

## КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

У статті наведений концептуальний аналіз засад формування глобального ринку праці. Визначено, що у найближчому майбутньому слід очікувати посилення конкурентної боротьби за обмежений трудовий ресурс, що залишається в Україні.

**Ключові слова:** глобалізація, робоча сила, міжнародний ринок робочої сили, ринок праці, мобільність робочої сили, міграційні процеси.

На сучасному етапі світогосподарського розвитку особливої актуальності набувають питання використання робочої сили у світовій економіці, в який спостерігається прискорення глобалізаційних процесів. З одного боку, це відкриває сприятливі перспективи щодо посилення ефективності національних економік за рахунок використання переваг міжнародного поділу праці, з іншого – виникають ряд складних процесів і явищ, пов'язаних з необхідністю збільшення масштабів регулюючого впливу на національні і наднаціональні ринки праці, формуванням міжнародних стандартів використання робочої сили.

Проблеми глобалізації економіки досліджували зарубіжні вчені М. Кастельс, Р. Кеохане, Т. Левітт та вітчизняні науковці В. Липов, Д. Лукьяненко, Ю. Макогон, Т. Орехова, В. Омельченко, Є. Савельєв, А. Старостіна.

На сучасному етапі світогосподарського розвитку особливої актуальності набувають питання використання робочої сили у світовій економіці, в який спостерігається прискорення глобалізаційних процесів. З одного боку, це відкриває сприятливі перспективи щодо посилення ефективності національних економік за рахунок використання переваг міжнародного поділу праці, з іншого – виникають ряд складних процесів і явищ, пов'язаних з необхідністю збільшення масштабів регулюючого впливу на національні і наднаціональні ринки праці, формуванням міжнародних стандартів використання робочої сили.

Світовий ринок праці характеризується суттєвими обсягами експорту і імпорту робочої сили, що здійснюється через міграцію працездатного населення (Організація об'єднаних націй визнає мігрантами тих, хто виїхав в іншу країну на термін не менше ніж 6 місяців). Міграція робочої сили представляє собою переміщення населення за кордон з метою укладання трудових відносин (до трудових мігрантів не можна відносити тих, хто виїхав за кордон у відрядження, а також тих, хто короткотерміново переміщується з країни в країну з метою придбання і реалізації товарів) [3, с.164].

Міжнародна міграція робочої сили (переміщення найманих працівників через кордони у пошуках роботи) посилюється в умовах формування міжнародних економічних зв'язків у світовому господарстві, формуючи глобальний ринок праці. Сучасний глобальний ринок праці характеризують три основні моделі трудових відносин: [2, с.151-152]

- європейська (континентальна);
- англосаксонська;
- китайська.

Для *європейської (континентальної) моделі* характерним є високий рівень правової захищеності працівника, жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць, регіонально-галузеве регулювання рівня оплати праці та її диференціації.

*Англосаксонська модель* характеризується свободою роботодавця у відносинах найму і звільнення, перевагою колективно-договірного регулювання на рівні підприємства і фірми, що сприяє динамічним змінам на ринку праці, чутливому реагуванню на потребу зміни кількості робочих місць.

*Китайська модель* поєднує жорстке регулювання трудових відносин у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному секторі.

Формування глобального ринку праці і міграція робочої сили виступають важливою теоретичною проблемою, що аналізується різними напрямками економічної науки.

Так, в рамках *теорії економічного імперіалізму* процеси міграції пояснюються виключно економічними причинами: недостатнім рівнем заробітків на батьківщині, відсутністю можливості реалізації трудового потенціалу (особливо для висококваліфікованих працівників; житлові проблеми. Схильність прибічників даної теорії зводити всі причини до максимізації корисності при обмеженості наявних ресурсів призводить до ігнорування значення інших чинників. В той же час, необхідно відзначити, що крім економічних чинників, на міграцію населення здійснює вплив комплекс інших причин: політичні, соціальні, культурні, релігійні, побутові.

