

УДК 339.9:331.5

Сідоров В. І.
Медова А. В.

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

У пропонованій статті розглядається проблематика світового ринку праці. Проведено аналіз факторів впливу глобалізації на світовий ринок праці.

Ключові слова: світовий ринок праці, міграція, глобалізація, інтернаціоналізація.

Постановка проблеми. Розвиток сучасної світової економіки сьогодні відбувається в умовах зростаючого поглиблення міжнародного розподілу праці, що інтенсифікує процеси інтернаціоналізації світового господарства і надає надзвичайного динамізму процесам інтеграції економічного життя. У сучасних умовах національні ринки праці перетворилися на важливу складову частину світового ринку праці. Високий рівень міждержавних господарських взаємозв'язків на фоні поглиблення світового розподілу праці призвів до формування єдиного механізму задоволення пропозиції робочої сили незалежно від конкретного місця проживання людини. Посилення конкурентної боротьби за кваліфікований персонал серед учасників світового ринку праці, структурні й динамічні зміни, які відбуваються на цьому ринку, зумовлюють необхідність здійснення досліджень ринку праці. Їх організація дозволить володіти ситуацією на світовому ринку праці для ефективного покриття потреби національних ринків праці, підвищити інформаційну забезпеченість прийняття рішень на рівні держави та забезпечити конкурентоспроможність як робочої сили, так і країни в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розглядаючи науковий світ можна сказати, що немає єдиної чітко визначеної дефініції ринку праці. На відміну від вітчизняних економістів, які намагаються дати його визначення, зарубіжні (Дж. Боржас [18], Дж. Долан, Е. Ліндсей [2, с. 386]) намагаються обійтися без формулювання цієї економічної категорії. Це можна пояснити тим, що саме сполучення «ринок праці» передбачає працю як предмет купівлі-продажу. А у конвенціях Міжнародної організації праці (МОП) і нормативних актах багатьох високорозвинених держав забороняється називати працю товаром. Істотний внесок у розуміння проблеми світового ринку праці внесли А. Жирицький, Н. Ридванов, Р. Цвильов [10, с. 184], А. Поручник [9, с. 447] тощо. Серед зарубіжних науковців можна виділити роботи А. Бхадурі [17, с. 17], П. Аур, Дж. Бес і Д. Меда [16]. Питанням впливу глобалізації та інтернаціоналізації на український ринок праці займаються такі науковці, як М. Долішний, Голіков А.П., Довгаль О.А., У. Садова, Л. Семів, Циганов С.А., Филлипенко, Васильєв тощо [8, с. 7-24].

Метою статті є визначення світового ринку праці, його суб'єктів та систематизація факторів, які впливають на його розвиток залежно від зовнішнього та внутрішнього середовища.

Ринок праці представляє собою ринок ресурсів праці як специфічного виду товару, рівноважна ціна і кількість якого визначаються взаємодією попиту і пропозиції. Предметом його вивчення є весь потенціал робочої сили, який охоплює як зовнішній ринок праці, так і внутрішній. Відчизняні вчені Р. Цвильов, Н. Ридванов, А. Жирицький дають визначення світового ринку праці як над-

національного утворення, де на постійній основі виступають покупці та продавці іноземної робочої сили, що приймають участь у процесі відбору необхідної робочої сили в рамках міждержавного регулювання попиту – пропозиції робочої сили [11, с. 187]. На думку українських науковців, таких як Довгаль О.А. [1, с. 167], світовий ринок трудових ресурсів – це система відносин, які виникають у результаті постійного балансування попиту і пропозиції, що стосуються світових трудових ресурсів і складаються у зв'язку з нерівномірністю кількісного та якісного розміщення робочої сили у світі. Іншими словами, світовий ринок трудових ресурсів – це сукупність трудових ресурсів світу, яка пропонується і купується на міжнародній діловій арені [12, с. 227].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість робіт, присвячених аналізу світового ринку праці в цілому, питанням його функціонування безпосередньо в умовах глобалізації приділено недостатньо уваги.

Мета статті. Провести аналіз теоретико-методологічних засад світового ринку праці, останніх досліджень в даній сфері та систематизувати фактори, які мають комплексний вплив на розвиток світового ринку праці.

