.: ІПК ДСЗУ, 2019. – 424 с.
27. Кукуруза І. І. Україна у світових процесах трудової міграції: монографія. / І.І. Кукуруза, Т.І. Ромащенко //Черкаси: ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, – 2019. – 252 с.
28. Курченко А. «Портрет» рынка труда: на кого делать ставку? / А. Курченко // Управление персоналом. – 2021. – № 7 – С. 6-13.
29. Лібанова Е.М. Особисті перекази мігрантів: оцінка масштабів і наслідків. / Е.М. Лібанова, О.С. Фтомова //Демографія та соціальна економіка. – 2020. – № 3 (37). – С. 11-29.

30. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття. / Е.М. Лібанова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2021. – №1. – С. 41-45.
31. Липов В.В. Міжнародна економіка: світова економіка та міжнародні економічні відносини. Модуль 2. Міжнародні ринки та форми міжнародної економічної взаємодії / В.В. Липов. – К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2018. – 368 с.
32. Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2019. – Т. 10. № 3. – С. 109-115.
33. Майданюк С.І. Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології: матеріали ХХІ Всеукр. щоріч. студент. наук.-практ. конф. за міжнарод. участю. 23 квіт. 2020 р. / С.І. Майданюк – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2020. – 642 с.
34. Мельничук О.П. Ринок праці як індикатор вимог до трудового потенціалу / О.П. Мельничук // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2019. – № 1. – С. 150-156.
35. Пасека А.С. Ринок праці та його розвиток: гносеологічний аналіз / А.С. Пасека // Економічні науки. – 2019. – №30. – С.54-59.
36. Пашкина Т. Рынок труда: переходящие тренды /Т. Пашкина // Управление персоналом. – 2021. – № 4 – С. 54-60.
37. Петрова І.Л. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк – К., 2019. – 356 с.
38. Пунда Ю.В. Міжнародні відносини та зовнішня політика України: підручник / Ю. В. Пунда, І. П. Козинець, В. С. Клименко. – К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2020. – 328 с.
39. Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. – М.: Экономика, 2018. – 304 с.

40. Січко С.М. Міжнародна трудова міграція як форма міжнародних економічних відносин / С.М. Січко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2020. – №10. – С. 112-116.
41. Смутчак З.В. Проблема трудової міграції: позитивні та негативні наслідки для економіки. /З.В. Смутчак //Економічний вісник. Серія: фінанси, облік, оподаткування. – 2021. – Вип. 2. С. – 192-198.
42. Старостенко Г.Г. Специфіка функціонування світового ринку праці в умовах глобальних перетворень суспільного розвитку /Г.Г. Старостенко //Економіка і управління. – 2020. – Том 28(69). №3. – С. 87-94.
43. Столярчук Я. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. / Я. Столярчук, С. Поручник //Україна: аспекти ринку праці. – 2020. – № 7. – С. 12-16.
44. Торжевський М.В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення / М.В. Торжевський //Економіка України. – 2020. – №1 (626). – С. 68-74.
45. Ушенко Н.В. Міжнародна міграція робочої сили: причинно-наслідковий аналіз / Н.В. Ушенко, А.С. Покормяк // Інтернаука. – 2019. – № 2. – С. 19-24.
46. Хомутенко Л.І. Міграційні тенденції в Україні: особливості української трудової міграції / Л.І. Хомутенко, А.П. Гребенюк // Інфраструктура ринку. – Випуск 2, 2019. – С. 35-39.
47. Чернявська О.В. Ринок праці: навчальний посібник / О. Чернявська. – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 552 с.
48. Юськів Б.М. Глобалізація і трудова міграція в Європі: монографія / Б.М. Юськів. – Рівне: видавець О.М. Зень, 2019. – 476 с.
49. Аналітична записка: сфера праці і COVID-19. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf
50. Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні. [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitychni-materialy/2-analitichniy-zvit-shchodo-profesiyno-kvalifikatsiynogo-prognozuvannya-v-ukraini.pdf>

51. Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці. Четвертий випуск. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sromoscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf

52. Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці. Сьомий випуск. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf

53. Вплив COVID-19 та карантинних обмежень на економіку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kas.de/documents/270026/8703904/>

54. Вчені України та Китаю про новітні підходи до розвитку міжнародних взаємовідносин в умовах пандемії COVID-19. Національна академія наук України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=6675>.

