

**ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ,
ПРАВА ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ
ВІДНОСИН**

Освітньо-професійна програма Міжнародні економічні відносини
Спеціальність 292 Міжнародні економічні відносини
Ступінь вищої освіти Бакалавр

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ Петро МАКАРЕНКО

10 червня 2024 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Інтеграція України у міжнародний ринок праці»

виконала здобувач вищої освіти денної форми навчання

Проскура Анна Сергіївна

Керівник кваліфікаційної роботи,
д.е.н., професор

Тетяна ДЕЙНЕКА

Полтава – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	8
1.1. Теоретичні основи дослідження міжнародного ринку праці в світовій економічній системі	8
1.2. Інтеграція України у міжнародний ринок праці	18
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ	29
2.1. Сучасні тренди в системі міжнародного ринку праці	29
2.2. Дослідження та оцінка стану ринку праці України	38
2.3. Перспективи інтеграції України в міжнародний ринок праці в умовах глобалізації	45
2.4. Шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці	54
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63
ДОДАТКИ	69

ВСТУП

Актуальність теми. На фоні міжнародного ринку товарів і послуг, міжнародний ринок робочої сили стає все важливішим. Він не лише сукупність національних ринків, але й новий етап розвитку цього ринку в умовах зростаючої інтернаціоналізації виробництва та збільшення міжнародних зв'язків. Національні ринки праці втрачають свою самостійність і стають більш відкритими. Розпочинається процес формування транскордонних потоків та міграції робочої сили, які стають постійними та систематичними. Ці переміщення робочої сили, які перетинають кордони, разом із рухом капіталу між країнами, створюють міжнародний рівень ринку праці. З'являються покупці та продавці праці, які безперервно шукають та продають свою працю за межами країни.

Таким чином, міжнародний ринок праці – це своєрідна арена, де постійно діють покупці та продавці робочої сили з-за кордону в умовах міжнародного регулювання пропозиції та попиту на працю. Оскільки ринок праці країни не є відокремленим від інших, то процеси, що відбуваються на цьому ринку, варто розглядати як складову міжнародного та національного ринків праці. Міжнародний ринок праці – це глобальна система, що об'єднує покупців та продавців праці з різних країн. На цьому ринку відбуваються транскордонні потоки робочої сили, де працівники можуть пересуватися та знаходити роботу за межами своїх національних кордонів. Він також включає в себе механізми регулювання пропозиції та попиту на робочу силу на міжнародному рівні. Проблеми глобалізації міжнародного ринку праці вивчені у наукових працях видатних вчених як із зарубіжних, так і з вітчизняних: М. Альбоу, В. Андерсон, О. Булатова, І. Валлерстайн, Дж. Даннінг, М. Кастельс, Т. Левітт, Д. Лукьяненко, Ю. Макогон, А. Маршалл, В. Омельченко, М. Портер, Дж. Тобін, Ю. Чентуков, Г. Черніченко, І. Школа, С. Якубовський та ін. Дослідженню трансформації міжнародного ринку праці в сучасних умовах присвячено праці Д. Бартона, Р. Білсбороу, В. Вергуна,

С. Гринкевич, Р. Джонса, С. Калініної, Х. Кларка, А. Маршалла, Л. Михайлової, Дж. Перрі, І. Петрової, А. Поручника, Дж. Харіса та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Виконання кваліфікаційної роботи пов'язане з планом наукових досліджень кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Полтавського державного аграрного університету «Формування та розвиток територіальних соціально-економічних систем» (№ ДР 0122U201708).

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є інтеграція України у міжнародний ринок праці та розробка пропозицій щодо покращення цього процесу.

Визначена мета передбачає виконання наступних завдань:

– аналіз того, як робоча сила перетинає кордони, особливості міжнародних трудових відносин та вплив факторів, таких як культура, законодавство, технології та економіка, на цей процес;

– вивчити, як Україна взаємодіє з міжнародним ринком праці, а також виявити поточні тенденції та перспективи;

– оцінка наскільки ефективно Україна конкурує з іншими країнами на міжнародному ринку праці, з урахуванням навичок, знань та інших факторів.

– проаналізувати, як глобальні тенденції впливають на майбутнє інтеграції України в міжнародний ринок праці;

– запропонувати рекомендації та стратегії, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності українських працівників на міжнародному ринку праці.

Об'єктом дослідження є міжнародний ринок праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти інтеграції України у міжнародний ринок праці.

Методи досліджень. В основі роботи лежать принципи економічної теорії, макроекономіки та державного регулювання міжнародного ринку праці. Для досягнення поставлених цілей було застосовано такі методи дослідження: етимологічний та еволюційний методи: дослідження сутності понять «ринок праці» та «міграція робочої сили». Системний, діалектичний

та трендовий аналіз: структурування наукового ландшафту міжнародного ринку праці. Статистичні методи: дослідження аналітичних даних щодо сучасного стану розвитку ринку праці.

Інформаційна база дослідження. У дослідженні використовувалися закони України, укази Президента України, нормативні акти Кабінету Міністрів України; статистичні дані й аналітичні матеріали Державної служби статистики України, інформація групи Світового банку, Європейської комісії, офіційний сайт Міжнародної організації праці, Організації економічного спілкування та розвитку, результати наукових досліджень із проблем інтеграції міжнародного ринку праці.

Практичне значення одержаних результатів полягають у розробці заходів підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці, що включають поліпшення управління заробітною платою як інструментом інтеграції на міжнародному ринку, збільшення взаємодії між українським ринком праці та освітніми послугами, зміцнення мотивації безробітних для повернення до працевлаштування, здійснення модернізації ринку інноваційної праці, державна підтримка розвитку ринку праці та розробка політики управління доходами населення.

Апробація результатів дослідження Отримані результати досліджень оприлюднені на: науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти Полтавського державного аграрного університету (м. Полтава, 16-17 травня 2024 р.), XV Міжнародній науково-практичній конференції Маркетингове забезпечення продуктового ринку (м. Полтава, 14 травня 2024 року).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 2 наукові праці (додаток 3).

Обсяг і структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі змісту, вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновків, додатків та списку використаних інформаційних джерел. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 69 сторінок друкованого тексту; обсяг основного тексту – 62 сторінок. Робота містить 17 таблиць, 14 рисунків, 8 додатків. Список використаних джерел налічує 66 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

1.1. Теоретичні основи дослідження міжнародного ринку праці в світовій економічній системі

Теоретичні основи дослідження міжнародного ринку праці в світовій економічній системі включають в себе різноманітні підходи та концепції, які вивчають роль та функціонування ринку праці на міжнародному рівні. Теорія міжнародної торгівлі та руху факторів виробництва досліджує взаємозв'язок між міжнародною торгівлею та рухом робочої сили між країнами. Теорія компаративних переваг, розвинена Девідом Рікардо, вказує на те, як країни можуть вигравати від спеціалізації та торгівлі, що може також впливати на рух робочої сили. Теорія глобалізації досліджує вплив глобалізаційних процесів на ринок праці. Глобалізація може змінювати попит на робочу силу через міжнародну конкуренцію, розподіл виробництва та технологічний прогрес.

Теорія міграції вивчає причини та наслідки міжнародної міграції робочої сили. Він включає аналіз факторів, що впливають на рішення людей переїхати за кордон у пошуках праці, а також економічні, соціальні та політичні наслідки такого руху. Теорія економічного розвитку розглядає взаємозв'язок між міжнародним ринком праці та процесами економічного розвитку в країнах. Він вивчає, як ринок праці впливає на економічний зріст та якість життя населення. Ці та інші теоретичні підходи сприяють кращому розумінню та аналізу міжнародного ринку праці в рамках світової економічної системи.

Дослідження міжнародного ринку праці в світовій економічній системі базується на різних теоретичних підходах та концепціях, які враховують вплив економічних, соціальних, технологічних та політичних чинників на

динаміку цього ринку. Деякі з основних теоретичних основ дослідження міжнародного ринку праці включають (рис. 1.1).

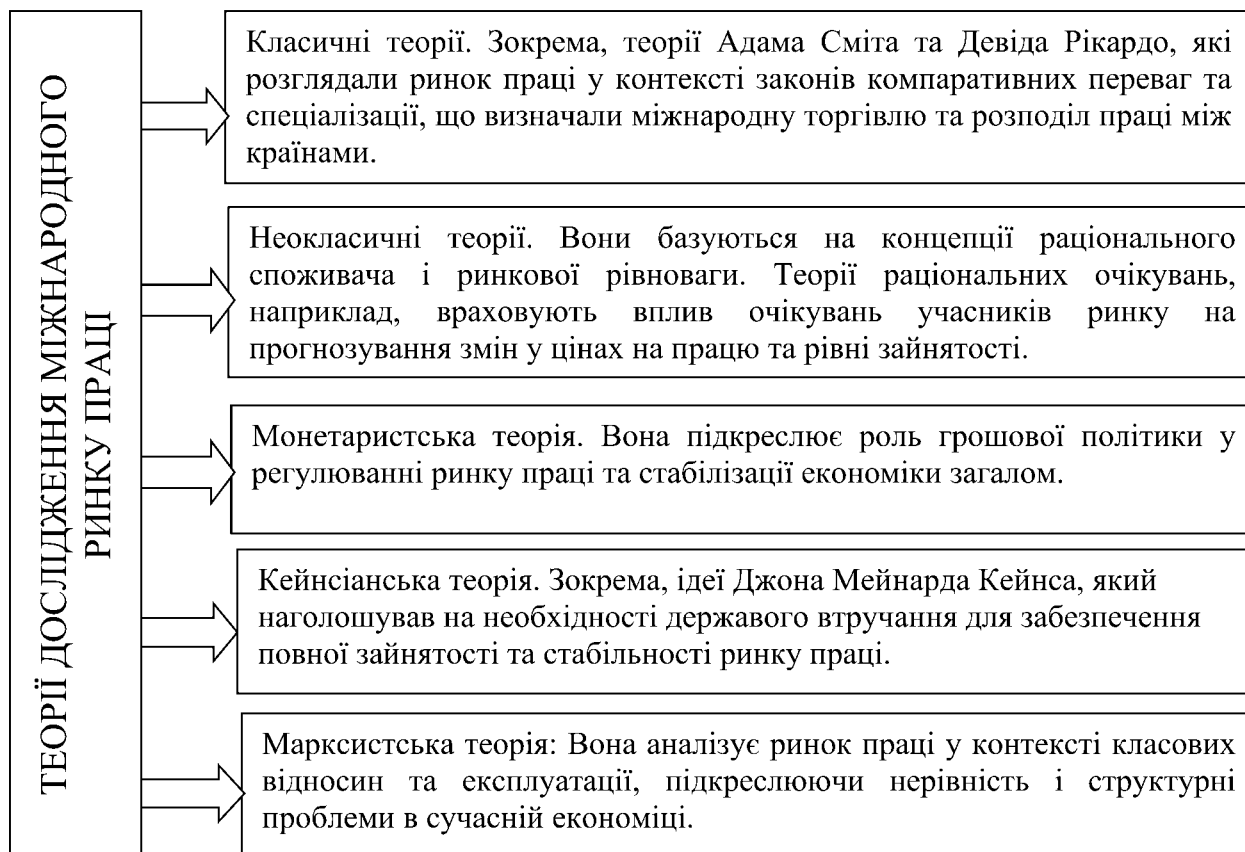


Рис. 1.1. Основи теоретичних досліджень міжнародного ринку праці

Джерело: побудовано автором

Ці різноманітні теоретичні підходи допомагають розуміти складність міжнародного ринку праці та розробляти стратегії його розвитку та регулювання. Однією з ключових складових глобальної економічної системи, сформованої наприкінці ХХ століття, є міжнародний ринок праці. Він характеризується стандартизованою системою критеріїв якості трудових ресурсів, новими формами зайнятості, гнучкістю та високою мобільністю робочої сили. Різні напрямки міграції праці через кордони формують цей міжнародний ринок, що функціонує взаємодіючи з ринками капіталу, товарів та послуг [22, с. 76].

У сучасних умовах з посиленням процесів інтернаціоналізації та інтеграції виробництва міжнародний ринок праці набуває нових аспектів у своєму перспективному розвитку. Міжнародна кооперація може

здійснюватися через міжнародну торгівлю товарами, виготовленими відповідно до принципів світового поділу праці, або через міжнародний обмін працею, тобто міграцію робочої сили.

Розвиток світового ринку праці відображає зростаючу роль інтеграційних процесів на ринку товарів, послуг, техніки та технології, а також глобалізацію соціальних та трудових відносин. У класичних теоріях, таких як теорії Адама Сміта, Давида Рікардо та інших, стверджується, що ринкова система може забезпечити повну зайнятість без державного втручання в економічні процеси. Сміт розглядав працю як товар і один з факторів виробництва, Маршалл вважав, що для забезпечення зайнятості важливе регулювання попиту на робочу силу, яке залежить від споживчого попиту та пропозиції праці, а Рікардо досліджував залежність пропозиції праці від ціни на працю [61, с. 42].

Жорж Бернард Сей досліджував ринок праці з точки зору задоволення потреб людей у системі факторів виробництва «капітал-земля-праця». Він вважав, що ринок праці має вирішальне значення для забезпечення соціального та економічного благополуччя, оскільки праця є одним із основних факторів виробництва [3, с. 61].

Автори класичних та неокласичних теорій, такі як Адам Сміт, Девід Рікардо, Жорж Бернард Сей, Альфред Маршалл, Артур Пігу, Джон Перро, Річард Хоу та Моріс Фельдстейн, дійсно вважали, що ринкова система може самостійно забезпечити повну зайнятість без втручання держави в економічні процеси. Вони досліджували різні аспекти ринку праці, включаючи попит та пропозицію праці, механізми регулювання цін на працю, взаємозв'язок між рівнем заробітної плати та кількістю зайнятих, а також потреби людей у факторах виробництва, їхні теорії внесли значний внесок у розуміння функціонування ринку праці та його впливу на економічну систему в цілому.

Артур Пігу висловлював думку, що причиною безробіття є високий рівень заробітної плати. Він вважав, що збільшення заробітної плати призводить до зменшення чисельності зайнятих, оскільки підприємці не

можуть собі дозволити наймати більше праці при високих витратах на зарплату. Таким чином, він виділяв важливість регулювання заробітної плати для підтримання економічної стабільності та зниження рівня безробіття [22, с. 59].

Джон Мейнард Кейнс розглядав економіку як систему, яка не може саморегулюватися, і вважав, що рівновага можлива лише при значному рівні безробіття та інфляції. Кейнс вважав, що причина безробіття полягає в недостатній координації в прийнятті основних економічних рішень, зокрема, в інвестиціях та заощадженнях. Він висловлював думку про необхідність державного втручання в економіку, зокрема, за допомогою фіскальної та монетарної політики, для забезпечення повної зайнятості та стабільності цін. Кейнсіанська економічна теорія, яку він розвинув, мала значний вплив на формування економічної політики після Великої депресії та вплинула на розвиток сучасної економічної думки [11, с. 124].

Теорія раціональних очікувань в економіці, розвинута Робертом Лукасом, Томасом Сарджентом та Нілом Уоллесом, ґрунтується на припущенні, що люди завжди діють раціонально та усвідомлюють наслідки своїх дій. Згідно з цією теорією, очікувані інфляційні очікування населення можуть впливати на реальні зміни у рівні цін та інших економічних показниках. Зокрема, за теорією раціональних очікувань, державні політики, такі як зміна розміру грошової маси, можуть бути неефективними в досягненні економічних цілей, оскільки населення бере до уваги очікувані наслідки таких політик та змінює свої стратегії поведінки відповідно до них. Ця теорія допомагає краще розуміти та передбачати реакції ринку та індивідуальних агентів на економічні події та політики [30, с. 42].