Викладення основного матеріалу. Формування світового ринку праці в сучасних умовах, як правило, здійснюється за двома шляхами: перший – через поєднання національних ринків праці, коли нівелюються культурні, етнічні, юридичні, адміністративні та соціальні перешкоди між ними (наприклад, утворення в Європейській спільноті чи країнах, які підписали Шенгенську угоду єдиного ринку праці), а другий – через міграцію трудового потенціалу країни і капіталу, яка може відбуватися шляхом фізичного переміщення, або шляхом віртуального переміщення (за допомогою нових систем зв'язку, телекомунікацій, Інтернету тощо). Продавців на світовому ринку праці можна умовно розділити на два основних типи: тих, хто працює за контрактом, і тих, хто працює не за контрактом. До перших відносяться працівники, які юридично оформили відносини з роботодавцем і термін їх перебування у приймаючій країні чітко визначений. Тобто ними являються: вчені, наукові робітники, студенти; висококваліфіковані фахівці з рівнем підготовки, наявністю відповідної освіти і практичним досвідом роботи (програмісти, інженери, менеджери та інші); некваліфіковані робітники, що зайняті на підсобних роботах (наприклад, у сфері торгівлі, будівництва, туризму) або сезонні робочі, які виїждять з метою збирання врожаю. Робоча сила є одним з найрухоміших факторів виробництва, саме цей фактор досить чутливо реагує на зміни в нормі його прибутковості, а за умов бурхливого розвитку транспортних послуг та мереж, комунікаційних технологій ця рухли-

вість стає ще більшою. Виникнення міжнародних відносин на ринку праці пов'язане з рухливістю капіталу, з яким робоча сила пов'язана техніко-економічними зв'язками. Підвищення мобільності капіталу в світовому масштабі означає, що він виявляє попит на робочу силу не лише країни свого базування, але й на іноземну робочу силу, як специфічного сегменту ринку праці, що характеризується більш високою внутрішньою нормою віддачі в процесі виробництва. Таким чином, світовий ринок праці є невід'ємною функціональною частиною світового ринку, в якому існують відносини щодо міжнародного обміну фактором виробництва – робочої сили, яка має властивість переміщуватися по світу в пошуку більш привабливих умов її продажу.

Переміщення робочої сили, що є основним в розвитку світового ринку праці, різними вченими трактується по-різному, основні з них наступні:

Неокласична економічна школа (Дж. Харрис, М. Тодаро, О. Старк, Р. Коген) пояснює міжнародну трудову міграцію нерівністю економічного розвитку країн, зокрема, різницею в рівнях оплати праці, що визначає рух робочої сили з країн з низьким рівнем оплати праці в країни з більш високою заробітною платою. Таким чином забезпечується саморегулююча функція світового ринку праці. Із економічним зростанням та посиленням еміграції в країнах виїзду поступово зменшується розрив в рівнях заробітної плати та скорочуються стимули для міграції [3, с. 11].

Теорія людського капіталу (Дж. Беккер, Л. С'ястад, Г. Кларк) розглядає причини міграції робочої сили на мікрорівні. Рішення людини про міграцію, так само як і рішення про отримання освіти, кваліфікації, представники цієї наукової школи вважають засобом інвестицій в його «людський капітал», якщо вигоди від міграції перевищують витрати на переїзд та проживання в країні виїзду [20].

Нова економічна теорія міграції (О. Старк, Е. Тейлор, П. Арнольд) заснована на мікроекономічному функціональному аналізі та виходить з того, що рішення про міграцію приймається не окремими індивідами, а колективно членами домогосподарств чи родин. Підіймаючись на макрорівень, представники цієї теорії підкреслюють зв'язок міжнародної трудової міграції з рівнем економічного розвитку: успішний економічний розвиток може виступати не стільки гальмом, скільки стимулом міжнародної трудової міграції, оскільки несе в собі додаткові стимули капіталовкладень в місцеву економіку [24, с. 173-178].