*Теорія еволюційної економіки* визнає інноваційне значення міграції робочої сили, протиставляючи процеси зміни країни проживання рутинному перебуванню і праці на батьківщині. Дійсно, схильність до міграції зазвичай виказує ініціативні частина населення, яка зазвичай має обмежені можливостей використання трудового потенціалу у рідній країні внаслідок ряду норм, правил, звичаїв, традицій, що регулюють економічні відносини. Відповідно до концепції еволюційної економіки, зміна місця проживання приносить користь мігрантам, оскільки вони позбавляються від недоліків, пов'язаних з реалізацією здатності до праці на колишньому місці

роботи, що апіорі робить трудові дії і регулюючи впливи неоптимальними (вони скоріше зводяться до адаптації до існуючих умов). Еволюціоністи вважають міграцію необхідною у тому випадку, коли спостерігається домінування адаптивних форм праці.

Міжнародну міграцію робочої сили можна поділити на такі процеси (рис.1):

- трудова еміграція - виїзд населення з рідної країни з метою пошуку роботи;
  - трудова імміграція – в'їзд населення в дану державу з тією ж метою.
- Основними формами трудової міграції є такі:
- без повернення – коли працівники виїжджають за кордон на постійне місце проживання;
  - тимчасово-постійна – в даному випадку виїзд за кордон здійснюється на достатньо тривалий термін (від 1 до 10 років);
  - сезонна – працівники виїжджають в зарубіжні країни на короткий термін (до 1 року) для здійснення трудових послуг в галузях, що мають сезонний характер (наприклад, сільське господарство, будівництво, риболовство, курортно-оздоровча сфера і т.і.);
  - прикордонна або маятникова – щоденне міжкраїнове переміщення громадян, що живуть в прикордонному районі однієї країни, для роботи в іншу країну (даний тип міграції є подібним до щоденного переміщення працівників з передмістя до великих міст);
  - нелегальна - передбачає нелегальний в'їзд до країни з наступним працевлаштуванням на роботу або законний в'їзд (туристська поїздка, за приватним запрошенням) з наступним незаконним працевлаштуванням;
  - вимушена – викликана неекономічними причинами: війнами, революціями, політичними перетвореннями, стихійними лихами, епідеміями, однак здійснює серйозний вплив на ринки праці як в країні, з якої виїжджає населення, так і державі, що приймає біженців;
  - міжконтинентальна – означає не тільки виїзд з країни в країну, але і зміну при цьому континенту проживання і працевлаштування. В деяких країнах (Туреччина, Росія) міжконтинентальна міграція може бути різновидом внутрішньої міграції;
  - «відтік мізків» - виїзд з країни вчених, фахівців, діячів мистецтва.

Міжнародну міграцію робочої сили можна вважати різновидом горизонтальної соціомобільності населення, способом усунути перекося в структурі національних ринків праці. [3, с.166] Міграція робочої сили ускладнюється «мовним бар'єром», складністю адаптації трудових ресурсів в зарубіжних країнах.

В теперішній час виділяють такі основні потоки міжкраїнового переміщення робочої сили, які формують міжнародні міграційні потоки:

- переміщення наукових кадрів і висококваліфікованих фахівців з різних країн світу до США і країн Західної Європи;
- переміщення некваліфікованої робочої сили з латиноамериканських країн і країн Тихоокеанського регіону до США;
- переміщення некваліфікованої робочої сили в розвинуті європейські держави з країн Африки і Близького Сходу;
- переміщення населення з колишніх колоній в

колишні метрополії (особливо до Франції і Великобританії);

- етнічна міграція.

Необхідно відзначити, що існує проблема обліку обсягів міграційних переміщень і відповідно - отримання достовірної інформації через наявність таких особливостей міжнародної міграції:

- небіологічна сутність міграції;
- багатократність переміщень протягом життя;
- специфіка міграції як міжтериторіального процесу;
- тристадійність міграційного процесу (потенційна міграція, переселення, адаптація);
- широкий набір і неможливість розмежування факторів, що формують напрямки і масштаби міграційних процесів;
- селективний характер міграційних процесів;
- різноманітність типів, видів і форм міграційних переміщень.