Монетаристська теорія відстоює думку, що ключову роль у ефективному функціонуванні економіки відіграє грошова політика, зокрема, забезпечення стабільності грошового середовища. Ця теорія відкидає можливість державного втручання в економіку та підтримує ідею, що ринкові сили, включаючи конкуренцію на ринку праці, можуть самостійно

регулювати рівень зайнятості та інші економічні показники. Монетаристська теорія має своїх прихильників та критиків, і економічна політика часто базується на поєднанні різних підходів, які враховують різні чинники та обставини. Таке поєднання дозволяє уникнути однобокості та враховувати різноманітні аспекти економічної реальності [61, с. 55].

У теорії Карла Маркса причина безробіття на ринку праці пояснюється зміною структури капіталу. Він стверджував, що капіталістична система має тенденцію до зростання сталого капіталу, тоді як частка змінного капіталу зменшується. Це призводить до зниження споживного попиту і, отже, до зниження попиту на працю. За теорією Маркса, ця тенденція призводить до криз капіталізму, які проявляються у формі масового безробіття і падіння доходів працівників. Крім того, Маркс стверджував, що безробіття є необхідним елементом капіталістичної системи, оскільки воно допомагає знижувати заробітну плату і збільшувати прибутки капіталістів. Таке безробіття, на думку Маркса, відображає конфліктні інтереси між капіталом і працею, який є невід'ємною частиною капіталістичної системи [3, с. 188]. Так, вивчення та аналіз різних теорій дійсно дозволяє нам краще розуміти роль ринку праці у розвитку соціально-економічних систем (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Відмінні погляди класиків, неокласиків і кейнсіанців на ринок праці

Проблема	Погляди	
	Класики і неокласики	Дж. Кейнс і його послідовники
Характер ринкової рівноваги	Стійка рівновага	Нестійка рівновага в умовах неповної зайнятості
Безробіття	Добровільне	Вимушене
Роль держави	Обмежена	Значна
Пріоритети і цілі державного втручання	Забезпечення свободи функціонування ринку, антиінфляційна політика	Стабілізування економічного циклу; подолання кризи і безробіття; соціальна політика
Основні інструменти державного втручання	Стабільна грошово-кредитна політика	Бюджетні витрати, податки; гнучка кредитно-грошова політика
Державні витрати	Мінімальні	Максимальні
Бюджетний дефіцит	Є шкідливим, витісняє приватні витрати	Необхідність інструментального регулювання в умовах кризи; доповнює приватні витрати
Податки	Низькі, стійкі	Високі, прогресивні; використання податків в економічному регулюванні

Джерело: складено на основі [61, с. 20-25]

Погляди на сутність міжнародного ринку праці можуть значно варіювати в залежності від контексту та методології дослідження. Визначення, яке ви привели, досить точно відображає підхід до розуміння міжнародного ринку праці як глобального простору, де робоча сила переміщується через міжнародні кордони відповідно до потреб ринку праці та економічних умов. [23, с. 70].

Однак існують інші підходи до розуміння міжнародного ринку праці, які можуть звертати увагу на різні аспекти, такі як глобальна конкуренція за робочу силу, вплив міжнародних угод та регулювання на міграційні процеси, або соціальні та культурні виміри міжнародної міграції [25, с. 296].

У будь-якому випадку, розуміння міжнародного ринку праці включає в себе аналіз економічних, соціальних, політичних та культурних аспектів міграції праці та її вплив на якість життя, розподіл ресурсів та геополітичну динаміку [8].

Такий підхід до розуміння міжнародного ринку праці відображає його складність та вплив різних факторів на його функціонування. Відкрита конкурентна система: Це означає, що ринок праці не обмежується національними кордонами і працівники можуть вільно переміщатися між країнами залежно від попиту та пропозиції робочої сили. Глобальні фактори впливу: Врахування глобальних економічних, соціальних та політичних процесів, таких як міграція, торгівля та інші, є важливим для розуміння динаміки міжнародного ринку праці та його зміни в часі. Специфіка відтворення трудових ресурсів у національних економіках: Кожна країна має свою власну специфіку зайнятості, освіти, демографії та інших факторів, які впливають на ринок праці.

Ці фактори можуть різнитися від країни до країни і визначати її конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці. Загалом, цей підхід допомагає враховувати комплексність та взаємозв'язок різних факторів, що впливають на міжнародний ринок праці, та розуміти його як складну систему, що взаємодіє на глобальному рівні [41].

Інституціональний підхід до розуміння міжнародного ринку праці звертає увагу на роль інституційних установ, правил, норм та процедур, які визначають умови праці та механізми взаємодії міжнародних робочих ринків. Цей підхід підкреслює важливість інституційних установ та правил у формуванні та функціонуванні міжнародного ринку праці, а також необхідність співпраці між країнами для досягнення справедливих та ефективних умов праці на глобальному рівні [7].

У сучасній західній літературі деякі автори також звертають увагу на величезний вплив інституційних і культурних факторів на траєкторію світової економіки та характер використання робочої сили протягом минулого століття. Вони стверджують, що сучасна глобальна економіка характеризується більш глибоким рівнем інтеграції, і наголошують на важливості розгляду не лише загальних показників її розвитку, але й соціально-культурних передумов функціонування світового ринку праці, глобалізації міжнародної торгівлі та фінансових ринків. Це підкреслює необхідність врахування широкого спектру факторів у дослідженні глобальних економічних процесів та їхніх соціально-культурних вимірів [19].

У всіх підходах до дослідження світового ринку праці спостерігається спільність у визнанні міжкраїнних потоків робочої сили як основного компонента цього ринку. Крім того, практичний вплив цих досліджень проявляється у визначенні масштабів та напрямків міжнародної міграції, а також у розробці ефективних механізмів її регулювання та контролю.

Таким чином, перше, до чого підводить пошук найбільш загальних тенденцій у сучасному господарському житті, властивих усім країнам без винятку, – прогресуючий процес глобалізації національних ринків праці. Очевидно, що в такій обстановці «тертя простору» помітно знижується, національні кордони як на вході, так і на виході стають більш проникними для робочої сили. За такого підходу глобалізація справді пояснює синхронність та неминучість формування світового ринку праці.

Це визначення ринку праці добре відображає зміни, які відбуваються в сучасному світі через глобалізацію та міжнародну мобільність робочої сили. Постійні та систематичні потоки робочої сили між країнами впливають на умови праці та робочі відносини як у відправних, так і у приймаючих країнах. Економічно розвинені держави можуть мати більший вплив на формування міжнародних стандартів та правил, що може призвести до сприятливіших умов для своєї економіки. Економічно розвинені держави можуть прагнути орієнтувати міжнародний ринок праці в напрямку, який відповідає їхнім власним інтересам та моделі соціально-економічного розвитку (табл. 1.2) [4, с. 5].

Таблиця 1.2

Тлумачення терміну «ринок праці» в різних інформаційних джерелах

Джерело	Визначення
Вікіпедія [9]	Ринок праці – це система суспільних відносин, пов’язаних з купівлею і продажем трудових послуг працівників (послуг праці)
Богатирьов К.О. [6]	Ринок праці це суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів
Калініна С.П. [22, 23, 24]	Ринок праці – це сукупність соціально-економічних і трудових відносин між найманими працівниками та підприємцями щодо організації, використання та купівлі-продажу здатності робочої сили до певного виду робіт
Лібанова Е.М. [30]	Ринок праці – це товарно-грошові відносини, що пов’язані, по перше, з попитом на робочу силу, визначеним у свою чергу попитом на продукт того або іншого товару в суспільстві, по-друге, з використанням професійних здібностей і їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили
Волянська-Савчук Л. В. [12, с. 121]	Ринок праці є складною системою відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу
Чернявська Ю.Б. [61, с. 155]	Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між працівниками і роботодавцями з приводу купівлі-продажу товару «робоча сила», яка пронизує усі фази відтворення працівника і ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, на якій встановлюється певне співвідношення попиту і пропозиції на послуги робочої сили, її ціни та умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, державна підтримка непрацездатних громадян, яка регулюється за допомогою соціальних, правових і юридичних норм та інститутів

Формування міжнародного ринку праці свідчить про те, що процеси світової інтеграції впливають не лише на економічні і технологічні сфери, але й на складні соціальні і трудові відносини, які тепер набувають глобального характеру. Це ставить у пряме протистояння соціальну політику різних країн з різним соціальним досвідом і національними традиціями. Основними точками зіткнення є, передусім, сумісні міжнаціональні підприємства, що зазвичай виникають у різних частинах світу. Зіткнення також відбувається в межах окремих транснаціональних корпорацій під час пересування робочої сили та капіталу через межі. У багатьох випадках це викликає складні проблеми у поєднанні різних економічних, технологічних та соціальних структур.

Визначення ринку праці в контексті глобалізації і врахування його впливу на умови праці може мати значний обсяг і включати багато напрямів:

Умови праці та способи найму/звільнення: умови праці, які включаються у контракт праці, права та обов'язки працівників та роботодавців, процедури найму та звільнення працівників, а також інші аспекти трудових відносин.

Оплата праці базова зарплата, додаткові виплати (наприклад, премії, бонуси), системи оплати за годину, за робочий день тощо.

Відпустки та вільні від роботи дні: Це включає норми щодо надання відпусток та інших періодів відпочинку, які можуть бути закріплені в законодавстві або в умовах праці.

Тривалість робочого дня – визначення кількості годин, які працівники повинні працювати протягом дня або тижня, а також норми щодо робочого часу, перерв на відпочинок тощо.

Надання різноманітних пільг: різноманітні пільги та підтримку працівників у вигляді матеріальних виплат, медичного страхування, відпочинку, пенсійних програм тощо. Ці аспекти визначення ринку праці демонструють, що його характер визначається не лише економічними

факторами, а й соціальними та правовими нормами, які впливають на умови праці та життя працівників [34, с. 92].

Міжнародний ринок праці, який формується, є складним соціально-економічним процесом, який ставить перед світовою спільнотою ряд складних питань дотику та, в подальшому, інтеграції соціального досвіду і практики різних націй [43, с. 198]. Ринок праці є ключовим фактором у процесі трансформаційних змін. Рух робочої сили на міжнародному ринку праці здійснюється через трудову міграцію, яка може бути регулярною і поділятися на вільне переміщення, постійне поселення або дозвіл на перебування у країні протягом обмеженого часу. Так, сегментація міжнародного ринку робочої сили відображається в його різноманітності та особливостях за різними ознаками. Сегментація ринку робочої сили відображає складність та різноманітність міжнародного ринку, що враховує різні економічні, соціальні та культурні чинники в різних країнах та галузях економіки [59].

Сегментація міжнародного ринку праці не передбачає повної однорідності у складі робочої сили, яка приймає участь у цьому ринку. Однак це не означає, що учасники цього ринку не мають своїх власних унікальних характеристик. Наприклад, робітники, які працюють за кордоном, часто проявляють меншу схильність до національних уподобань, вони більш мобільні й мають високий рівень адаптації до вимог своїх роботодавців. Такі здібності можуть бути характерними, наприклад, для робітників з азійських країн, які шукають роботу за кордоном [52, с. 36].

Міжнародний ринок праці можна описати як простір, де відбувається обмін, купівля та продаж робочої сили. Це визначає умови найму міжнародних працівників, рівень оплати та характер попиту на працю. Різноманітні умови розвитку світового господарства та міжнародної спільноти формують надзвичайно різноманітну за складом робочу силу: вона відрізняється за рівнем кваліфікації та освіти, статтю, віком та національною приналежністю.

1.2. Інтеграція України у міжнародний ринок праці

Україна має потенціал для подальшої інтеграції у міжнародний ринок праці, але для цього необхідно ефективне управління міграційними процесами, розвиток людського капіталу та вдосконалення умов праці та соціального захисту. Інтеграція України у міжнародний ринок праці є складним процесом, що включає різні аспекти економічної, соціальної та політичної природи (рис. 1.2).

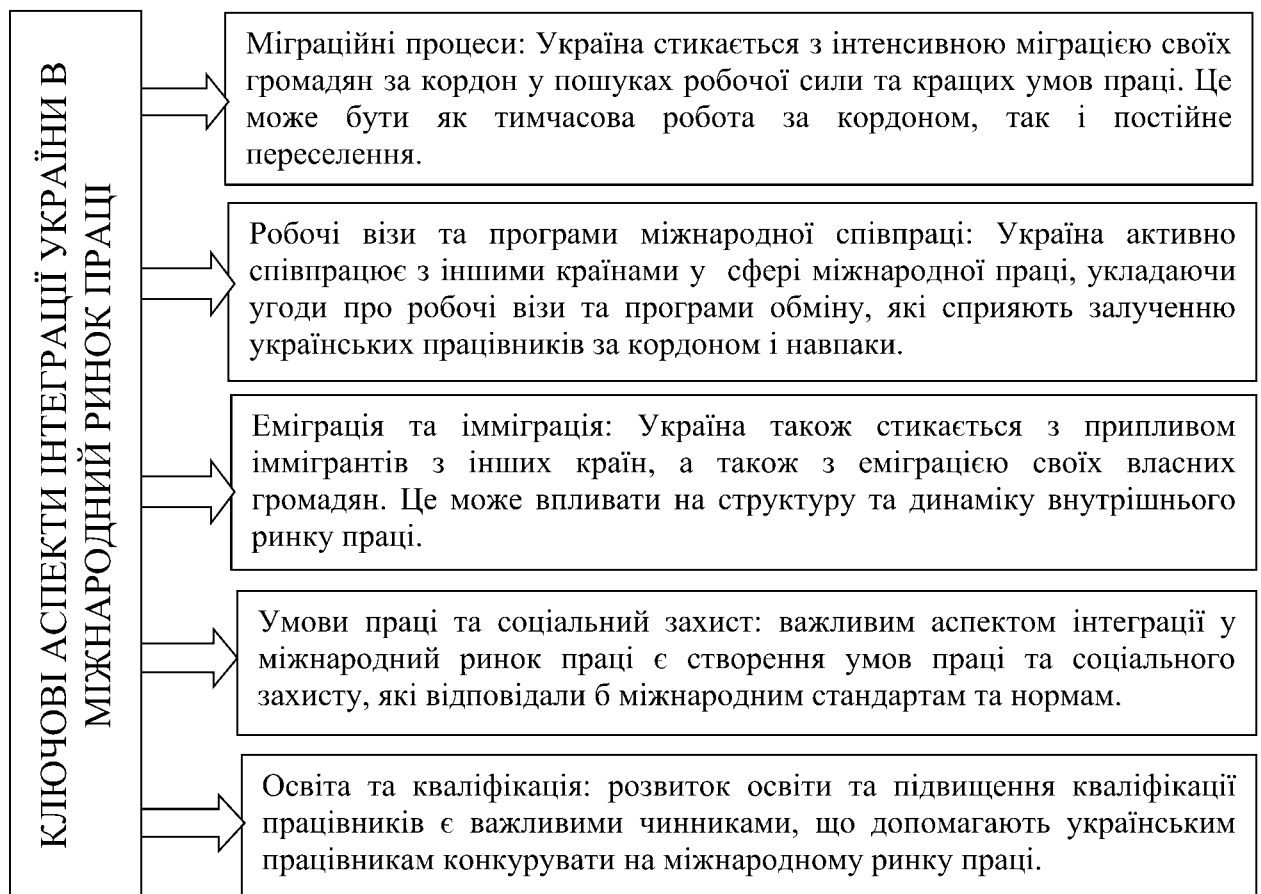


Рис. 1.2. Складові інтеграції України у міжнародний ринок праці

Джерело: побудовано автором

Інтеграція України у міжнародний ринок праці – це складний процес, що охоплює різні аспекти економічного, соціального та політичного характеру. Важливими аспектами цієї інтеграції є міграційні процеси, робочі візи та програми співпраці з іншими країнами, еміграція та імміграція, умови праці та соціальний захист, а також освіта та кваліфікація працівників.