Існування постійного попиту на іноземну робочу силу, що існує в розвинених країнах, пояснюється деякими вченими (М. Пьюе, А. Портес, Л. Бах) сегментуванням ринку праці на первинний та вторинний сектор. Якщо робочі місця в первинному секторі забезпечують стабільну роботу та високу оплату праці для національної робочої сили, то вторинний сектор пропонує низьку оплату, відсутність гарантій збереження зайнятості, досить невеликі можливості професійного зростання, що відштовхує національну робочу силу та породжує структурний попит на трудящих-мігрантів [7, с. 31-32]. Деякі вчені (Е. Плетньов, Дж. Джонсон) пояснюють існування міжнародної трудової міграції через формування світового ринку праці. Він, не маючи чітко визначених територіальних (географічних) меж, формується та функціонує в результаті експорту та імпорту робочої сили. При цьому міжнародна міграція трудових ресур-

сів визначається не тільки попитом та пропозицією робочої сили в тих чи інших регіонах світу та відмінностями у рівнях заробітної плати, але й світовою динамікою в політичних, демографічних та суспільних процесах [4, с. 32-39].

Згідно з теорією глобальних систем чи світового господарства (С. Сассен, И.М. Петрас), міграція частіше за все виникає поміж колишніми метрополіями та їх колоніями, чому сприяють історичні, культурні, мовні, адміністративні, економічні зв'язки між ними. Прихильники цієї теорії стверджують, що, проникаючи в регіони (країни), що розвиваються, зростаючий світовий ринок діє як каталізатор міжнародної трудової міграції. Процес міграції пов'язується з розвитком світової транспортної мережі, засобів зв'язку, які сприяють пересуванню людей [5, с. 214].

Підсумовуючи основні теорії міжнародної трудової міграції, як основної складової світового ринку праці, можна відзначити, що частина з них описує причини виникнення та існування міждержавних переміщень людей на макрорівні (неокласична теорія, теорія сегментованого ринку праці) та на мікрорівні (теорія людського капіталу, нова економічна теорія міграції, теорія сімейної міграції); частина концепцій (теорія міграційних мереж, теорія міграційних систем, теорія світових систем) описує чинники інтенсифікації процесів міжнародної трудової міграції; частина теорій (теорія світового ринку праці, теорія технологічного розвитку) розглядає наслідки трудової міграції і через них визначає причини міждержавної міграції. Таким чином, основним елементом механізму світового ринку праці на макрорівні є міжнародна трудова міграція, яка означає переміщення робочої сили з однієї країни і в іншу з метою працевлаштування. Також окрім міграції у формуванні світового ринку праці значну роль відіграють транснаціональні корпорації (ТНК), які представляють собою інтегровану структуру, що поєднує на основі науково-технічної, виробничої і комерційної кооперації у своєму складі підприємства будь-яких організаційно-правових форм і видів діяльності, які діють у двох і більше країнах, та проводять єдину політику й загальну стратегію через один і більше центрів прийняття рішень [6, с. 14].

Для того щоб дослідити фактори впливу на світовий ринок праці, треба розуміти, що він виступає підсистемою світового господарства і безпосередньо впливає на динаміку економічного зростання та макроекономічну рівновагу, а з іншого боку, він сам знаходиться під впливом усіх соціально-економічних показників і динаміки економічного зростання. Тобто основні риси сучасного світового ринку праці можна розглянути залежно від економічних факторів, які на нього впливають і залежно від зовнішнього та внутрішнього середовища [24, с. 173-178].

У ході дослідження систематизовано фактори, які комплексно впливають на розвиток світового ринку праці, а саме: міжнародний розподіл праці і спеціалізація; НТП, інформатизація і зв'язок; міжнародна конкуренція; розвиток міжнародної транспортної інфраструктури; міжнародна мобільність капіталу; структурні зрушення в економіці; лібералізація цін і міжнародна міграція (рис. 1).

Зарубіжними вченими виділено такі фактори впливу в сучасних умовах: інтернаціоналізація у вигляді глобалізації та регіоналізації, глобальна конкуренція і технологічний прогрес, які встановлюють жорсткий зв'язок між параметрами розвитку і функціонування ринків праці, соціальних

інститутів захисту національних систем підготовки кадрів, а також конкурентними позиціями окремих держав на уніфікованих і лібералізованих ринках [22, с. 23-47].

1. На сучасному етапі спостерігається поглиблення міжнародного розподілу праці, що базується на економічно вигідній спеціалізації виробництва окремих країн і виявляється у міжнародному обміні товарами у певних пропорціях. Кінець ХХ ст.-початок ознаменувався бумом у розвитку світової торгівлі, що продовжується й понині. З 2006 по 2012 рр. світовий торгівельний оборот збільшився в 18 разів, а 8 раундів багатосторонніх переговорів під егідою ГАТТ привели до десятикратного зниження митного тарифу. В 2000-ті роки більш ніж 80% світової торгівлі здійснювалося між розвиненими країнами-членами ОЕСР [21].