Міграційні процеси породжують як позитивні, так і негативні тенденції у світі. З одного боку, розвинуті країни скорочують дефіцит робочої сили, вирішують проблеми демографічного дисбалансу та диспропорції на ринку праці. З іншого, імміграція послаблює суспільно-політичну єдність, одночасно посилюючи процеси «відпливу інтелекту» (в даний час приблизно 1,5 млн. кваліфікованих фахівців з країн, що розвиваються, працюють в розвинутих країнах). [2, с. 149-150] За даними міжнародної статистики, щорічні втрати менш розвинутих країн від еміграції інтелектуалів щорічно становлять від 4 до 5 млрд. дол. [2, с. 152]

У випадку, коли держава отримує економічну вигоду від міграції населення, можна говорити про експорт робочої сили, внаслідок активізації валютних надходжень до країни – експортера робочої сили. Серед джерел валютних доходів держави в результаті виїзду за кордон трудових ресурсів виділяють такі:

- кошти, які переводять іммігранти в свою країну для підтримки родичів, що залишились у країні народження;
- податкові платежі фірм, що займаються посередницькою діяльністю при укладанні населенням трудових контрактів в зарубіжних країнах;
- інвестиції, що здійснюються іммігрантами в економіку своєї країни;
- прямі валютні компенсації від країн – імпортерів робочої сили.

При цьому експорт робочої сили є більш надійним джерелом надходжень для держави, ніж експорт будь-якого іншого товару, оскільки кон'юнктура попиту на звичайні товари піддається коливанням значно більшою мірою, ніж попит на працю (світові ціни на робочу силу постійно зростають).

Уряди багатьох країн підтримують повернення своїх громадян на батьківщину (рееміграцію), створюючи вигідні митні і податкові умови для ввезення реемігрантами засобів виробництва і валюти. Найбільші валютні доходи від експорту робочої сили в останнє десятиліття мали Португалія, Туреччина, Єгипет, Бразилія, Пакистан, Індія, Польща. [3, с.167]

Для отримання найбільшої вигоди від експорту трудових ресурсів державі необхідно підтримувати *конкурентоспроможність* своїх громадян на світовому ринку, що досягається за рахунок інвестицій в людський капітал.