55. Департамент ООН з економічних і соціальних питань [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

56. Державна служба статистики України //Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

57. Дробот Е.В. Влияние пандемии COVID-19 на рынок труда США / Е.В. Дробот [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://doi.org/10.18334/et.7.7.110715>.

58. Експрес випуск. Зайнятість та безробіття населення в 2 кварталі 2020 року // Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2020/09/118.pdf>.

59. Кислицына О.В. Особенности развития мирового рынка рабочей силы в условиях глобализации / О.В. Кислицына [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

//<http://dspace.nbuiv.gov.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/35251/32-Kisliczuna.pdf?sequence=1>

60. Лібанова Е. Трудова міграція з України: вплив COVID-19 /Е. Лібанова// Національна академія наук України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=6547>.

61. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf> 4.

62. Міжнародна організація праці //Офіційний сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>.

63. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення у глобалізованому світі: стан та тенденції розвитку. /В.Л. Міненко [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu_2012_1_29.

64. МОТ: Восстановление после беспрецедентного кризиса на рынке труда может оказаться неустойчивым и неравномерным [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ILO%20Monitor%20COVID19%20and%20the%20world%20of%20work.%20Seventh%20edition%20%5BRU%5D.pdf>

65. Оцінка попиту на професії, які затребувані на ринку праці. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://kiis.com.ua/materials/pr/20151230_PROON/Report_Employment_KIIS_final_ukr.pdf

66. Оцифровались. Мир стоит на пороге новой промышленной революции. Что может помешать этому. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://lenta.ru/articles/2019/12/24/industry/>

67. Портал глобальних даних про міграцію [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://migrationdataportal.org/?i=stock_abs_&t=2019&m=1

68. Ринок праці. Населення, Організації економічного співробітництва та розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/>

69. Робоча сила України // Статистичний збірник Державної служби статистики України, 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2020.pdf
70. Самые востребованные профессии в мире. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.profguide.io/article/samie_vostrebovannie_professii_v_mire_2016.html
71. Юрова Н.В. Трудовой потенциал и его реализация на международном рынке труда в контексте глобализации/ Н.В. Юрова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/92457/1/yurova_2012_9_IER_issues.pdf
72. Як пандемія COVID-19 за лічені тижні радикально змінила ринок праці в світі // Укрінформ – мультимедійна платформа України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ru/rubric-society/3104413-kak-pandemia-covid19-izmenila-rynok-truda-v-ukraine.html>.
73. COVID-19 и сфера труда [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf
74. «COVID-19 та сфера праці» // Вісник МОП: вип. 5, 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_749644/lang--ru/index.htm.
75. International Migration Outlook 2020 // OECD. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>
76. Eurostat. Your key to European statistics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>.
77. Phase II COVID-19 Crisis through a Migration Lens // World bank group. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-10/Migration%20%26%20Development%20Brief%2033%20-%20October%202020.pdf>

78. Migration data relevant for the COVID-19 pandemic / Migration data portal. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://migrationdataportal.org/themen/relevantemigrationsdaten-fuer-die-covid-19-pandemie-0>

79. Report McKinsey Global Institute. The world at work: jobs pay and skills for 35 billion people. Mode of access [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/the_world_at_work

80. World Migration Report. 2020. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/InternationalMigration2020_Report.pdf

81. World employment and social outlook the changing nature of jobs. International Labour Office. Department Geneva. Mode of access [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-natureofjobs/WCMS_368626/lang--en/index.html