Міжнародна торгівля несе у собі великі можливості прискорення зростання обсягів виробництва і заробітної плати. Зараз економіка країн усе більше залежить від експорту товарів та послуг, який у свою чергу сприяє створенню робочих місць [25].

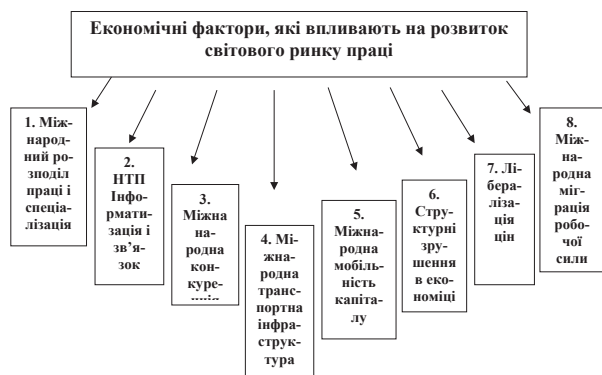


Рис. 1. Економічні фактори, які впливають на розвиток світового ринку праці

Зміна структури торгівлі призводить до соціальних трансформацій, що порушують інтереси працівників, які не змогли адаптуватися до нових умов. Більш за все страждають ті, хто не зміг перейти до видів діяльності з більш високою доданою вартістю або до виробництва товарів, які не являються предметами міжнародної торгівлі.

2. Науково-технічний прогрес, інформатизація і зв'язок впливають на світовий ринок праці дво-яко. З одного боку, вони призводять до того, що впровадження нових працезберігаючих технологій звужує можливості використання додаткової робочої сили і збільшує безробіття. А з іншого боку, вони зумовили зростання попиту на висококваліфіковані кадри і науковців, потребу в яких не в змозі задовольнити національний ринок праці. Це призвело до виникнення нового виду трудової міграції – «відпливу умів».

3. Подолання національної ізоляції сприяло посиленню міжнародної конкурентної боротьби за сфери впливу над використанням і перерозподілом ресурсів та інформаційним простором. Іде напружений пошук не тільки ринків збуту, а й інтелектуальних ресурсів, носіями яких є люди.

Підвищення міжнародної конкуренції і розвиток високотехнологічних галузей вимагає від країн досягнення рівня продуктивності праці своїх конкурентів. У протилежному випадку, заробітна плата їх робітників буде знижуватися.

4. В останній час дуже динамічно розвивається міжнародна транспортна інфраструктура. Науково-технічний прогрес сприяв прискоренню руху

автомобільного, авіаційного, залізничного і водного транспорту, а також інтенсифікації мережі міжнародних трубопроводів.

5. Лібералізація руху капіталу у соціальному плані означає, що він пред'являє попит не тільки на трудовий потенціал країни свого базування, а й на іноземну робочу силу, яка нерідко має певні переваги порівняно з національною (більш дисциплінована, менш вимоглива тощо). Сьогодні транснаціональні корпорації і портфельні інвестори швидко реагують на можливості отримання прибутку і виробництво переміщується в ті регіони, де заробітна плата низька, але рівень кваліфікації персоналу дозволяє освоїти нові технології. У результаті, місцеві працівники можуть отримати більш високооплачувану роботу і розділити надприбуток з іноземцями.

У 2012 р. загальна кількість ТНК досягла близько 260 тис., кількість їхніх зарубіжних філій – майже 900 тис., залучені іноземні інвестиції перевищили 8,8 трлн. дол., а їхні глобальні активи склали 27,7 трлн. дол. Продажі зарубіжних філій ТНК зростають швидше, ніж світова торгівля товарами та послугами, а зростання частки вивезених і ввезених прямих іноземних інвестицій у світовому ВВП удвічі випереджає зростання частки у ВВП світової торгівлі [26, с. 4].

Підвищення міжнародної мобільності капіталу приводить до взаємовигідного масивного його переливання із розвинених країн у країни, що розвиваються.