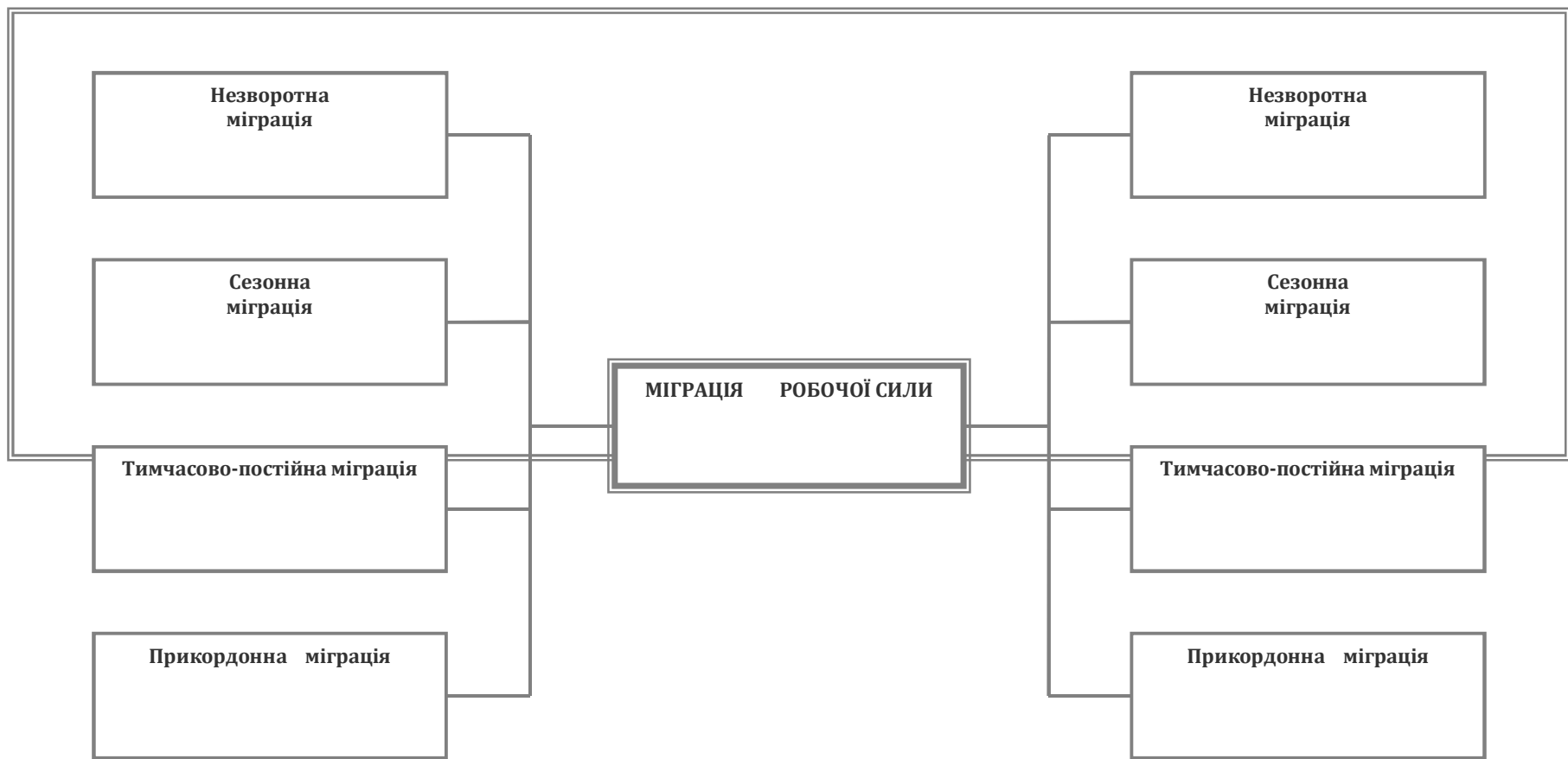


Рис. 1. Форми трудової міграції робочої сили [3, с. 165]

Людський капітал представляє собою частку продуктивної сили людини, що є результатом інвестування в освіту, охорону здоров'я, виховання. Як і будь-які інші напрями інвестування, інвестиції в людський капітал приносять дохід. Наприклад, індивід, що отримав формальну освіту, отримує більший обсяг доходу, ніж той дохід, на який він міг би розраховувати без освіти. Найбільш високі шанси отримати роботу за кордоном мають мігранти з природничонауковою і технічною освітою.

Країна, що експортує робочу силу, отримує вигоду також у вигляді зменшення напруженості на національному ринку праці. Від'ємною стороною від'їзду працівників в інші країни є, пер за все, еміграція висококваліфікованих працівників, яких потребує власна економіка, а також можливе припинення зв'язків між мігрантом і країною-донором. Розглянемо соціально-економічні наслідки міжнародної міграції детальніше.

*Соціально-економічні наслідки міжнародної міграції* досить різноманітні. Вони проявляються як у країнах, що експортують робочу силу, так і в країнах, що імпортують робочу силу, приносячи певні вигоди та втрати обом сторонам, хоча можна стверджувати, що вигод більше в країнах-імпортерах робочої сили, а в країнах – експортерах робочої сили втрати у цілому перевищують вигоди. [5, с.166] При цьому міжнародний ринок праці загалом виграє, оскільки, по-перше, свобода міграції створює можливість найбільш вигідного прикладання робочої сили для носіїв останньої, а по-друге, - створення більшого розміру чистого доходу світового виробництва (внаслідок дії першого чинника).