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Узагальнення досвіду окремих країн світу щодо збереження робочих місць під час пандемії COVID-19

Країна	Досвід збереження робочих місць в умовах розповсюдження COVID-19
Німеччина	В зв'язку із закриттям внутрішніх кордонів та запровадження локдауну зменшився потік сезонних працівників із інших країн, які працювали в галузі сільського господарства (СГ). При цьому, ті хто втратив роботу (офіціанти, тренери по фітнесу тощо) мали можливість подати заявки на ті вакансії, які відкрили спеціально для них, зокрема і для задоволення потреб СГ, в робочій силі в супермаркетах (через збільшення попиту на продукти харчування в умовах невизначеності). Збільшено кількість вакансій для кур'єрів, які постачали продукцію, медикаменти, зокрема тим, які захворіли на COVID-19 та перебували на самоізоляції; помічників по господарству тощо.
Італія	В зв'язку зі скороченням протягом останніх десяти років значної кількості медичних працівників, через пандемію, виникла велика кількість вакансій на ринку праці, зокрема на лікарів і медичних сестер тощо. Крім того, багато відкрили вакансій за такими професіями, як фармацевти, завідувачі, які формують онлайн-замовлення, зокрема в фармацевтичній галузі, логісти, водії, які мають розвозити відповідні замовлення, прибиральники, співробітники call-центрів, працівники, які проводять дезінфекцію приміщень тощо. Працівникам, які працювали офлайн в СГ, роботодавці збільшували розмір заробітної плати до 50 %. Збільшилась питома вага працівників, які почали працювати в он-лайн режимі.
Великобританія	В умовах пандемії, збільшилась кількість вакансій для медичних працівників, зокрема лікарів, медичних сестер та допоміжного персоналу (прибиральники, обслуговуючий допоміжний персонал, санітари, доглядачі для осіб пенсійного віку та хворих тощо). Збільшилась кількість вакансій: в супермаркетах через зростання попиту на їх продукцію; в аптеках, зокрема зріс попит на фармацевтів та пакувальників медичних препаратів; в call-центрах. Для зазначених вакансій передбачено збільшення розмірів заробітної плати.
Франція	За час розповсюдження першої хвилі пандемії кожен третій громадянин країни був змушений перебувати в умовах тимчасового безробіття. Тому Уряд Франції компенсував таким категоріям безробітним до 85 % втраченого заробітку. В умовах пандемії найбільше зріс попит на медичні професії, зокрема на молодший і середній персонал (санітарні фельдшери, медичні сестри, водії швидкої допомоги, фахівці з лікувальної фізкультури тощо). В зазначених умовах до заробітної плати додатково виплачувались (до 50 %) надбавки і доплати. В умовах забезпечення громадської безпеки, зросла потреба в охоронцях.