Україна має потенціал для подальшої інтеграції у міжнародний ринок праці, проте для цього потрібно ефективне управління міграційними процесами та розвиток людського капіталу.

Сучасний світ свідчить про унікальний процес соціально-економічного об'єднання, коли окремі складові національні ринки праці поступово зливаються в єдиний міжнародний ринок праці. Наслідки переміщення робочої сили на цьому міжнародному ринку варіюються в залежності від конкретних умов економічного та соціального розвитку кожної держави. Уряди країн, зі свого боку, змушені розробляти власну державну політику щодо праці та зайнятості, а також контролювати міграційні потоки з метою зменшення негативного впливу припливу іммігрантів та стимулювання розвитку власної економіки [58] (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Сформовані напрями дослідження міжнародної міграції в контексті впливу процесів глобалізації

Напрями прояву глобалізації	Напрями дослідження міжнародної міграції людських ресурсів у контексті впливу глобалізації
Специфіка сучасного світового поділу праці та визначення в ньому місця окремих держав та інших суб'єктів	Визначення впливу регіонального та країнового поділу праці на соціально-економічну стратифікацію мігрантів
Нова структурованість світового простору та зміни економічних і політичних центрів впливу на гео економічний розвиток	Окреслення особливостей міграційних потоків відповідно до структури світового простору та компаративний аналіз регіональних міграційних потоків
Зміщення акцентів у бік економічної влади на противагу військово-політичній і виникнення нових гео економічних конфліктів	Вивчення стану міграції біженців як гео економічного ризику на постконфліктних територіях
Розроблення нової політики та економічної стратегії підвищення конкурентоспроможності держав в умовах глобалізації	Розроблення моделі й основних концептуальних засад регіональної міграційної політики в контексті підвищення конкурентоспроможності інтеграційних об'єднань
Формування нових форм взаємодії на міжнародному рівні: партнерство, співпраця	Аналіз тенденцій розвитку інституційного середовища регулювання міжнародної міграції
Географічні та кліматичні фактори впливу на форми та особливості господарської діяльності	Визначення причинно-наслідкових зв'язків природничо-екологічних факторів міжнародної міграції людських ресурсів

Джерело: систематизовано на основі [60, с. 58–59; 50, с. 112–116]

На сьогоднішній день більшість вчених виділяють п'ять основних міжнародних міжрегіональних ринків праці: західноєвропейський, близькосхідний, азіатський, латиноамериканський і африканський. Ці ринки формуються завдяки трудовій міграції, що має свої власні особливості у руху робочої сили. Ці особливості відображають тенденції міжнародного поділу праці та різноманітність професійного рівня трудових мігрантів, який може відрізнятись від професійних характеристик працівників, які є суб'єктами виключно національних ринків праці. У таких умовах міжнародні трудові мігранти є більш мобільними та менш прив'язаними до національних умов життєдіяльності, що дозволяє їм легше адаптуватися до вимог іноземних роботодавців. [31, с. 28]. Це найбільш справедливо стосовно працівників, які здійснюють свою трудову діяльність у рамках міжнародних та міждержавних організацій (додаток В).

Трудові мігранти, які є основним елементом міжнародного ринку праці, мають специфічні характеристики: найчастіше це молоді, цілеспрямовані, але соціально вразливі люди. Найбільший попит на міжнародному ринку праці мають фахівці у сфері комп'ютерних та інформаційних технологій, а також у галузі кредитно-фінансової та маркетингової діяльності.

Можливості працевлаштування в спеціалістів цих галузей найбільш привабливі у розвинених країнах Західної Європи та Північної Америки. Ці країни зацікавлені у стійкому економічному зростанні та мають велику матеріально-технічну базу для проведення наукових досліджень та навчання, що створює сприятливі умови для реалізації міжнародних проектів [28, с. 29].

Міжнародний ринок праці стає все більш вимогливим до освітнього та кваліфікаційного рівня працівників, які залучаються. Це вимагає ознайомлення з передовим міжнародним досвідом, урахування національних особливостей соціально-економічної політики кожної країни для розвитку наукомісткості у світовому виробництві. Розвиток міжнародного ринку праці допомагає заповнити дефіцит висококваліфікованих працівників, що виникає

внаслідок науково-технічного прогресу та розвитку інформаційних технологій. Проте прогресивний розвиток міжнародного ринку праці сьогодні стикається з негативними ідеологічними факторами, що спричиняють формування негативного ставлення громадськості до представників інших країн, народів та релігій (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Фактори впливу на міжнародну міграцію населення

Фактори «виштовхування»	Фактори «тяжіння»
Економічні	
Низька заробітна плата	Висока заробітна плата
Низька якість життя	Висока якість життя
Високий рівень безробіття	Наявність вільних робочих місць
Економічна нестабільність	Стабільний розвиток економіки
Обтяжлива система оподаткування	Ліберальна система оподаткування
Соціальні	
Низька якість освіти	Висока якість освіти
Погані умови праці	Гарні умови праці
Культурні	
Релігійні переслідування	Свобода віросповідання
Етнічна дискримінація	Відсутність етнічної дискримінації
Расова дискримінація	Відсутність расової дискримінації
Політичні	
Відсутність демократії	Розвинена демократія
Політична нестабільність	Стабільність політичної системи
Корумпованість владних структур	Відсутність корупції
Екологічні	
Забруднене довкілля	Краща екологічна ситуація
Низька якість питної води та їжі	Чиста питна вода та екологічно безпечна їжа

Джерело: систематизовано на основі [60, с. 58–59; 50, с. 112–116]

Структура трудових мігрантів часто включає в себе велику частку малозабезпечених верств населення з країн Близького Сходу, Африки, які були охоплені військовими діями, а також з країн Азії та Латинської Америки. Західні держави, у свою чергу, часто створюють умови для залучення низькокваліфікованої іноземної робочої сили з метою нівелювання наслідків зниження рівня народжуваності та забезпечення умов для економічного зростання.

Проте, цей процес супроводжується посиленням конфліктів на міжнаціональному та міжрелігійному ґрунті в розвинених країнах. Це вимагає вжиття заходів щодо регулювання припливу іноземних мігрантів та

посилення умов входження іноземної робочої сили для забезпечення соціальної стабільності та міжетнічного миру. [33].

Масштабність міграційних процесів у суспільстві та значимість тих змін, які привносяться ними в економічне життя, об'єктивно вимагають систематизації та класифікації різних підходів до міграції. Класифікація сучасних теорій вивчення міжнародної міграції: неокласична теорія (Дж.Р. Харріс, М.Р. Тодаро), теорія людського капіталу (Л.А. Сжаастад, Х.Р. Кларк), нова економічна теорія міграції (О. Старк, Е. Тейлор), концепція сегментованого ринку праці (М. Пайор, А. Портес, Д. Солоу), теорія світового ринку праці (Е. Плетньов, Дж. Джонстон), теорія світових систем (І. Валерштейн, С. Сассен), теорія «притягання-виштовхування» (Х. Джером, Е. Лі) та концепція нового міжнародного економічного порядку (Дж. Бхагваті, В. Бонінг) [38, с. 42].

Визначення причин міграції зазвичай є складним завданням, оскільки різні теорії та підходи можуть виокремлювати різні фактори як ключові. Часто вони суперечать один одному, і важко визначити домінуючий чи єдиний фактор, який пояснює всі аспекти міграції. Серед факторів, що впливають на міграцію, можна виділити прагнення індивідуума покращити своє становище, етнічно-культурну близькість країни-цільі міграції та наявність можливостей на ринку праці. У реальному житті ці фактори часто взаємодіють і доповнюють один одного. Важливо також розрізняти внутрішню та зовнішню (міжнародну) міграцію, оскільки вони можуть мати різні причини та наслідки. Це розмежування допомагає краще розуміти складність явища міграції та розробляти ефективні політики для управління міграційними процесами.

Формування міжнародного ринку праці у сучасних геополітичних умовах є складним та багатогранним процесом, який охоплює різні аспекти економічного, соціального та політичного життя світової спільноти. У результаті цих процесів міжнародний ринок праці стає багатогранним та складним явищем, який впливає на економічний розвиток, соціальну

стабільність та культурний обмін у різних частинах світу (рис. 1.3). Однак, важливо розвивати політики та механізми, що забезпечують справедливий та ефективний функціонування міжнародного ринку праці для всіх його учасників [53, с. 194].

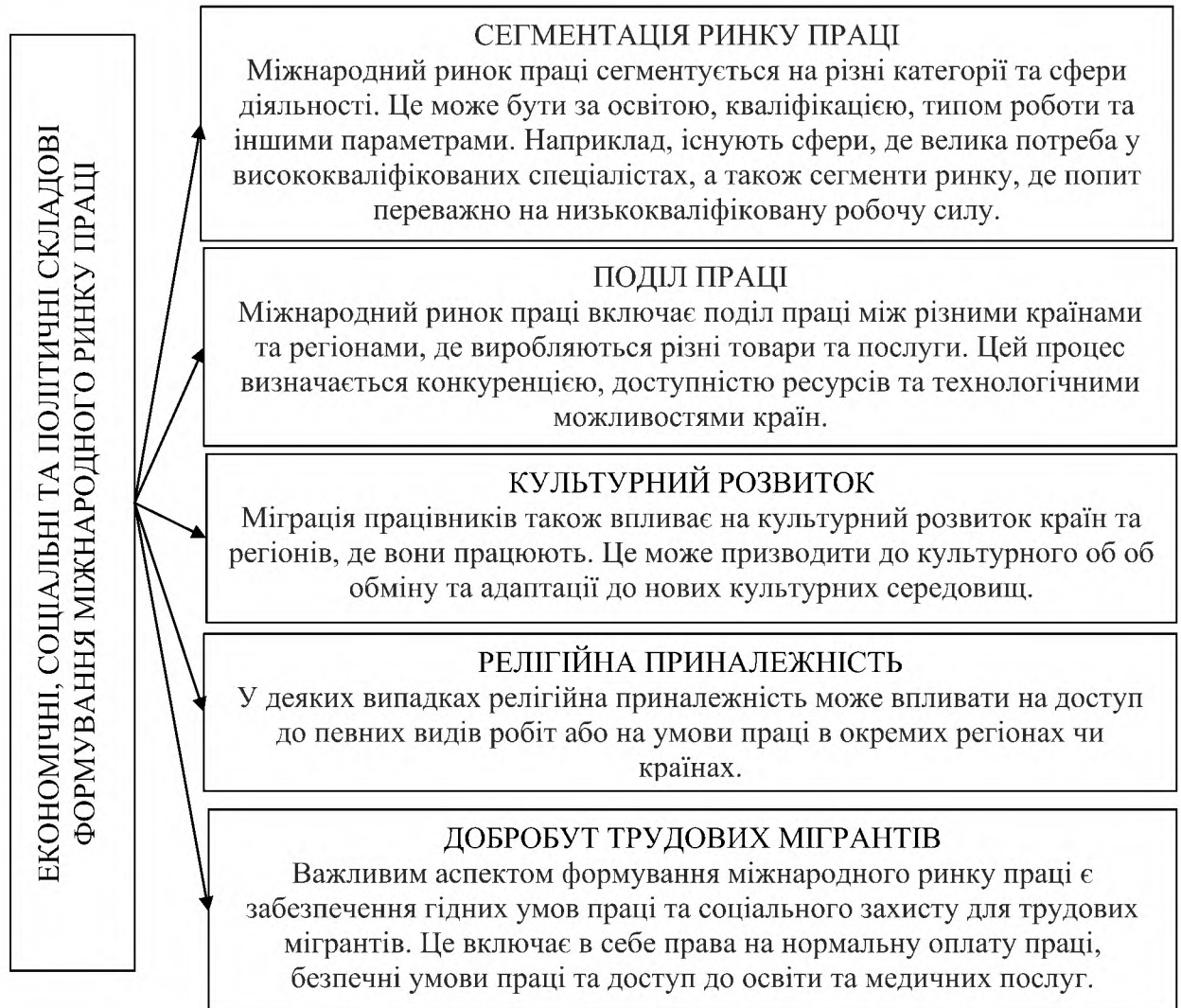


Рис. 1.3. Вплив процесу формування міжнародного ринку праці на життя світової спільноти

Джерело: побудовано автором

Міжнародний ринок праці справді формується існує завдяки трудовій міграції, яка може бути як постійною, так і тимчасовою. У практичному економічному житті ці види міграції можуть перетворюватися один в один або змінювати свою характеристику через різноманітні фактори, такі як зміни в законодавстві, економічні умови, політична ситуація, потреби на ринку праці тощо. Наприклад, тимчасова міграція може перерости в

постійну, якщо працівник вирішить залишитися за кордоном на постійне працевлаштування після закінчення контракту, або навпаки, постійна міграція може стати тимчасовою у зв'язку зі зміною обставин [56, с. 14].

Іншими причинами міжнародного переміщення трудових ресурсів можуть бути військові дії та незгоди з ідеологічними принципами життя у країнах-імпортерах трудових ресурсів. Міжнародне переміщення трудових ресурсів, у тому числі тимчасове, впливає на соціально-економічний розвиток країн-донорів та країн-реципієнтів трудових ресурсів (рис. 1.4).



Рис. 1.4. Схема наслідків міждержавної трудової міграції

Джерело: систематизовано на основі [17, с. 18]

Переміщення трудових ресурсів країн-донорів (з яких трудові ресурси їдуть за кордон для працевлаштування) до країн-реципієнтів (які приймають трудові ресурси, що прибувають для працевлаштування) викликане здебільшого економічними причинами, такими як максимізація власного прибутку кожного найманого працівника. Для багатьох мігрантів головним

чинником їхнього виїзду на роботу за кордон є вища оплата праці, ніж на батьківщині. За даними програми розвитку ООП (ПРООН), розрив між рівнем життя в розвинених і країнах, що розвиваються, в останні 50 років збільшився: «Валовий внутрішній продукт на душу населення в країнах з високим рівнем доходу в 66 разів перевищує його в країнах з низьким доходом населення і в 14 разів – у країнах із середнім рівнем доходу. Трудові мігранти, які отримують роботу в країнах з високим рівнем доходу, мають можливість заробляти у 20-30 разів більше, ніж у себе на батьківщині» [35].