Щодо країн, що приймають робочу силу, можна виділити такі *позитивні наслідки*: [5, с.166-167]

- випереджальний розвиток наукоємних галузей в результаті впливу «відтоку мізків» з країн-донорів;
- у країні, що приймає робочу силу, особливо кваліфіковану, прискорюються темпи зростання економіки: додатковий попит на товари і послуги з боку іммігрантів стимулює зростання виробництва і створює додаткову зайнятість у країні перебування;
- підвищується конкурентоспроможність товарів, що виробляються країною, внаслідок зменшення витрат виробництва, пов'язаного з більш низькою ціною іноземної робочої сили і можливістю стримувати зростання заробітної плати місцевим працівникам через підвищену конкуренцію на ринку робочої праці;
- приймаюча країна виграє за рахунок податків, розмір яких залежить від кваліфікації та вікової структури іммігрантів, внаслідок чого заохочується приплив висококваліфікованих фахівців, що володіють мовою приймаючої країни;
- значний дохід приносить трансфер знань з країни еміграції. При імпорту кваліфікованих працівників і наукових кадрів приймаюча країна економить на витратах на освіту та професійну підготовку;
- іноземні працівники часто розглядаються як певний амортизатор на випадок зростання безробіття, особливо структурного внаслідок структурного перетворення економіки;
- іммігранти сприяють покращенню демографічної картини розвинутих країн, проблемою яких є швидке старіння населення (у Німеччина, Франції, Швеції 10% усіх новонароджених з'являються в сім'ях переселенців, у Швейцарії – 24%, у

Люксембургу – 38%);

- відбувається нівелювання зниженого відтворення населення, характерного для високо розвинутих країн;
- виконання іммігрантами неprestижних, низькооплачувальних робіт, які не приваблюють місцеве населення.

До *негативних наслідків*, породжених імміграцією, належить загострення соціальних проблем в приймаючій країні внаслідок зростання конкуренції на ринку праці, загострення міжнародних проблем, підвищення рівня злочинності тощо.

Країни – експортери робочої сили також отримують певні *вигоди*:

- зниження рівня безробіття внаслідок від'їзду носіїв робочої сили і як наслідок – зменшення соціальної напруженості в країні;
- безплатне для країни-експортера навчання робочої сили новим професійним навичкам, знайомство з передовою технологією, організацією праці тощо у випадку наступного повернення працівників або їх виробничих, інвестиційних контактів з країною походження;
- отримання доходів у вільно конвертованій валюті внаслідок грошових переказів емігрантів.

До *негативних наслідків* міжнародної міграції для країн-донорів робочої сили належать такі: [3, с.175-176; 5, с.167-168]

- прогресуюча депопуляція, в результаті чого зменшення чисельності населення країни може призвести до демографічної кризи;
- скорочення податкових надходжень через зменшення кількості платників податків;
- уповільнення темпів науково-технічного прогресу, культурного рівня країни внаслідок «відпливу мізків» - від'їзду кваліфікованих, ініціативних працівників.

З метою протидії негативним наслідкам міграції, країни-донори можуть застосовувати такі заходи:

- обмеження еміграції;
- введення податку на «відплив кращих голів» через механізм компенсування державних капіталовкладень в емігрантів;
- створення державою високоприбуткових галузей, що здійснюють експорт робочої сили. Так, в нових індустріальних країнах в результаті створення системи вербування і підготовки працівників необхідних спеціальностей для роботи за кордоном, перекази грошей до країни походження приносять держав значний дохід: наприклад, працівники даної категорії Південної Кореї відповідно до чинного законодавства, зобов'язані 80% заробітку переказувати на батьківщину у твердій валюті через банки.

Висновки з даного дослідження. На основі вищевикладеного можна визначити принципи, завдання, напрямки формування глобального ринку праці.