6. У кожній країні структурні зрушення проходили з різним ступенем гостроти, але співвідношення заходів макроекономічної стабілізації економіки, лібералізації цін і зовнішньої торгівлі, інституціональних змін відбувалося з наголосом на розширенні приватної власності. Наслідками структурних трансформацій стали безробіття, неповна та неформальна зайнятість. Вони негативно вплинули на розвиток трудового потенціалу: по-перше, самим вилученням економічно активної частини населення із виробничої діяльності, у результаті чого є недовироблення ВВП, недоотримання державним бюджетом податків; по-друге, соціальними і моральними наслідками як для самого працівника та його сім'ї, так і для стабільності держави [15, с. 247].

7. На економічне зростання і зайнятість впливає лібералізація цін та тривалість цінних ударів.

8. Міжнародна трудова міграція є одним із найбільш складних факторів, що впливає на світовий ринок праці. По-перше, це пояснюється тим, що на відміну від товарообміну чи руху капіталу у цей процес втягнуті живі люди. По-друге, всі попередні фактори дуже впливають на міграційні процеси. На динаміку ринку праці впливають, як гнучкість робочої сили, що веде до міграції, так і гнучкість капіталу, що веде до ауторсингу [29].

Характерною особливістю сучасної міграції є те, що потоки складаються з двох напрямків, тобто одна держава може бути як країною-донором, так і країною-реципієнтом. Ще можна виділити такі економічні фактори впливу на світовий ринок праці, як: ступінь економічного розвитку країни; етап економічного циклу (наприклад, фаза спаду чи підйому); формування макроекономічної політики і політики на ринку праці (наприклад, захист інвестицій, розвиток інфраструктури освіти, впровадження активних програм підтримки безробітних та інші). На розвиток світового ринку праці крім економічних факторів, впливають ще й не економічні, наприклад, стихійні лиха. Так,

від Азійського цунамі, яке відбулося 26 грудня 2004 р., у Шрі-Ланка та Індонезії постраждало 1,5 млн. осіб. За оцінками МОП було втрачено 1 млн. робочих місць. Землетруси, що вразили Пакистан і Південну Азію 8 жовтня 2005 р. вплинули на життя більше 3 млн. осіб і призвели до втрати 1,1 млн. робочих місць, що складає майже половину зайнятого населення країни [27]. Ураган Катрина призвів до катастрофічного затоплення півдня Сполучених Штатів, що вплинуло на півмільйона людей, заподіяло шкоду майну і спричинило збитки від недоотримання прибутку [28].

Екологічні та епідеміологічні катастрофи мають дуже великий вплив на світовий ринок праці, тому що робоча сила відразу реагує міграційними коливаннями унайбільш небезпечні райони світу. Також вони дуже негативно впливають на економіку країни і зайнятість: по-перше, подолання наслідків вимагає значних фінансових ресурсів для відтворення; по-друге, руйнування транспортної та інформаційної інфраструктури впливає на економіку інших країн; по-третє, багато робітників змушені міняти

свою кваліфікацію. МОП допомагає країнам, що постраждали, не тільки у відтворенні втрачених фінансових та інформаційних ресурсів, а й у забезпеченні швидкої перепідготовки працівників.

Висновки та пропозиції. Роблячи висновки, можна сказати, що, не дивлячись на усе вищезазначене, визначення основних рис розвитку сучасного світового ринку праці ще далеко від завершення. Це пов'язано зі складністю предмета дослідження і неоднозначністю факторів впливу на нього. Це дослідження повинно було закласти теоретичну базу, на основі якої буде здійснюватися координація зусиль усіх країн у регулюванні процесів, що відбуватимуться на світовому ринку праці. У подальших дослідженнях необхідне створення гнучкої й універсальної системи управління трудовим потенціалом країни, здатної оперативно реагувати на риночні зміни країни. Можливість створення такої системи залежить від багатьох факторів і буде сприяти забезпеченню міжнародної конкурентоспроможності як робочої сили, так і країни в цілому.