Країна	Досвід збереження робочих місць в умовах розповсюдження COVID-19
США	Найпопулярнішими вакансіями нині на ринку праці є медичні сестри, фармацевти, лікарі-інфекціоністи, кур'єри, продавці, касири тощо. Для цих та інших професій рівень заробітної плати зріс до 20 %, а для медичних сестер вона збільшилась більш, як вдвічі. Наприклад, компанія «Amazon» (он-лайн ретейлер) збільшила на 100 тис. Вакансій для осіб, які доставляють товар клієнтам. В умовах необхідності дезінфекції приміщень кількість вакансій для прибиральників зросла на 75 %. Зросла більше, ніж на половину кількість вакансій для задоволення потреб для СГ, через закриття кордонів і зменшення кількості трудових мігрантів. Уряд США вживав такі основні заходи: виплата допомоги для безробітних громадян; допомога лікарням; сприяння розвитку економіки, зокрема малому і середньому бізнесу; виплати громадянам США у вигляді одноразової допомоги в розмірі 1200 дол. США (в розрахунку на одну людину); запровадження тимчасової заборони трудової імміграції з метою захисту власних робочих місць тощо
Іран	Керівництво країни запроваджувало програми для розвитку бізнесу, зокрема щодо відтермінування виплат заборгованостей за кредитами тощо, виділяло кредитні ресурси з метою підтримки підприємців. Виділяло кошти для підтримки окремих галузей економіки.
Сербія	Уряд країни запровадив такі основні заходи, зокрема, як: відтермінування сплати із заробітної плати податків (за період до трьох місяців); видача позик для малого і середнього бізнесу під низькі відсотки; виплата допомоги громадянам, які втратили роботу та соціально незахищеним верствам населення (додатково кожному громадянину до 100 євро).
Румунія	Уряд виділяв кошти на будівництво інфраструктурних об'єктів, зокрема доріг, з метою залучення вивільнених громадян. З метою розвитку малого і середнього бізнесу Уряд Румунії виділяв безвідсоткові гарантовані державою позики.
Україна	Запровадження програм Уряду на заборону нараховування пені на прострочені кредити і зобов'язання; збільшення обсягів допомоги з резервного фонду на підтримання безробітних громадян; сприяння розвитку малого і середнього бізнесу, зокрема реалізація пільгових кредитних програм «5–7–9» тощо. З іншого боку, більше навантаження лягло на самих суб'єктів господарської діяльності. Так, багато компаній за власний кошт самостійно забезпечували своїх працівників засобами індивідуального захисту та оплачували вартість їх тестування; проводили дезінфекцію приміщень та за потреби забезпечували доставку їх транспортом на підприємства тощо.

Примітка. Складено автором на основі даних Ринку праці. Населення, Організації економічного співробітництва та розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/>.

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1

Мігранти в країнах із найбільшою кількістю сукупних випадків COVID-19 станом на 1 березня 2021 року

Країна	Станом на 4 березня 2021 року підтверджено випадків захворювання на COVID-19 на 100 000 населення	Мігранти як частка населення (%), середина 2020 року	Частка мігрантів працездатного віку (20-64 роки) у складі мігрантів (%), середина 2020 року	Частка осіб віком від 65 років у мігрантському складі (%), середина 2020 року	Частка осіб старше 65 років серед населення (%), середина 2020 року
Сполучені Штати Америки	8 581,02	15.3	77.2	14.5	16.6
Індія	808,47	0,4	70,7	21.6	18.7
Бразилія	5 008,92	0,5	59.3	15.7	6.3
Російська Федерація	2 931,97	8,0	76,7	16.9	21.7
Об'єднане Королівство	6 169,76	13.8	77.4	11,0	8.7
Франція	5 694,92	13.1	67,6	22.6	9,0
Іспанія	6 694,90	14.6	80,7	9,0	11.4
Італія	4 888,10	10.6	84.4	7.1	18.7
Туреччина	3 229,01	7.2	70,9	5.9	9.6
Німеччина	2 936,16	18.8	70.2	21.4	20.1
Колумбія	4 440,78	3.7	57,6	2.6	6.6
Аргентина	4 705,15	5.0	68.4	14.2	5.5
Мексика	1 626,58	0,9	34,8	4.5	23.3
Польща	4 585,37	2.2	36.9	40,8	20.8
Іран (Ісламська Республіка)	1 972,43	3.3	51.4	2.5	16.9
Південна Африка	2 554,12	4.8	81,8	7.1	7.6

Продовження Додатку Б

Продовження таблиці Б.1

Україна	3 120,48	11.4	72,9	20.3	9.1
Індонезія	494,96	0,1	78,5	5.0	15.5
Перу	4 058,91	3.7	61.4	2.9	20,0
Чехія	11 850,41	5.1	87,6	5.5	6.6
Глобальне середнє		3.6	73.2	12.2	9.3

Примітка. Складено автором на основі даних ВООЗ. Коронавірус (COVID-19), Міжнародний міграційний фонд. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://covid19.who.int/> .