До *принципів формування глобального ринку праці* належать такі:

- добровільність участі країн на основі суверенної рівності держав в сфері соціально-трудова відносин;
- рівні права громадян і членів їх сімей на соціальний захист незалежно від держав перебування;
- визнання документів, що підтверджують рівень

- кваліфікації;
  - єдині принципи оплати праці, недопущення дискримінації в оплаті праці;
  - свобода переміщення громадян і їх родин на міжнародному ринку праці.
- Завданнями формування глобального ринку праці є такі:*
- підвищення інвестиційної активності з метою створення нових робочих місць;
  - формування раціональної галузевої структури зайнятості населення;
  - розробка національних програм створення робочих місць на основі прогнозування потреби в робочих місцях з урахуванням демографічних чинників;
  - підвищення ефективності наявних робочих місць;
  - створення розвинутого ринку житла;
  - підвищення гнучкості національних ринків праці;
  - переорієнтація економічно активного населення на нові форми виробничих відносин;
  - підвищення професійної і територіальної мобільності людських ресурсів;
- підвищення рівня життя населення;
  - реалізація упереджувальних заходів щодо підвищення рівня безробіття;
  - збереження і розвиток кадрового потенціалу;
  - розвиток системи безперервної освіти;
  - професійне навчання безробітних.
- Найбільш результативними напрямками формування глобального ринку праці є такі:
- приєднання країн до Конвенцій МОП щодо захисту прав працівників-мігрантів;
  - захист інтересів громадян за кордоном;
  - укладання міждержавних угод щодо працевлаштування та соціального захисту працівників-мігрантів;
  - визначення взаємних міждержавних квот для працевлаштування громадян;
  - просвітницька діяльність щодо умов і наслідків нелегальної міграції;
  - перешкоджання нелегальній міграції на міжнародному ринку праці.

### Список літератури

1. Глобалізація мирового хозяйства / Под ред. М. Н. Осъмовой, А. В. Бойченко. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 376с.
2. Глобальна економіка: підручник / І. О. Бочан, І. Р. Михасюк. – К.: Знання, 2007. – 403 с.
3. Корниенко О. В. Мировая экономика: учеб. пособие / О. В. Корниенко. – СПб.: Питер, 2009. – 256 с.: ил. – (Серия "Завтра экзамен")
4. Лук'яненко Д. Г. Економічна інтеграція і глобальні проблеми сучасності / Д. Г. Лук'яненко. – К.: КНЕУ, 2005. – 204с.
5. Міжнародна економіка / За ред. Ю. Г. Козака, Д. Г. Лук'яненка, Ю. В. Макогона [3-тє вид.] – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 560 с.
6. Савельєв Є. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів / Є. Савельєв; За ред. О. Устенка. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 495 с.
7. Старостіна А. Суперечливі шляхи економічної глобалізації / А. Старостіна // Економіка України. – 2008. - №5. - С.58-65.
8. Эльянов А. Глобалізація и догоняющее развитие / А. Эльянов // Мировая экономика и международные отношения. - №1. – 2004. – С.22-26.
9. Bergmann A. Interkulturelle Managemententwicklung - In Haller M. u. a. Globalisierung der Wirtschaft. Einwirkungen auf die Betriebswirtschaftslehre / A. Bergmann. — Bern, Stuttgart, Wien, 1993. — p. 23-34.

### РЕЗЮМЕ

**Оливко Оксана**

#### Концептуальные принципы формирования глобального рынка труда

В статье наведен концептуальный анализ принципов формирования глобального рынка труда. Определено, что в ближайшем будущем ожидается усиление конкуренции для ограниченного трудового ресурса, который остается в Украине.

### RESUME

**Olyvko Oksana**

#### Conceptual principles of the formation of a global labour market

In the article the conceptual analysis of the principles of the formation of the global labour market is carried out. There has been determined the fact that in the near future we expect increased competition for a limited labour resource that remains in Ukraine.

**Стаття надійшла до редакції 01.03.2013 р.**