Список літератури:

1. Довгаль О.А. Еволюція моделей світогосподарських зв'язків у процесі глобалізації світової економіки // Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна / 1964. – № 650: Економічна серія. – 2005. – С. 168.
2. Доллан Дж., Ліндсей Е. Рынок: микроэкономическая модель. – СПб, 1991. – 540 с.
3. Економічна теорія. Воробйов Є.М., Гриценко А.А., Кім М.М., Лісовицький В.М. – Х.- ФОП Чиженко С.Ю., 2006. – 396 с.
4. Яковець О.В. Середня і вища освіта України і розвинутих країн Європи – спільне, від'ємне // Проблеми освіти : наук.-метод. збірник / НМЦ ВО МОН України – К., 2005. – Вип. 46: Болонський процес в Україні. – Ч. 2. – С. 32-39.
5. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 286 с.
6. Орехова Т.В. Методологические подходы к изучению проблем создания и функционирования транснациональных интегрированных структур // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сборник научных трудов. – Донецк. – ДонНУ. – 2005. – С. 879.
7. Яковець О.В. Середня і вища освіта України і розвинутих країн Європи – спільне, від'ємне // Проблеми освіти : наук.-метод. збірник / НМЦ ВО МОН України – К., 2005. – Вип. 46: Болонський процес в Україні. – Ч. 2. – С. 31-32.
8. Долішний М.І., Садова У.Я., Семів Л.К. Глобалізація та її регіональні виміри // Регіональна економіка. – № 3. – 2002. – С. 7-24.
9. Світова економіка : підручник / А.С. Філіпенко, О.І. Рогач, О.І. Шнирков та ін. – 2-ге вид., стереотип. – К. : Либідь, 2001. – 582 с.
10. Мировой рынок труда: реальность для России и СНГ / Цвылев Р.И., Рыдванов Н.Ф., Жирицкий А.К. – М. : Наука, 1994. – 192 с.
11. Мировой рынок труда: реальность для России и СНГ / Цвылев Р.И., Рыдванов Н.Ф., Жирицкий А.К. – М. : Наука, 1994. – 192 с.
12. Международная экономика : уч. пособие / Макогон Ю.В., Миронов В.С., Бударина Н.А. Под ред. проф. Ю.В. Макогона. – Донецк : ИД, 2002. – 304 с.
13. Світова економіка : підручник / А.С. Філіпенко, О.І. Рогач, О.І. Шнирков та ін. – 2-ге вид., стереотип. – К. : Либідь, 2001. – С. 202.
14. Мировой рынок труда: реальность для России и СНГ / Цвылев Р.И., Рыдванов Н.Ф., Жирицкий А.К. – М. : Наука, 1994. – 24 с.
15. Світова економіка : підручник / А.С. Філіпенко, О.І. Рогач, О.І. Шнирков та ін. – 2-ге вид., стереотип. – К. : Либідь, 2001. – 582 с.
16. Auer P., Besse G. and Meda D. Off-shoring and the internationalization of employment, a challenge for a fair globalization? Geneva, ILO, forthcoming 2006. –www.ilo.org/trends.
17. Bhaduri Amit. Macroeconomic policies for higher employment in the era of globalization, 2005/11. – 17 p.
18. Borjas, George J. Labor economics. – 2nd ed. – 1999. – 521 p.
19. Auer P., Besse G. and Meda D. Off-shoring and the internationalization of employment, a challenge for a fair globalization? Geneva, ILO, forthcoming 2012. –www.ilo.org/trends.
20. 20 Becker G. The Economics of Life (Immigration). McGraw-Hill, 1997.
21. Goldin, Ian, and Dominique van der Mensbrugge. 1995. "The Uruguay Round: An Assessment of Economywide and Agricultural Reforms." Доклад представленный на Конференции, посвященной Уругвайскому раунду и развивающимся странам. Всемирный Банк, Вашингтон, округ Колумбия, 26-27 января.
22. The Gaps That Matter Most // Ferranti D. de, Perry G.E., Gill I., Guash J.L., Maloney W.F., Sanches-Paramo C., Schady N. Closing the Gap in Education and Technology. – Washington, D.C., The World Bank, 2003. – P. 23-47.
23. Ernst C., A. Hernandez Ferrer and D. Zult, «The end of the Multi-Fiber Arrangement and its implication for trade and employment», Employment Strategy Paper, No. 16 (Geneva, ILO, 2012). – http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/e_sp2005-16.pdf. 2738.Global Employment Trends Brief October 2005, Employment Impact in Pakistan of South Asia Earthquake, ILO (Geneva). http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getpakpdf.
24. Stark O., Bloom D.E. The New Economics of Labor Migration // The American Economic Review. 1985. Vol. 75. Is. 2. P. 173–178
25. Krugman, Paul, and Robert Lawrence. 1993. «Trade, Jobs and Wages». NBER Working Paper No.4478 / National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
26. World Investment Report 2012. – New York and Geneva: United Nations. – 2012. – P.4.
27. Global Employment Trends Brief October 2005, Employment Impact in Pakistan of South Asia Earthquake, ILO (Geneva). http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getpakpdf.
28. EM-DAT, Emergency Disasters Data Base. – www.em-dat.net.