Отже, щодо доцільності санкціонування припливу трудових ресурсів, особливо «низько інтелектоозброєних» у країну-реципієнт, її уряд має враховувати плюси і мінуси таких переміщень для приймаючої країни у довгостроковій перспективі [26, с. 52]. Країни-донори по міграції зазвичай характеризуються відсутністю достатньої кількості можливостей для своїх громадян, низьким рівнем зайнятості, обмеженими можливостями для освіти та розвитку, політичною нестабільністю або іншими факторами, що змушують людей шукати краще життя за кордоном. Ці країни можуть надсилати мігрантів у різні частини світу, залежно від конкретних обставин та можливостей для еміграції. Для країн-донорів міжнародна міграція має низку позитивних моментів:

1. Можливість працевлаштування мігрантів з низьким рівнем освіти, створення бізнесу в країні-реципієнті не в реальному секторі економіки, а у сфері послуг, насамперед у сервісі та торгівлі, зокрема, у прибиранні вулиць та приміщень, транспортних перевезеннях, ресторанному, готельному справі, торгівлі продуктами харчування та одягом, у системі пралень, перукарських послуг, швейної, шкіряної, харчової промисловості, у будівництві, що може не вимагати спеціальної підготовки, найчастіше необхідної для роботи в реальному секторі економіки [6].

2. Можливість для іммігрантів брати участь у так званій «етнічній економіці» сторони, що приймає, отже, отримувати конкурентні переваги та максимізувати свої доходи при наданні послуг замовникам за рахунок

обслуговування платоспроможних представників свого етносу. Так, «...у США існують сальвадорські та нікарагуанські ресторани, гватемальські ринки та магазини, де продаються товари центральноамериканських країн» споживання представниками цих країн [7, с. 12].

3. Інвестування мігрантами коштів у народне господарство країни походження, що забезпечує створення робочих місць, зростання ВВП і зростання доходів осіб, що займають ці місця.

4. Іммігранти з низьким рівнем освіти перестають бути для країни-донора перспективним фактором і носієм інтелекту, який, згідно з нерівноважною економічною теорією, є джерелом додаткової вартості, оскільки таким іммігрантам у країні-реципієнті пропонуються важкі, небезпечні, низькооплачувані роботи, від яких відмовляються місцеві жителі: у Бельгії іммігранти становлять 50 % усіх гірників, у Швейцарії – 40 % будівельних робітників, у США – 70 % зайнятих в аграрному секторі. Очевидно, що на таких роботах розвиток набувають фізичних, а не інтелектуальних чи творчих потенцій найманого працівника [4, с. 3].

5. Еміграція знижує рівень безробіття у країнах-донорах, звільняючи неефективні уряди від почесного обов'язку максимізації рівня працевлаштування своїх громадян. Це веде до погіршення проблеми, пов'язаної з відсутністю державного регулювання, лише вкорінюючи неефективні уряди в омані про його непотрібність. Внаслідок цього країни регулярно позбавляються значної кількості трудових ресурсів на користь третіх країн.

6. У країнах-донорах виїзд за кордон трудових ресурсів знижує конкуренцію на власному внутрішньому ринку, що веде до зниження рівня продуктивності праці та валового внутрішнього продукту.

Для країн-реципієнтів відзначаються такі «мінуси» міжнародного переміщення трудових ресурсів [14, с. 272]:

1. Іммігранти наймаються на роботи у трудомісткі і низько інтелектомісткі галузі, на робочі місця, які не мають попиту у корінних

жителів, оскільки оплата таких робіт не забезпечує відтворення зайнятих у цих галузях трудових ресурсів. Сенса цього феномена полягає в тому, що збереження низької заробітної плати трудового населення може стати для держави способом зміцнення своїх позицій у глобальній конкуренції: «Щойно «дешева робоча сила» стає конкурентною перевагою, ви потрапляєте в пастку – забезпечення подальшого економічного зростання супроводжуватиметься консервацією бідності населення» [2, с. 86].

2. Іноземні працівники та їхні сім'ї формують додатковий попит на товари та послуги, сприяючи зростанню виробництва в країнах, що приймають [5, с. 39]. У багатьох країнах, що розвиваються, одержувані від мігрантів грошові перекази є важливішим джерелом доходів, ніж офіційна допомога розвитку світової спільноти: «У 2004 р., наприклад, сума офіційних грошових переказів мігрантів досягла 150 млрд. дол., а неофіційних – понад 300 млрд. дол. оцінка). Основними країнами-отримувачами грошових переказів були Мексика (16 млрд. дол.), Індія (9,9 млрд. дол.), Філіппіни (8,5 млрд. дол.) [8, с. 16].

Таким чином, стає очевидною причина тимчасового переміщення трудових ресурсів з менш розвинених у господарському плані країн у більш економічно розвинені – прагнення трудових ресурсів, що переміщуються, поліпшити добробут членів сім'ї, що залишилися на батьківщині. Про жодне суспільно-корисне реінвестування капіталу або хоча б підтримку рівня незнижуваних залишків на банківських рахунках мігрантів в економіку країни-реципієнта говорити не доводиться.

Крім того, слід пам'ятати про спеціальні фінансові заходи стимулювання міграції, що вживаються урядами окремих країн-донорів з метою подальшого реінвестування отриманих доходів у національну економіку, що також є ефективним інструментом відволікання коштів з економіки країни-реципієнта.

Висновки до розділу 1

1 У формуванні міжнародного ринку праці важливу роль відіграють не лише політичні та соціально-економічні чинники, але й соціально-психологічні та ідеологічні впливи, такі як настрої у суспільстві та різноманітні ідеологічні установки. Негативне ставлення до представників інших країн може ускладнити вільний рух робочої сили та обмежити її територіальну мобільність.

2 Однією з основних відмінностей міжнародної робочої сили є її функціональні особливості, які визначаються належністю до міжнародних, політичних, економічних та соціальних структур. Ці особливості враховують їх зв'язок із світовою економікою та соціальними завданнями розвитку людства.

3 Україна має потенціал для подальшої інтеграції у міжнародний ринок праці, але для цього необхідно ефективне управління міграційними процесами, розвиток людського капіталу та вдосконалення умов праці та соціального захисту. Інтеграція України у міжнародний ринок праці є складним процесом, що включає різні аспекти економічної, соціальної та політичної природи

4 У останні роки багато країн, незалежно від рівня їх економічного розвитку, стикаються з дефіцитом кваліфікованої робочої сили, що пов'язано зі змінами у вимогах до професійних знань у зв'язку з розвитком технологій, зокрема мікроелектроніки та інформаційних технологій.

5 Дефіцит кваліфікованого персоналу нині здебільшого компенсується шляхом тимчасового найму спеціалістів з інших країн, активізації територіальної мобільності, різноманітних умов найму та організації праці таких працівників. Оцінка наслідків міжнародної міграції може бути різною і залежить від конкретної соціально-економічної ситуації в країні.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ

2.1. Сучасні тренди в системі міжнародного ринку праці

У сучасних умовах розвитку світової спільноти стають очевидними фундаментальні зміни на ринку праці – стійкість робочих місць на тлі зростаючої нестабільності, економічне відновлення сповільнилося. Макроекономічне середовище значно погіршилося протягом 2023 р., а триваюча геополітична напруженість, а також стійка інфляція, що поглиблюється, спричинили часті та агресивні дії центральних банків. Зміни в розстановці сил в економіці спричиняють перерозподіл влади, матеріальних багатств, конкурентних переваг та можливостей у всьому світі, проривні інновації, нові ідеї та технології, бізнес-моделі та дефіцит ресурсів впливають на всі сфери життя сучасного суспільства [8]. Пандемія COVID-19, війна між Україною та росією наклала свій відбиток ринку праці в усьому світі (додаток Д).

Міжнародний ринок праці у 2023 р. зазнав значних змін через низку факторів, найголовнішими з яких є:

- вплив війни в Україні: війна призвела до значного переміщення людей, втрати робочих місць та порушення ланцюгів постачання, що негативно вплинуло на світову економіку та ринок праці.

- зростання інфляції: інфляція призвела до зменшення реальних доходів працівників, що спричинило зростання соціальної напруги та забастовок.

- вплив пандемії COVID-19: хоча пандемія йшла на спад, вона все ще мала вплив на ринок праці, зокрема через обмеження та зміни у поведінці людей.

– технологічні зміни: автоматизація та штучний інтелект продовжують змінювати характер роботи, що призводить до зникнення одних професій та виникнення нових.

Проведені міжнародними експертами дослідження свідчать про безпрецедентні масштаби дестабілізації світового ринку праці у 2022-2023 рр. Загальносвітовий обсяг робочого часу скоротився приблизно на 8,8% порівняно з четвертим кварталом 2019 р., що еквівалентно повному робочому часу 255 млн. працівників. За даними МОП рівень безробіття у світі у 2023 р. становив 5,1%. Це трохи нижче, ніж у 2022 р., коли рівень безробіття становив 5,2%. Проте, важливо зазначити, що ці цифри є середніми по світу і значно відрізняються в різних країнах та регіонах. У країнах з високим рівнем доходу рівень безробіття у 2023 році становив 3,8%. У країнах з низьким та середнім рівнем доходу рівень безробіття у 2023 р. становив 6,2%. У регіоні Близького Сходу та Північної Африки рівень безробіття у 2023 р. становив 12,2%. У Європі рівень безробіття у 2023 р. становив 6,7%. В Україні рівень безробіття у 2023 р. становив 21,1% [36].

Зростання виявилось стійким на тлі посилення нестабільності ВВП у 2023 р. виявився більш стійким, ніж очікувалося. У жовтні 2022 р. Міжнародний валютний фонд (МВФ) погіршив прогноз зростання ВВП (валового внутрішнього продукту) у 2023 р. через постійне підвищення відсоткових ставок, покликане взяти інфляцію під контроль (МВФ 2022). Очікувалося, що часте та швидке підвищення процентних ставок суттєво послабить глобальне зростання. Однак у жовтні 2023 р. прогноз зростання світового ВВП на 2023 р. було переглянуто в бік підвищення на 0,3 відсоткових пункти порівняно з прогнозом попереднього року, насамперед через вищий попит на послуги (IMF 2023). Зростання ВВП було переглянуто в бік підвищення на 0,4 відсоткових пункти для розвинених країн і на 0,3 відсоткових пункти для країн з ринками, що формуються, та країн, що розвиваються.

Частково краще, ніж очікувалося, зростання у 2023 р. також було результатом рівня інвестицій, який залишався високим, незважаючи на зростання вартості запозичень (табл. 2.1), що визначають один одного і накладають чіткий відбиток на всю систему міжнародних соціально-трудова відносин [65].

Таблиця 2.1

**Динаміка ВВП на душу населення різних груп країн у період
1000-2030 рр., дол. США за ПКС 1990 р.**

Країни та їх групи	Роки								
	1000	1500	1820	1870	1913	1950	1973	2001	2030
Західна Європа	400	771	1204	1960	3458	4579	11416	19256	30503
США, Канада, Австралія, Нова Зеландія	400	400	1202	2419	5233	9268	16179	26943	43109
Японія	425	500	669	737	1387	1921	11434	20683	32774
Західні країни	405	702	1109	1882	3672	5649	13082	22509	35932
Азія (за винятком Японії)	405	572	577	550	658	634	1226	3256	...
Латинська Америка	400	416	692	681	1481	2506	4504	5811	8949
Східна Європа і колишній СРСР	400	498	686	941	1558	2602	5731	5038	10920
Африка	425	414	420	500	637	894	1410	1489	1987
Решта країн світу	441	538	578	606	860	1091	2072	3372	8304
Світ загалом	436	566	667	875	1525	2111	4091	6049	11689

Джерело: розраховано на основі [10, с. 686]

Рівень інвестицій помірно знизився на тлі зростання вартості запозичень. На глобальному рівні інвестиції як частка ВВП у 2023 р., за оцінками, становили 26,4%, що лише на 1 відсотковий пункт нижче, ніж у 2022 р. (IMF 2023). Падіння в країнах з розвинутою економікою було ще менш вираженим (з 23,2% у 2022 р. до 22,4% у 2023 р.). Частково нещодавня стійкість інвестицій може бути пов'язана з укоріненими очікуваннями, що інфляція (і відсоткові ставки) повернуться до цільових рівнів. Таку стійкість інвестицій можна також пояснити швидкими політичними діями на початку пандемії, спрямованими на пом'якшення шоку невизначеності, який спричинила криза у сфері охорони здоров'я. Однак нинішнє макроекономічне середовище, частково зумовлене зростанням геополітичної напруженості, змінило структуру інвестицій, змістивши акценти з високоінноваційних на низькодохідні інвестиції. Це, ймовірно, сприяло

підвищенню економічної активності та зайнятості в короткостроковій перспективі, але надмірна залежність від низькопродуктивних інвестицій, таких як роздрібна торгівля, може знизити продуктивність і загальне покращення рівня життя в середньостроковій перспективі.

У 2023 р. інфляційний тиск послабився, але залишився високим. Зростання цін у 2021 р. та 2022 р. відбулося внаслідок потужного фіскального стимулювання з боку урядів під час пандемії COVID-19, а також тиску на ланцюги поставок, який посилювався через геополітичні події, зокрема вторгнення російської федерації в Україну. Хоча з 2020 р. інфляція зросла в усіх регіонах та економіках, у розвинених країнах вона була нижчою, ніж у країнах з ринками, що формуються, та країнах, що розвиваються. Хоча інфляція знизилася з піку 2022 р., вона залишалася значно вищою за цільові показники центрального банку впродовж 2023 р., в середньому на 4,6% у розвинених країнах і на 8,5% у країнах, що розвиваються.

Прогноз ВВП на 2024 р. характеризується значною неоднорідністю між групами країн. Стійкість зростання ВВП у 2023 році була найбільш помітною серед країн з доходами нижче середнього та вище середнього (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Прогноз динаміки зростання ВВП у світі (зміна у відсотках)

Розподіл країн	Роки					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Світ	-3,0	6,2	3,4	2,9	2,9	3,2
Країни з низьким рівнем доходу	-0,5	2,2	2,9	0,6	3,7	5,1
Країни з рівнем доходу нижче середнього	-3,1	6,2	5,1	4,6	5,1	5,4
Країни з доходом вище середнього	-1,3	7,3	3,1	4,0	3,5	3,5
Країни з високим рівнем доходу	-4,3	5,6	3,0	1,5	1,6	2,0

Джерело: розраховано на основі [65, с. 19]

У країнах з високим рівнем доходу спостерігалось значне уповільнення зростання ВВП у 2023 р. порівняно з 2022 р., а в країнах з низьким рівнем доходу також спостерігалось помітне уповільнення. Очікується, що у 2024 р. ВВП у світі залишиться стабільним порівняно з 2023 р., а в країнах з низьким та нижчим за середній рівнем доходу очікується покращення ситуації впродовж цього періоду (МВФ 2023). Однак через наявність і збереження

глобальних побічних ефектів існують ризики погіршення темпів зростання в найближчому майбутньому.

Інфляція, хоча й послаблюється, може стати більш поширеною у 2024 р. та 2025 р. Кращий, ніж очіувалося, прогноз економічного зростання частково відображає той факт, що інфляційний тиск послаблюється в міру того, як витратні шоки, спричинені зростанням цін на енергоносії та продукти харчування, зменшуються. Однак, оскільки на інфляцію впливає дедалі більше секторів, вищі темпи інфляції можуть зберегтися, хоча й на рівнях, нижчих за пікові, досягнуті у 2022 р. (МВФ 2023). Оскільки інфляція залишається стійкою, очікується, що процентні ставки залишатимуться підвищеними на прогнозному горизонті. Це може продовжувати погіршувати перспективи зростання реальної заробітної плати.