Сидоров В. И.
Медовая А. В.

Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Резюме

В предлагаемой статье рассматривается проблематика мирового рынка труда. Проведен анализ факторов влияния глобализации на мировой рынок труда.

Ключевые слова: мировой рынок труда, миграция, глобализация, интернационализация.

Sidorov V. I.
Medova A. V.

V. N. Karazin Kharkiv National University

OPERATION AND DEVELOPMENT OF THE WORLD LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

Summary

In the present paper focuses on the problems of the global labor market. The analysis of factors impact of globalization on the world labor market.

Key words: global labor market, migration, globalization, internationalization.

УДК 33.339

Штанько О. Д.
Метцгер А. А.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТНК НА ПРИКЛАДІ КОМПАНІЇ BASF

У даній статті розглянуті пріоритети розробки стратегії розвитку транснаціональних корпорацій в економіці. Проаналізовані особливості та сучасні тенденції формування стратегій розвитку ТНК на прикладі компанії BASF. Надано рекомендації українським корпораціям з розробки та застосування більш ефективних стратегій розвитку ТНК.

Ключові слова: стратегії розвитку, транснаціональні корпорації, НТП.

Постановка проблеми. Українські корпорації дотримуються стратегій цінової конкуренції, що не дає ефективного розвитку компаніям та можливості бути конкурентоспроможними на світовому ринку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналізом даної теми займалися такі зарубіжні вчені: М. Портер, Дж. Траут і Е. Райс, В. Чан Ким та Р. Мобри, Р. Піно, а серед вітчизняних вчених – В.С. Сфримова, Ю.В. Шишкова і М.С. Ільїна та ін.

Мета статті. Головною метою даної статті є виявлення найбільш ефективні стратегії розвитку для українських транснаціональних корпорацій на прикладі концерну BASF.

Виклад основного матеріалу. ТНК є найважливішим елементом розвитку світової економіки, міжнародної торгівлі і міжнародних економічних відносин. Їх бурхливий розвиток в останні десятиліття відображає загострення міжнародної конкуренції та поглиблення міжнародного поділу праці. ТНК, з одного боку, є продуктом міжнародних економічних відносин, які швидко розвиваються, а з іншого боку, самі представляють могутній механізм впливу на них. Оскільки ТНК беруть участь у глобальному економічному суперництві, кожна компанія, як правило, розробляє свою стратегію розвитку і дотримується її.

Основною сучасних стратегій розвитку ТНК є процес концентрації ресурсів ТНК у сфері власних

стратегічних переваг, до яких відносяться маркетинг, розробка та впровадження НДДКР, а також розробка послуг, що підвищують лояльність споживача. Найбільш привабливими галузями для українських ТНК є хімічна промисловість, металургія та фінансовий сектор. Ця ситуація пояснюється тим, що саме в цих галузях українські ТНК мають конкурентні переваги на світовому ринку. До найбільших транснаціональних компаній в Україні можна віднести «УкрАВТО», «Індустріальний Союз Донбасу», «ROSHEN», «Систем Кепітал Менеджмент», «Ostchem Holding AG», «XADO» та інші. Список ТНК налічує ще десятки великих і середніх компаній, що працюють на міжнародному ринку і базуються в Україні. Кожна з компаній має свої особливості функціонування, зумовлені специфікою діяльності, ринком попиту та географічними векторами спрямованості. Однією з загальних рис, яку можна виділити в українських транснаціональних компаніях – це цінова конкуренція. Історично українські ТНК конкурували ціною, саме ця особливість виступає основним негативним фактором тенденції розвитку ТНК в Україні. Актуальним є питання застосування нецінових ефективних моделей стратегії розвитку компаній. І. Ансофф розглядає стратегію як набір правил для прийняття рішень, якими організація керується у своїй діяльності [1, с. 360]. У свою чергу, Г. Мінцберг вважає, що