Економічна стійкість утримала умови на ринку праці стабільними у 2023 р. Завдяки вищим, ніж очіувалося, темпам економічного зростання у 2023 р. загальний рівень участі робочої сили перевищив свій довгостроковий лінійний тренд.¹ Можливо, завдяки кращому, ніж очіувалося, стану ринку праці, рівень участі зріс у кількох регіонах у 2023 р., зокрема в країнах з високим рівнем доходу (на 0,3 відсоткових пункти) та країнах з рівнем доходу нижче середнього (на 1,5 відсоткових пункти) (табл. 2.3).

У країнах з низьким рівнем доходу та з доходом вище середнього рівень участі в робочій силі знизився (на 0,1 та 0,3 відсоткових пункти відповідно). Якщо порівняти рівень участі у 2023 р. з лінійним трендом 1991-2019 рр., то можна зробити низку спостережень. По-перше, за винятком країн з низьким рівнем доходу, показники участі у 2023 р. були вищими за лінійний тренд 1991-2019 рр., що свідчить про те, що рівні участі значною мірою відновилися після їхніх найнижчих показників до пандемії. По-друге, показники участі у 2023 р. були нижчими за лінійну тенденцію в Північній Африці, Латинській Америці та Карибському басейні і, меншою мірою, в Південно-Східній Азії та Тихоокеанському регіоні. Дійсно, існують помітні відмінності між субрегіонами МОП. У більш фундаментальному плані, хоча

рівень участі на ринку праці перевищує тенденцію, спостерігається низка важливих відхилень, які маскуються при розгляді агрегованих показників.

Таблиця 2.3

Динаміка дефіциту робочих місць та темпи скорочення робочих місць, 2019-2023 рр., за статтю та дохідними групами у світі

Групи країн	Стать	Рівень нестачі робочих місць (у відсотках)					Дефіцит робочих місць (мільйонів)				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Світ	Жінки	14,4	16,1	15,3	14,2	13,7	219,7	244,7	238,0	223,0	220,7
	Чоловіки	10,0	11,6	10,7	9,6	9,3	219,3	254,8	238,3	217,5	214,1
	Всього	11,8	13,4	12,6	11,5	11,1	439,0	499,5	476,4	440,4	434,8
Країни з низькими доходами	Жінки	24,1	25,5	25,1	24,4	24,3	31,7	34,7	35,2	34,9	35,7
	Чоловіки	16,6	17,8	17,8	17,5	17,4	25,8	28,5	29,4	30,1	30,9
	Всього	20,0	21,4	21,1	20,6	20,5	57,6	63,3	64,5	65,0	66,6
Країни з доходом нижче середнього	Жінки	16,2	17,4	16,8	16,0	15,4	67,3	72,2	72,2	71,1	73,7
	Чоловіки	10,1	11,6	10,5	9,1	8,9	84,0	97,3	90,1	79,6	79,5
	Всього	12,1	13,5	12,6	11,4	11,1	151,3	169,4	162,3	150,6	153,2
Країни з доходом вище середнього	Жінки	13,2	14,8	14,0	12,6	12,0	89,8	99,8	96,4	86,7	82,4
	Чоловіки	9,6	11,1	10,2	9,4	9,0	81,2	93,2	86,6	80,2	77,3
	Всього	11,2	12,8	11,9	10,8	10,4	171,0	193,0	183,0	166,9	159,7
Країни з високим рівнем доходів	Жінки	10,4	12,8	11,4	10,0	9,5	30,9	38,0	34,2	30,3	28,9
	Чоловіки	7,8	9,9	8,9	7,6	7,2	28,2	35,9	32,3	27,6	26,4
	Всього	8,9	11,2	10,1	8,7	8,2	59,1	73,9	66,6	57,9	55,3

Джерело: розраховано на основі [65, с. 23]

Тенденція до зниження рівня безробіття збереглися і в 2023 р. У 2023 р. рівень безробіття у світі знизився на 0,2 відсоткових пункти до 5,1%, причому зниження відбулося в більшості груп країн, за винятком країн з низьким рівнем доходу, де рівень безробіття зріс, і країн з високим рівнем доходу, де безробіття залишалося стабільним. Більше того, за винятком країн з низьким рівнем доходу, рівень безробіття у 2023 році був стабільно нижчим за допандемічний рівень 2019 року.

Дефіцит робочих місць за останні роки зменшився, але у 2023 р. становив майже 435 млн. З розпалу пандемії у 2020 р. дефіцит робочих місць продовжував зменшуватися і наразі є нижчим за рівень 2019 р., що передувало пандемії. Очікується, що в глобальному масштабі дефіцит робочих місць у 2023 р. становитиме 434,8 мільйона осіб, що дорівнює 11,1%. Це на 5,6

мільйона осіб менше, ніж у 2022 р. Очікується, що серед жінок дефіцит робочих місць становитиме у 2023 р. становила 220,7 мільйона, а серед чоловіків – 214,1 мільйона. Коефіцієнт розриву робочих місць для жінок у 2023 р. становив 13,7% проти 9,3% для чоловіків.

Рівень зайнятості у світі у 2023 р. був нестабільним, з повільним зростанням та численними викликами. Зростання зайнятості сповільнилося: глобальне зростання зайнятості різко сповільнилося до 1% у 2023 році порівняно з 2,3% у 2022 році, через війну в Україні, високу інфляцію та посилення монетарної політики. Це призвело до того, що кількість безробітних у світі зросла до 208 мільйонів людей (на 3 мільйони більше), а реальна заробітна плата не змогла обігнати інфляцію.

Проте, починаючи з 2021 р., глобальне зростання зайнятості загалом сповільнилося. У 2023 р. темпи зростання зайнятості, залишаючись позитивними, знизилися в більшості дохідних груп (виняток становлять країни з доходами нижче середнього). На глобальному рівні зайнятість зросла на 2,2% у 2023 р. порівняно з 2,8% попереднього року. Уповільнення темпів зростання зайнятості було особливо помітним у країнах з доходами вище середнього та високими доходами. Хоча загальне зростання зайнятості сповільнилося у 2023 р., темпи зростання зайнятості жінок перевищили або зрівнялися з темпами зростання зайнятості чоловіків у всіх дохідних групах. Незважаючи на уповільнення темпів зростання кількості робочих місць, особливо в країнах з високим рівнем доходу, дисбаланс на ринку праці та в навичках зберігся в кількох країнах і секторах.

У всіх групах країн за рівнем доходу дефіцит робочих місць для жінок вищий, ніж для чоловіків, але гендерні відмінності найбільш виражені в країнах з низьким рівнем доходу та доходом нижче середнього, де дефіцит робочих місць для жінок перевищує дефіцит робочих місць для чоловіків майже на 7 відсоткових пунктів. У країнах з доходами вище середнього та високими доходами у 2023 р. показник розриву між робочими місцями для жінок був вищим, ніж для чоловіків, на 3,0 та 2,3 відсоткових пункти

відповідно. Зростання зайнятості залишалося позитивним в усіх дохідних групах, незважаючи на несприятливі економічні умови. У 2023 р. зниження рівня безробіття стало наслідком того, що зайнятість зростала швидше, ніж участь на ринку праці (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Динаміка зростання зайнятості за статтю та дохідними групами у світі,
2019-2023 рр., %**

Країни	Роки				
	2019	2020	2021	2022	2023
Всього					
Світ	1,3	-2,0	2,8	2,8	2,2
Країни з низькими доходами	2,9	1,3	3,3	3,9	3,0
Країни з доходом нижче середнього	2,1	-1,1	3,3	4,3	4,5
Країни з доходом вище середнього	0,3	-2,9	2,8	1,5	0,6
Країни з високим рівнем доходів	1,3	-2,8	1,6	2,5	1,1
Чоловіки					
Світ	1,2	-1,8	2,5	3,0	1,5
Країни з низькими доходами	3,0	1,4	3,2	4,6	2,9
Країни з доходом нижче середнього	2,0	-1,0	3,1	4,3	2,5
Країни з доходом вище середнього	0,1	-2,7	2,4	1,6	0,6
Країни з високим рівнем доходів	1,1	-2,8	1,1	2,3	0,9
Жінки					
Світ	1,4	-2,3	3,2	2,5	3,2
Країни з низькими доходами	2,8	1,1	3,4	3,1	3,1
Країни з доходом нижче середнього	2,2	-1,2	3,9	4,3	8,6
Країни з доходом вище середнього	0,6	-3,2	3,3	1,3	0,6
Країни з високим рівнем доходів	1,6	-2,8	2,3	2,7	1,5

Джерело: розраховано на основі [65, с. 23]

Очікується, що економічне сповільнення нарешті наздожене створення робочих місць у 2024 р. Певна стійкість ринку праці у 2023 р. може бути зумовлена тим, що зайнятість, як правило, є відстаючим індикатором, тому слабкі місця у створенні робочих місць, найімовірніше, проявляться через деякий час після уповільнення економічного зростання. Таким чином, на глобальному рівні зростання зайнятості, як очікується, залишиться позитивним у 2024 р., але становитиме лише 0,8% у 2024 р. та 1,1% у 2025 році (менше половини зростання зайнятості у 2023 р.). Ситуація викликає особливе занепокоєння в країнах з високим рівнем доходу, де зростання зайнятості, як очікується, стане від'ємним у 2024 р., а у 2025 р. очікується лише незначне покращення (табл. 2.5).

**Прогноз зростання зайнятості, за статтю та дохідними групами у світі
2023-2025 рр., %**

Країни	2023 р.	2024 р.	2025 р.
Всього			
Світ	2,2	0,8	1,1
Країни з низькими доходами	3,0	3,2	3,3
Країни з доходом нижче середнього	4,5	1,2	2,0
Країни з доходом вище середнього	0,6	0,3	0,4
Країни з високим рівнем доходів	1,1	-0,2	0,1
Чоловіки			
Світ	1,5	1,1	1,3
Країни з низькими доходами	2,9	3,2	3,3
Країни з доходом нижче середнього	2,5	1,8	2,1
Країни з доходом вище середнього	0,6	0,4	0,4
Країни з високим рівнем доходів	0,9	0,0	0,2
Жінки			
Світ	3,2	0,3	0,9
Країни з низькими доходами	3,1	3,1	3,2
Країни з доходом нижче середнього	8,6	0,1	1,7
Країни з доходом вище середнього	0,6	0,2	0,3
Країни з високим рівнем доходів	1,5	-0,4	-0,0

Джерело: розраховано на основі [65, с. 26]

Аналогічно, у країнах з доходами вище середнього протягом наступних двох років очікується незначне зростання зайнятості. Натомість у країнах з низьким рівнем доходу та доходом нижче середнього зростання кількості робочих місць залишатиметься значним. На відміну від 2023 р., коли зростання зайнятості жінок випереджало зростання зайнятості чоловіків, у 2024 р. очікується, що зростання зайнятості серед жінок буде нижчим, ніж серед чоловіків.

Отже, рівень зайнятості на міжнародному ринку праці очікується на невисокому рівні, з повільним зростанням та низкою проблем: очікується, що зростання зайнятості на міжнародному ринку праці буде нестабільним, з уповільненням у деяких регіонах через геополітичні напруги, інфляцію та посилення монетарної політики. У світі буде зростати дефіцит кваліфікованої робочої сили, особливо в галузях, пов'язаних з технологіями, наукою, охороною здоров'я та інженерією. Неформальна зайнятість буде зростати, особливо в країнах, що розвиваються. Міграція робочої сили, ймовірно, залишатиметься важливим фактором на міжнародному ринку праці.

2.2. Дослідження та оцінка стану ринку праці України

Ринок праці України у 2023 році був нестабільним, на нього вплинули війна, інфляція та глобальні економічні потрясіння. Рівень безробіття спочатку різко зріс через війну, але поступово знижувався протягом року. За оцінками Державної служби зайнятості, станом на березень 2023 р. 150 тис. людей мали статус безробітних, 3 млн українців працюють без офіційного оформлення, що становить понад 20% працездатного населення. Жінки непропорційно більше постраждали від безробіття, складаючи 70% зареєстрованих безробітних. Кількість вакансій, які пропонують роботодавці, ще далека від довоєнного періоду, але з кожним місяцем пропозицій стає дедалі більше. Знайти роботу в Україні стало важче.

Як свідчать дані сайту Work.ua, за останній рік кількість вакансій скоротилася майже вдвічі – до 52 тис. пропозицій. На ресурсі Rabota.ua вакансій ще менше – 42,8 тис. Скорочення пропозицій з працевлаштування підштовхує людей до активних пошуків роботи. Чи не єдиним способом є розміщення резюме. За останній рік їх кількість на згаданих сайтах зросла до 4 млн та 4,7 млн відповідно.

Пропозицій від Державного центру зайнятості теж поменшало вдвічі. У січні 2023 р. база центру містила інформацію про 20,5 тис вакансій та 94,5 тис резюме. Державний сервіс менш популярний серед шукачів роботи. Не в останню чергу через те, що заявки там розміщують переважно державні та комунальні установи з винагородою, близькою до мінімально допустимої.

Наразі в Україні немає достовірних даних щодо стану ринку праці з початком воєнного стану, адже Державна служба статистики припинила дослідження ринку робочої сили. При цьому підприємствам дозволили не звітувати про свою роботу. Є інформація реєстру Державної служби зайнятості, але вона відображає лише невеликий сегмент ринку праці – тих, хто працював офіційно і, втративши роботу, зареєструвався для отримання допомоги з безробіття (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Динаміка зайнятості населення за видами економічної діяльності в
Україні у 2014-2021 роках у віці 15-70 років, тис. осіб**

Види діяльності	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 до 2014, %
Усього зайнято	18073	16443	16276	16156	16360	16578	15915	15610	86,4
Сільське, лісове та рибне господарство	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	3010,4	2721,2	2692,7	87,1
Промисловість	2898,2	2573,9	2494,8	2440,6	2426,0	2461,5	2358,6	2313,2	79,8
Будівництво	746,4	642,1	644,5	644,3	665,3	699,0	664,4	690,8	92,6
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспорту	3965,7	3510,7	3516,2	3525,8	3654,7	3801,3	3648,7	3604,7	90,9
Транспорт, склади, поштова діяльність	1113,4	998,0	997,2	991,6	995,1	999,0	975,2	961,0	86,3
Організація харчування	309,1	277,3	276,7	276,3	283,0	304,0	285,4	285,2	92,3
Інформація та телекомунікації	284,8	272,9	275,2	274,1	280,3	289,2	283,7	289,0	101,5
Фінансова та страхова діяльність	286,8	243,6	225,6	215,9	214,0	211,6	212,5	210,6	73,4
Операції з нерухомим майном	286,1	268,3	255,5	252,3	259,4	259,7	251,2	248,2	86,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	456,0	422,9	428,1	415,8	437,9	421,6	418,2	422,2	92,6
Діяльність у сфері адмін. та доп. обслуговування	334,3	298,6	304,3	297,9	304,3	317,9	304,6	317,9	95,1
Державне управління	959,5	974,5	973,1	979,7	939,3	870,5	901,9	873,9	91,1
Освіта	1587,7	1496,5	1441,4	1423,4	1416,5	1388,7	1394,9	1244,0	78,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1150,5	1040,7	1030,4	1013,6	995,4	974,2	935,4	913,4	79,4
Мистецтво, спорт, розваги	221,2	207,9	201,6	199,8	196,9	197,6	196,0	178,7	80,8
Інші види	382,2	344,7	345,8	344,6	355,2	372,1	363,4	364,5	95,4

Джерело: розраховано на основі [15]

¹ Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АРК та м. Севастополя, з 2015 р. – без ТОТ у Донецькій та Луганській обл.

Динаміка зайнятості населення за видами економічної діяльності в Україні у 2014-2021 роках за методикою МОП у віці 15-70 років має негативну динаміку. Загальна чисельність зайнятих скоротилась на 13,7 % та

складала у 2021 р. 15,61 млн. осіб. Найбільш чисельна сфера зайнятості – оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів налічує 3,6 млн. осіб зайнятого населення, а за досліджуваний період чисельність зайнятих громадян у цій сфері скоротилась на 9,1%. У сільському господарстві зайнятого населення – 2,69 млн. осіб (скоротилось на 12,9%), у промисловості – 2,31 млн. осіб (менше рівня 2014 р. на 20,2%). За період 2014-2021 рр. зайнятість трудових ресурсів зростає лише у сфері інформації та телекомунікації – на 1,5%. Найбільше скоротилась зайнятість у фінансовій та страховій діяльності – на 26,6 %. До початку війни, ситуація з безробіттям була позитивною (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Динаміка безробіття населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи, 2010-2021 рр. в Україні у середньому за період

Роки	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	З них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу		у тому числі за тривалістю пошуку роботи						Середня тривалість пошуку роботи, місяців
				до 1 місяця	від 1 до 3 місяців	від 3 до 6 місяців	від 6 до 9 місяців	від 9 до 12 місяців	12 місяців і більше	
		усього, тис. осіб	у % до всіх безробітних	у відсотках до підсумку						
2014	1847,6	1 801,6	97,5	13,4	31,7	25,1	10,2	6,8	12,8	5
2015	1654,7	1 617,4	97,7	10,5	23,3	23,9	11,0	7,3	24,0	7
2016	1678,2	1 634,8	97,4	10,5	26,2	21,6	10,0	6,4	25,3	7
2017	1698,0	1 662,5	97,9	12,0	26,1	19,3	9,5	6,4	26,7	7
2018	1578,6	1 546,0	97,9	11,7	28,8	22,8	9,0	6,1	21,6	6
2019	1487,7	1 441,7	96,9	17,4	22,2	28,9	11,2	7,2	13,1	5
2020	1674,2	1 625,7	97,1	12,6	22,0	27,3	10,6	6,3	21,2	6
2021	1711,6	1 667,7	97,4	12,7	20,0	24,6	10,1	7,5	25,1	7
2021 до 2014, %	92,6	92,6	x	94,8	63,1	98,0	99,0	110	196	140,0

Джерело: розраховано на основі [15]

¹ Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АРК та м. Севастополя, з 2015 р. – без ТОТ у Донецькій та Луганській обл.

Безробітне населення у віці 15-70 років України має позитивну динаміку – чисельність безробітного населення за 2014-2021 рр. скоротилась на 7,4% та складала у 2021 р. 1,7 млн. осіб., при чому чисельність економічно-активних безробітних (які шукали роботу, намагались

організувати власну справу) складала 1,66 млн. осіб – 97,4 від усіх безробітних. Середня тривалість пошуку роботи збільшилась на 40% - від 5 місяців у 2014 р. до 7 місяців у 2021 р.

За причинами виникнення безробіття дані вказують, що найбільша частка безробітних звільняється за власним бажанням – 32,4% із загальної чисельності, 27,1 % – вивільнені з економічних причин (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Динаміка безробіття населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості, 2010-2021 рр. в Україні у середньому за період

Роки	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків								
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	інші причини
2014	1 847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1 654,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1 678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2
2017	1 698,0	23,2	34,5	8,2	12,2	10,1	4,9	2,0	0,7	4,2
2018	1 578,6	20,7	38,0	9,5	9,8	9,4	4,7	1,1	0,9	5,9
2019	1 487,7	21,5	39,6	8,9	9,4	9,6	3,3	3,4	0,8	3,5
2020	1 674,2	22,9	34,1	9,7	9,3	10,2	2,9	3,0	0,5	7,4
2021	1 711,6	27,1	32,4	9,6	10,2	9,4	4,1	2,4	0,6	4,2
2021 до 2014,+,-	-136,00	4,80	0,60	1,80	-6,5	0,10	-0,50	1,00	0,30	-1,60

Джерело: розраховано на основі [15]

¹ Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АРК та м. Севастополя, з 2015 р. – без ТОТ у Донецькій та Луганській обл.

За період 2014-2021 р. зменшилась частка не працевлаштованих осіб після закінчення закладів освіти – з 16,7 % до 10,2 %. Найменша питома вага безробіття у зв'язку з демобілізуванням з військової строкової служби – 0,6 % та звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії – 2,4%.

Динаміка чисельності вакансій на зареєстрованому ринку праці України за останні 5 років є вкрай негативною. Кількість вакансій у 2022 р. складала 396,3 тис. одиниць, що на 65 % менше рівня 2018-2019 рр.

Найбільш популярними серед роботодавців є менеджери, консультанти та адміністратори (рис. 2.1).

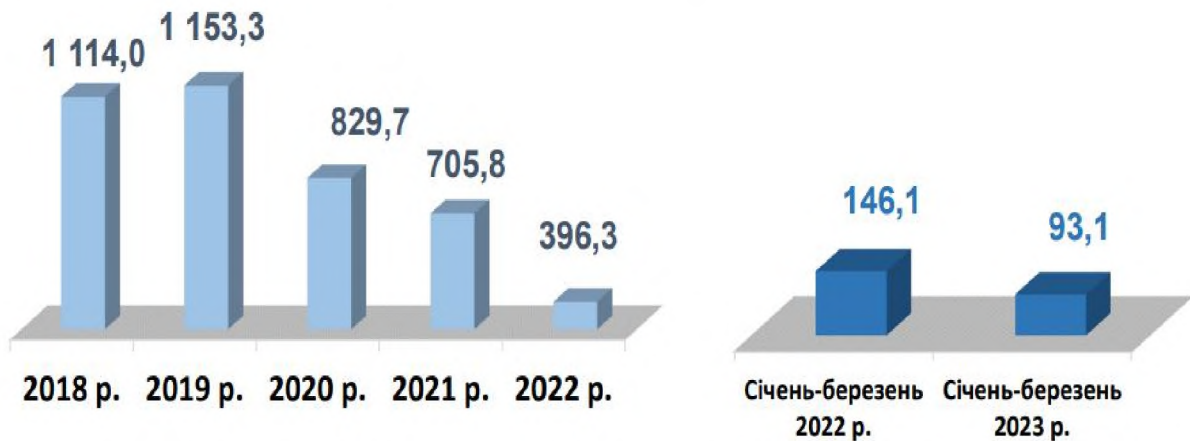


Рис. 2.1. Динаміка чисельності вакансій на зареєстрованому ринку праці України, тис. одиниць, 2018-2023 рр.

Джерело: розраховано на основі [16]

Динаміка чисельності безробітних на зареєстрованому ринку праці України, має позитивну динаміку, проте розуміємо, що можливо не пов'язано зі працевлаштуванням в Україні, а більш усього з зовнішньою міграцією населення та робочої сили в умовах війни з росією. Чисельність безробітних скоротилась з 1 млн. до 867 тис. осіб за 2018-2022 рр. (рис. 2.2).

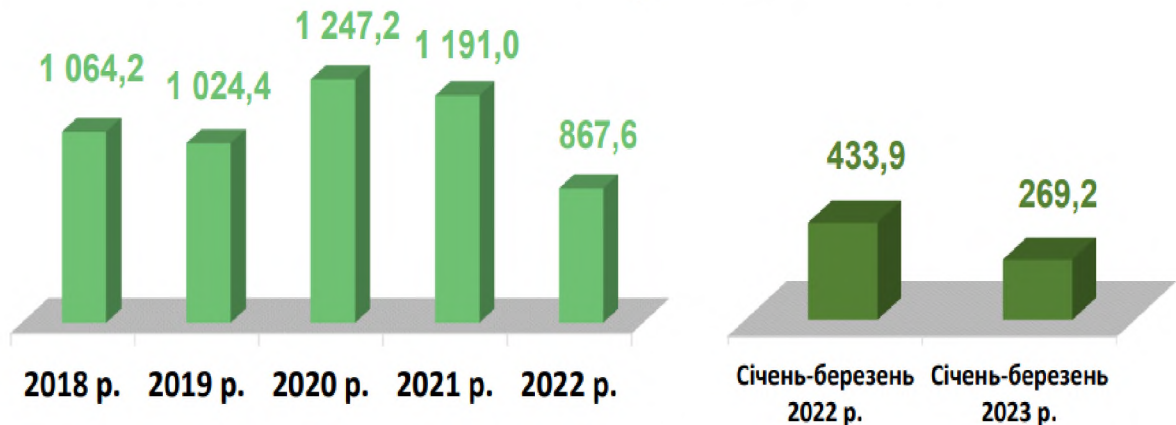


Рис. 2.2. Динаміка чисельності безробітних на зареєстрованому ринку праці України, тис. осіб, 2018-2023 рр.

Джерело: розраховано на основі [16]

Заробітна плата в Україні залежить від багатьох факторів, у тому числі від ринку праці та економічної ситуації в країні. Крім того, заробітні плати відрізняються в залежності від рівня кваліфікації, виду діяльності та регіону, де працює людина. Сайти з пошуку роботи підраховали, що середня зарплата

в Україні становить близько 15 тис грн. За даними Work.ua, найвищий середній рівень у Києві (18 тис. грн) та Львові (16 тис. грн), найнижчий – у Кривому Розі, Сумах та Чернігові (12,5 тис. грн) [66].

У кожному з типів місцевості України міграційний рух може мати свої особливості та наслідки для регіону та населення (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Динаміка міграційного руху населення за типами місцевості України,
2014-2021 рр., осіб**

Роки	Усі потоки			У т. ч. міждержавна міграція		
	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст (скорочення)	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст (скорочення)
Міська та сільська місцевість						
2014	542 506	519 914	22 592	42 698	21 599	21 099
2015	533 278	519 045	14 233	30 659	21 409	9 250
2016	256 808	246 188	10 620	14 311	6 465	7 846
2017	442 287	430 290	11 997	28 360	20 234	8 126
2018	629 276	610 687	18 589	39 307	24 252	15 055
2019	576 032	554 520	21 512	45 011	26 789	18 222
2020	435 280	425 964	9 316	26 361	19 121	7 240
2021	476 925	455 664	21 261	41 724	22 587	19 137
2021 до 2014 р, %	87,9	87,6	94,1	97,7	104,6	90,7
Міська місцевість						
2014	387 349	367 756	19 593	36 205	19 229	16 976
2015	360 429	358 135	2 294	25 575	18 681	6 894
2016	162 740	170 780	-8 040	11 926	5 204	6 722
2017	306 759	302 678	4 081	24 592	18 167	6 425
2018	430 920	401 589	29 331	34 404	20 643	13 761
2019	410 030	367 357	42 673	39 846	22 490	17 356
2020	307 221	286 482	20 739	22 923	17 628	5 295
2021	340 798	311 379	29 419	36 425	20 442	15 983
2021 до 2014 р, %	88,0	84,7	150,2	100,6	106,3	94,2
Сільська місцевість						
2014	155 157	152 158	2 999	6 493	2 370	4 123
2015	172 849	160 910	11 939	5 084	2 728	2 356
2016	94 068	75 408	18 660	2 385	1 261	1 124
2017	135 528	127 612	7 916	3 768	2 067	1 701
2018	198 356	209 098	-10 742	4 903	3 609	1 294
2019	166 002	187 163	-21 161	5 165	4 299	866
2020	128 059	139 482	-11 423	3 438	1 493	1 945
2021	136 127	144 285	-8 158	5 299	2 145	3 154
2021 до 2014 р, %	87,7	94,8	-272,0	81,6	90,5	76,5

Джерело: розраховано на основі [16]

¹ Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АРК та м. Севастополя, з 2015 р. – без ТОТ у Донецькій та Луганській обл.

Як свідчать дані таблиці, довоєнний міграційний рух населення України мав позитивну динаміку. У міській та сільській місцевості, протягом 2014-2021 рр., чисельність прибулих перевищувала чисельних вибулих, а у 2021 р. міграційний приріст за усіма потоками склав 21261 осіб, по міждержавній міграції – склав 19137 осіб. У 2021 р. проти 2014 р. чисельність прибулих по всіх потоках міграції зменшилась на 12,1%, чисельність вибулих – скоротилась на 12,4%. По міждержавній міграції, за цей же період, чисельність вибулих зросла на 4,6%, прибулих – зменшилась на 2,3%. Чисельність вибулих по міждержавній міграції зросла за рахунок переміщення осіб із міської місцевості – на 6,3%, в той час як у сільській – скоротилась на 9,5 %. Сегментація за сферою працевлаштування за кордоном також має факторний характер: чим нижчий рівень економічного доброту в країні, тим більший відсоток найнепрестижніших професій, на які погоджуються трудові мігранти (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Бажані сфери роботи за кордоном серед українських трудових мігрантів, 2022-2023 рр., %

Сфери	2022 р.	2023 р.
Робота, що вимагає кваліфікації за вашою спеціальністю	27	24
Хатня робота (догляд за дітьми або літніми людьми, прибирання помешкань)	16	17
Будівельні або реставраційні роботи	17	15
Сільськогосподарські роботи	14	12
Робота у готельному бізнесі (покоївка, ресепшн)	10	12
Низько кваліфікована праця (на виробництві, заводі, фабриці)	10	11
Робота у ресторані/кав'ярні (офіціант, бармен)	9	10
Робота у транспортній або комунікаційній сфері	10	10
Робота у сфері торгівлі (продавець)	9	9
Будь-яка робота	8	7

Джерело: складено за даними [37]

Загалом ринок праці намагається прилаштуватися до реалій воєнного часу. Зрозуміло, що чисельність уразливих груп на ринку праці України зростатиме. Бізнес прагне якомога швидше повернутися на деокуповані території, відновити діяльність і забезпечити людей роботою. Отже наразі необхідно напрацьовувати та запозичувати ефективні інструменти підтримки підприємців та роботодавців для успішного подолання цього виклику.

2.3. Перспективи інтеграції України в міжнародний ринок праці в умовах глобалізації

Глобалізація створює як можливості, так і виклики для інтеграції України в міжнародний ринок праці. В цілому, перспективи інтеграції України в міжнародний ринок праці є позитивними. Можливості:

- доступ до нових ринків праці: українські працівники отримують можливість працювати в інших країнах, де може бути вища заробітна плата та кращі умови праці.

- зростання попиту на українських працівників: деякі дефіцитні професії, наприклад, розробники програмного забезпечення та інженери, затребувані в усьому світі.

- передача технологій та знань: Україна може переймати досвід інших країн щодо розвитку ринку праці та підвищення кваліфікації робочої сили.

Виклики:

- вплив кваліфікованих кадрів: існує ризик втрати кваліфікованих кадрів, які можуть емігрувати до країн з більш розвиненою економікою.

- конкуренція з боку іноземних працівників: українським працівникам може бути складно конкурувати з іноземними працівниками, які мають вищу кваліфікацію або досвід роботи.

- необхідність адаптації до нових вимог ринку праці: українська економіка та ринок праці мають адаптуватися до змін, які відбуваються в умовах глобалізації.

Для успішної інтеграції в міжнародний ринок праці Україні необхідно:

- інвестувати в освіту та підготовку кадрів. Важливо підвищувати кваліфікацію української робочої сили, щоб вона відповідала вимогам міжнародного ринку праці.

- створити сприятливі умови для ведення бізнесу. Це привабить іноземні інвестиції та створить нові робочі місця.

- зменшити бюрократію та корупцію: Це полегшить ведення бізнесу та зробить Україну більш привабливою для іноземних працівників.

- захищати права працівників. важливо забезпечити українським працівникам гідні умови праці та захист їхніх прав.

Міжнародна організація праці (МОП) опублікувала оцінку поточного стану світового ринку праці та завдань щодо досягнення цілей сталого розвитку. За даними МОП, у 2022 р. рівень безробіття у світі значно знизився. Він знизився до 5,8% з 6,9% у 2020 р. Зазначається, що світова економіка лише почала оговтуватися від потрясінь, викликаних пандемією COVID-19. Прогнозується, що глобальне безробіття трохи зросте в 2023 р. і 2024 р. хоча рівень безробіття залишиться на рівні 5,8%, кількість людей без роботи зросте до 211 мільйонів. Рівень неформальної зайнятості залишається високим. У 2022 р. в усьому світі 58% зайнятих були зайняті неофіційно, що становить близько 2 мільярдів працівників з нестабільною роботою, більшість із яких не мають соціального захисту [19, 20].

До початку пандемії рівень неформальної зайнятості повільно знижувався і становив 57,8% у 2019 р. Перші хвилі пандемії у 2020 р. призвели до непропорційного скорочення робочих місць для неформальних працівників, особливо для жінок. Неформальна зайнятість часто виступає як «останній засіб» для заробітку на життя, змушуючи більше працівників працювати на нижчій роботі та позбавляючи інших належного соціального захисту. У 2021 р. продуктивність праці відновилася, зросла на 2,4% після різкого падіння у 2020 р. через пандемію COVID-19. У 2022 р. темпи зростання продуктивності праці сповільнилися, збільшившись лише на 0,5%. Однак глобальне уповільнення продуктивності відбулося ще до початку пандемії COVID-19. Це викликає занепокоєння, оскільки зростання продуктивності, як визначено у звіті, є ключовим фактором у подоланні численних проблем сьогодення, пов'язаних із низькою купівельною спроможністю, добробутом і екологічною стійкістю.

У 2022 р. майже чверть (23,5%) молоді у світі не була в освіті, професійній підготовці та працевлаштуванні (NEET). Іншими словами, пандемія COVID-19 посилила тенденцію до зростання, оскільки молоді люди втратили більше роботи, ніж літні працівники, і вийшли з роботи через масштабні перебої в освіті, навчанні та навчанні без відриву від виробництва.

Значна кількість молодих людей – приблизно 289 мільйонів – не набувають професійного досвіду на роботі та не розвивають свої навички та навички через участь в освітніх чи професійних програмах. Це не тільки втрата економічного потенціалу, але ймовірно матиме тривалий вплив на постраждалу молодь, ускладнюючи її перехід на ринок праці в найближчі роки. У документі наголошується на необхідності активізації зусиль держав щодо зменшення кількості осіб, не залучених до навчання, навчання та працевлаштування серед молоді.

Гендерний паритет у сфері зайнятості, включаючи справедливу та рівну оплату праці, є основоположним принципом досягнення гідної праці для всіх. Згідно з матеріалом, гендерний розрив в офіційних зарплатах у 102 країнах становить майже 14%. За методологією МОП, яка враховує той факт, що майже половина робочої сили на ринку праці належить до самозайнятих, встановлено, що на кожен долар, зароблений людиною у вигляді трудового доходу у 2020 році жінки заробляли лише 52 центи. У країнах з низьким і нижчим середнім рівнем доходів гендерна нерівність у доходах від праці є гіршою, де жінки заробляють 33 центи та 29 центів на долар відповідно.

Станом на кінець 2023 р. 4 млн 312,22 тис. громадян України мали статус тимчасового захисту в країнах Європейського Союзу. Це близько 1% від населення країн Євросоюзу. Це дані Євростату, оновлені на 31 грудня 2023 р. Кількість біженців зростала протягом року: порівняно з листопадом 2023 року, на кінець року кількість людей зі статусом тимчасового захисту збільшилась на 37,6 тисяч. Найбільше українців знайшли прихисток у трьох країнах: Німеччині (1 млн 251,25 тис. осіб), Польщі (954,80 тис. осіб) та Чехії (373,04 тис. осіб) (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Чисельність українських біженців у країнах Європи, 2023 р.

Країна	Чисельність зареєстрованих біженців України	Українських біженців від населення країни
Чехія	373040	4,4
Польща	954800	4,1
Молдова	100494	3,9
Естонія	41871	3,2
Литва	72480	2,6
Латвія	44587	2,4
Болгарія	148451	2,2
Словаччина	105124	1,9
Ірландія	69971	1,4
Німеччина	1251250	1,2
Австрія	90994	1,0
Швейцарія	77045	0,9
Румунія	102039	0,5
Нідерланди	85210	0,5
Угорщина	33316	0,3
Іспанія	160287	0,3
Італія	166467	0,3
Велика Британія	152200	0,2
Франція	118994	0,2

Джерело: складено за даними [57]

Згідно з експертними оцінками, протягом останніх років близько 7-8 мільйонів громадян України працюють за кордоном. Ці дані були отримані на основі статистичної та адміністративної інформації про чисельність та економічну активність населення, консульських установ інших країн, щодо українських громадян за кордоном, та даних суб'єктів господарської діяльності, які займаються працевлаштуванням громадян України за кордоном. Більшість українських громадян, які працюють за кордоном, зайняті в країнах СНД та Східній та Західній Європі. Останнім часом Польща, Чеська Республіка, Білорусь, Італія, Португалія, Німеччина, Словаччина, Греція та Іспанія є найбільш популярними країнами для працевлаштування українських громадян. Найбільша кількість міждержавних мігрантів з України спостерігається саме в країнах Європи, як показали дослідження [58, с. 196].

Для аналізу інтеграційної політики України на світовому ринку праці, доцільно порівняти ключові показники ринку праці України зі світовими

тенденціями. З цією метою ми запропонували показники, за якими можна провести оцінку рівня інтеграції ринку праці України у міжнародному контексті (рис. 2.3).

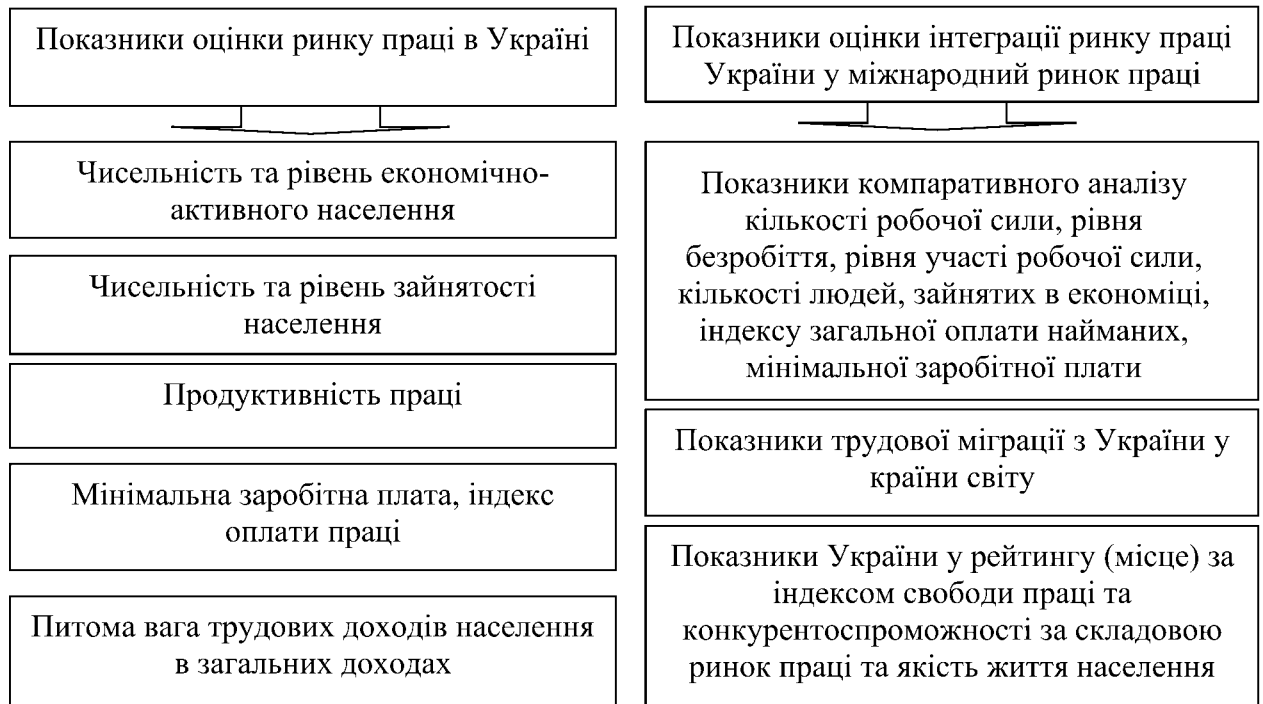


Рис. 2.3. Показники оцінки інтегрованості України у міжнародний ринок праці

Джерело: складено за даними [54]

Ефективність праці є важливим економічним показником, який сильно впливає на економічне зростання, конкурентоспроможність та рівень життя в країні. Україна має критичне відставання у продуктивності праці, що є значущим фактором обмеження подальшого економічного розвитку. За даними паритету купівельної спроможності, ВВП на душу населення в Україні в 2,8 рази менший, ніж у Польщі та Естонії, в 3,3 рази менший, ніж у Словаччині, в 3,7 рази менший, ніж у Чехії, в 4,7 рази менший, ніж у Франції, в 5,4 рази менший, ніж у Німеччині та в 7 разів менший, ніж у США. За індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна займає 72-ге місце, хоча значення цього показника подвоїлося за останнє десятиліття (рис. 2.4, 2.5).

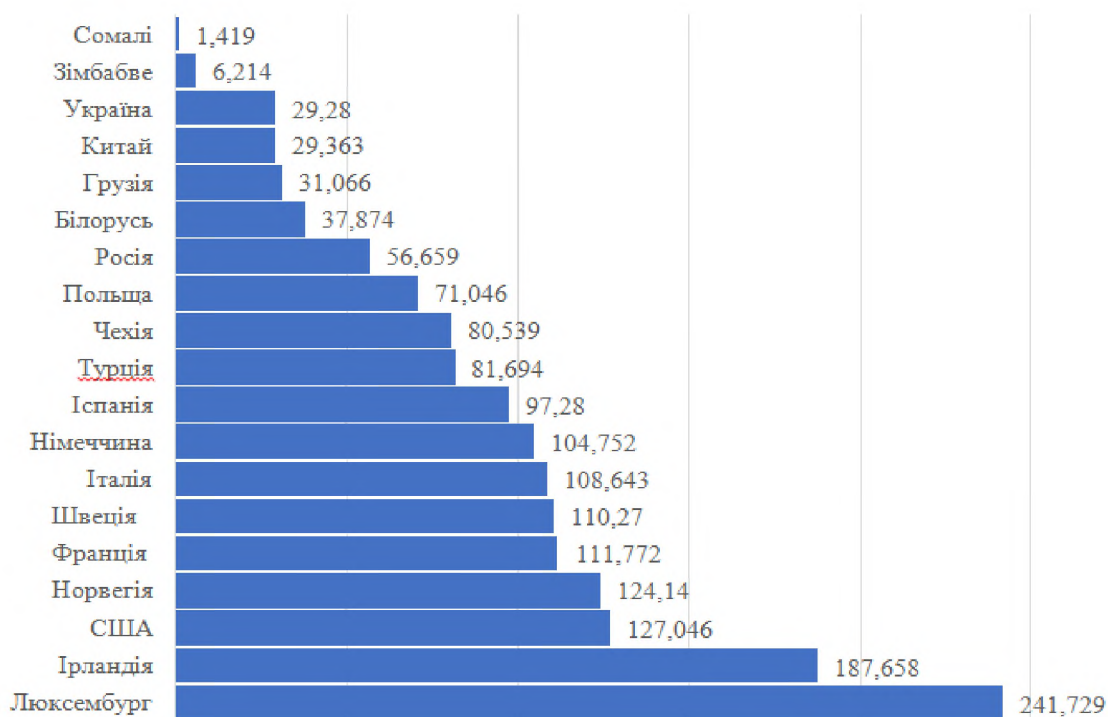


Рис. 2.4. Продуктивність праці в різних країнах світу, 2022 р., дол. ВВП за годину роботи [62]

Джерело: складено за даними [62]

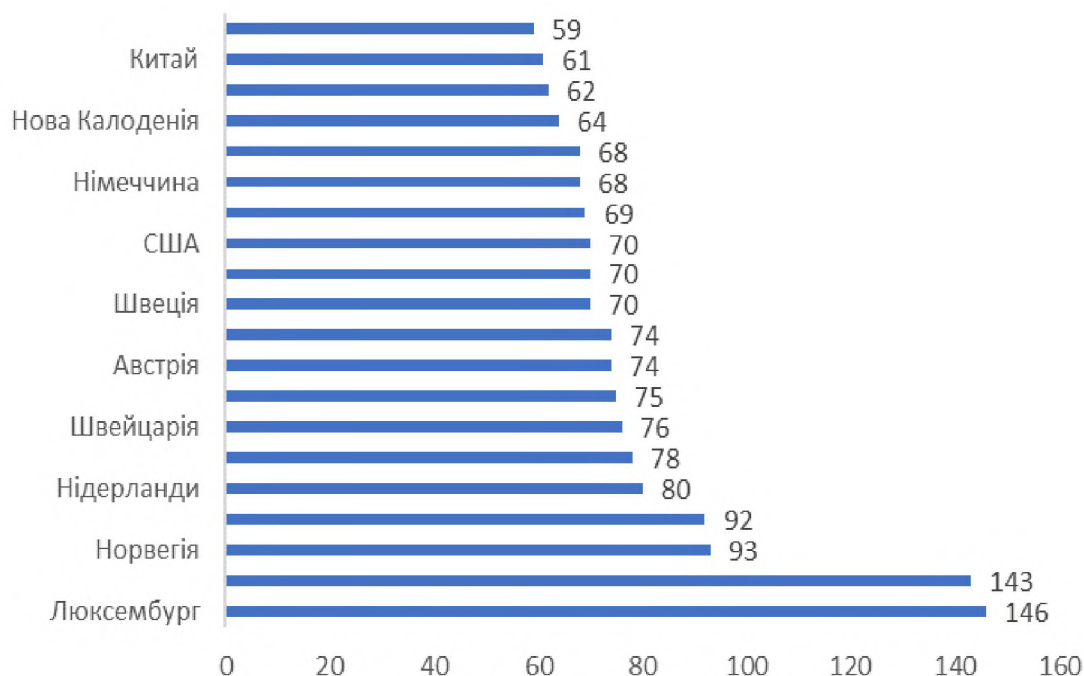


Рис. 2.5. Продуктивність праці в різних країнах світу, 2023 р., дол. ВВП за годину роботи

Джерело: складено за даними [36]

Індекс свободи праці є важливим показником для оцінки того, наскільки сприятливі умови праці в конкретній країні. Низький показник індексу свободи праці може свідчити про незадовільні умови праці, що може знижувати продуктивність праці та призводити до втрати талановитих фахівців.

Згідно з дослідженням Світового банку «Ведення бізнесу» Україна має один із найнижчих показників індексу свободи праці порівняно з іншими країнами. Це може бути пов'язано з багатьма чинниками, включаючи відсутність відповідних законодавчих актів та регуляторних рамок, складність процедур з найму та звільнення працівників, низький рівень захисту працівників та несприятливі умови праці [64].

Для поліпшення ситуації необхідні комплексні заходи, які включають у себе удосконалення законодавчої бази, впровадження нових технологій, підвищення кваліфікації працівників та підтримку розвитку промисловості з високим технологічним рівнем. Важливо також забезпечити належний захист прав працівників та забезпечити сприятливі умови для бізнесу (рис. 2.6).

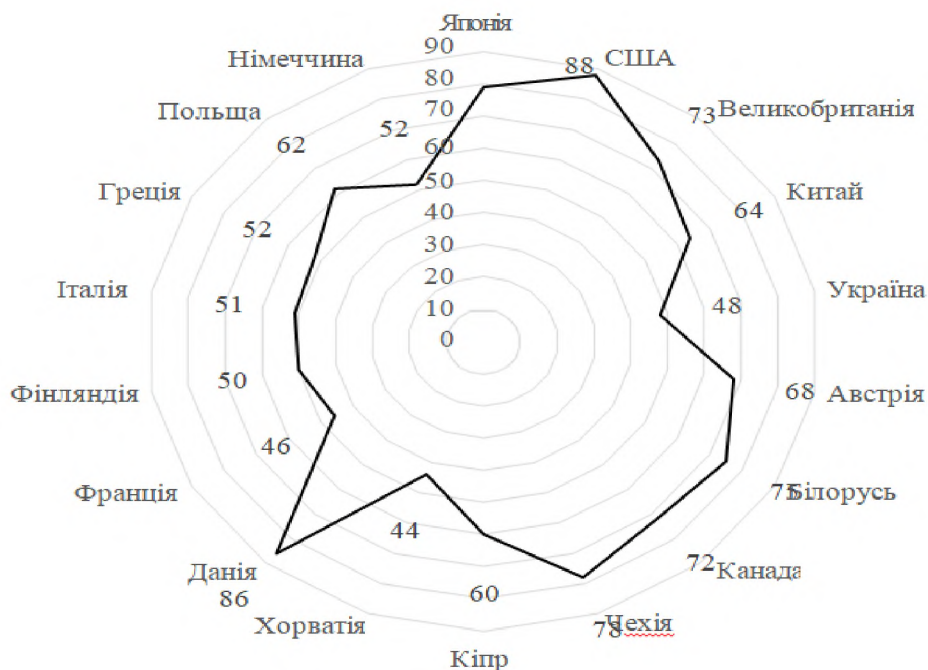


Рис. 2.6. Показник індексу свободи праці в країнах світу, 2023 р.

Джерело: складено за даними [63]

Інтеграція України у міжнародний ринок праці передбачає застосування певних важелів, інструментів, інститутів, нормативно-правового та інформаційного забезпечення. Все це у комплексі складає механізм інтеграції України у міжнародний ринок праці (рис. 2.7).



Рис. 2.7. Механізм інтеграції України у міжнародний ринок праці

Джерело: побудовано на основі [54]

Нормативно-правове забезпечення є важливою складовою механізму інтеграції України у міжнародний ринок праці. Рамкові директиви з охорони праці Європейського Союзу встановлюють мінімальні вимоги, які держава-учасниця повинна досягти. Однак, кожна країна має право обирати методи та засоби досягнення встановлених вимог. Для досягнення цих вимог необхідно проводити адаптацію законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці до вимог директив Європейського Союзу. Також важливою є перегляд концепції щодо нормотворчого процесу з питань охорони праці в Україні, щоб забезпечити відповідність національного законодавства міжнародним вимогам та стандартам.

Отже, вторгнення росії в Україну 24 лютого 2022 року суттєво вплинуло на ринок праці в Україні та за її межами. Мільйони українців були змушені покинути свої домівки та шукати прихисток у сусідніх країнах, що призвело до значних змін у структурі попиту та пропозиції робочої сили.

За даними Євростату, станом на кінець 2023 року 4 млн 312,22 тис. громадян України мали статус тимчасового захисту в країнах ЄС. Більшість з них працевлаштувалися або шукають роботу. Через війну та руйнування мільйони українців втратили роботу. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП), у 2022 р. рівень безробіття в Україні сягнув 48%. Внаслідок виїзду за кордон значної кількості фахівців з України, у деяких галузях спостерігається дефіцит кваліфікованої робочої сили.

Успішна інтеграція українських біженців у ринки праці країн ЄС залежатиме від надання біженцям доступу до мовних курсів, професійної підготовки та програм перекваліфікації. Після закінчення війни та відбудови країни очікується зростання попиту на робочу силу, що може призвести до повернення українських біженців з-за кордону. Війна може стимулювати розвиток нових галузей, таких як оборонна промисловість та інформаційні технології, що потребуватимуть нових кваліфікацій та навичок від робочої сили.

Уряди країн ЄС мають надавати українським біженцям всебічну підтримку у працевлаштуванні, включаючи мовні курси, професійну підготовку та допомогу у пошуку роботи. Уряд України має розробити стратегію відновлення економіки та ринку праці, яка б враховувала нові реалії та потреби країни. Міжнародні організації можуть відігравати важливу роль у координації зусиль з підтримки українських біженців та сприяти їхній інтеграції у міжнародний ринок праці. Інтеграція України у міжнародний ринок праці – це складний процес, який потребуватиме значних зусиль та співпраці з боку всіх зацікавлених сторін. Успішна інтеграція матиме довгострокові переваги як для України, так і для країн ЄС.

2.4. Шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці

Вторгнення росії в Україну негативно вплинуло на ринок праці країни, проте водночас відкрило нові можливості для інтеграції українських фахівців у світовий простір. Для того, щоб підвищити конкурентоспроможність українських трудових ресурсів на міжнародному ринку праці, необхідно вжити таких заходів (рис. 2.8).

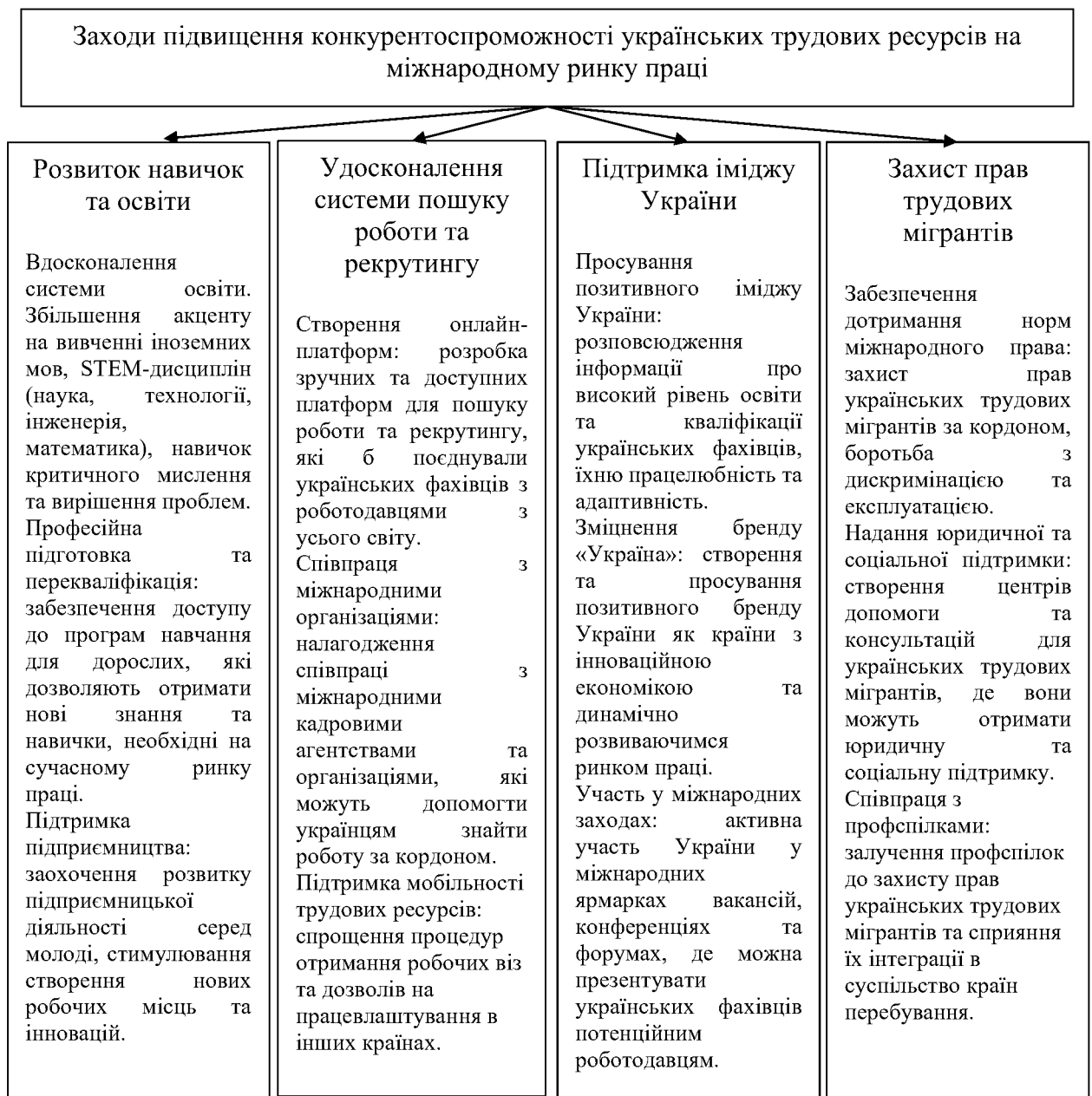


Рис. 2.8. Шляхи підвищення конкурентоспроможності українських трудових ресурсів на міжнародному ринку праці

Джерело: побудовано автором

Дослідження ринку праці показують, що міжнародний ринок праці складається з кількох приватних та автономних сегментів робочої сили, кожен з яких має свої власні закономірності руху. Це залежить від міжнародного поділу праці та попиту на робочу силу з відповідною кваліфікацією. Сегментація міжнародного ринку праці не дозволяє вважати робочу силу однорідною, проте робочі на цьому ринку мають специфічні риси і особливості, що відрізняють їх від робітників, що працюють тільки на національних ринках праці. Робочі на міжнародному ринку праці менш прив'язані до національних уподобань, більш мобільні та здатні швидко пристосовуватися до вимог роботодавців (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Сегментація міжнародного ринку праці

Суб'єкти міжнародного ринку праці	Роботодавці			
	ТНК	Середній і малий бізнес розвинених країн	Підприємці розвинених країн	Міжнародні організації
Наймані працівники				
Привілейовані працівники	+		+	
ІТ-шники	+			+
Спеціалісти середньої кваліфікації	+	+		+
Висококваліфіковані групи працівників Сінгапура, Гонконгу, Тайваню	+		+	
Вчені, науковці	+			+
Робоча сила з районів низького розвитку	+	+	+	
«Експортні» працівники країн Азії			+	
Нелегальні працівники		+	+	
Жіноча робоча сила (молоді незаміжні жінки)	+	+		
Екологічні біженці			+	
Робочі мігранти	+	+		

Джерело: складено на основі[56]

Найбільш популярні професії на таких ринках праці України залежать від різних факторів, як розвиток галузей економіки, попит на робочу силу в різних секторах ринку, тенденції тощо. Однак, деякі професії є популярними та затребуваними в усіх сферах діяльності. Програмісти та розробники програмного забезпечення – висока заробітна плата, швидкий розвиток сектору ІТ та потреба висококваліфікованих спеціалістів у цій галузі, що

забезпечує популярність цієї професії. Фахівці з продажів – є необхідними в будь-якій галузі діяльності. Фахівці зі зв'язків з громадськістю – відповідальні за формування позитивного іміджу компанії або бренду. Бухгалтери та фінансові аналітики – необхідні у кожній компанії. Вони забезпечують точність фінансової звітності та розробляють стратегії розвитку компанії. HR-маркетологи та менеджера – відповідають за відбір та найм нових співробітників, організацію навчання та розвиток персоналу, а також за збереження найкращих спеціалістів у компанії. Лікарі та медичні працівники – вимагають високу кваліфікацію (табл. 2.12)

Таблиця 2.12

Найбільш популярні професії на ринку праці України, 2023 р.

Категорія	професії	
кваліфіковані робітники інструментом	з	швачка, електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсар-ремонтник, слюсар-сантехнік, електрогазозварник, пекар, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів
робітники обслуговування, експлуатації устаткування машин	з та	водій, тракторист, токарь, оператор заправних станцій, фрезерувальник, оператор верстатів, машиніст екскаватора, водій навантажувача, машиніст крана (кранівник)
професіонали		вчитель, фармацевт, інспектор (пенітенціарна служба), лікар загальної практики – сімейний лікар, лікар-терапевт, економіст, інженер, психолог, інженер з охорони праці
працівники сфери торгівлі та послуг		продавець, кухар, продавець-консультант, охоронник, офіціант, соціальний робітник, перукар, молодша медична сестра
некваліфіковані працівники		робітник з комплексного прибирання будинків, підсобний робітник, прибиральник службових та виробничих приміщень, дворник, вантажник, укладальник-пакувальник, сторож, прибиральник територій
фахівці		бухгалтер, сестра медична, електрик дільниці, майстер виробничого навчання, електромеханік, вихователь, асистент фармацевта, асистент вчителя, механік

Джерело: складено на основі [55]

Найбільша кількість вакансій за категоріями працевлаштування у 2023 р. була у сфері обслуговування – 13317 місць, робочі спеціальності – 12782, продажі, роздрібна торгівля – близько 9 тис. місць (рис. 2.9).



Рис. 2.9. Найпопулярніші категорії працевлаштування в Україні у 2023 р.

Джерело: побудовано на основі [66]

Найбільша кількість вакансій за посадами в Україні у 2023 р. була менеджерів в шоу-рум – 7243 місця, продавці-консультанти – 6831 місць, менеджери та агенти з продажу – близько 5 тис. місць (рис. 2.10).



Рис. 2.10. Найпопулярніші посади працевлаштування в Україні у 2023 р.

Джерело: побудовано на основі [66]

Дослідження показують, що країни, які хочуть привабити мігрантів, спрямовані на притягнення висококваліфікованих фахівців, визначають їх як окрему категорію та надають полегшення щодо отримання необхідних документів для роботи у країні. Хоча кожна з цих систем має свої особливості, вони мають спільний підхід щодо відбору кандидатів, які потрібні для економіки країни. Основним критерієм є здібності та компетенції відповідного фахівця в їхній галузі (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Принципи успішної селективної міграційної політики щодо висококваліфікованих кадрів

Країна еміграції	Країна імміграції
<i>Що потрібно зробити</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Заохочення перебування і повернення - Розвиток зв'язків між співвітчизниками за кордоном; розвиток мережі діаспор - Сприяння при короткостроковому переселенні фахівців - Досягнення швидкого зростання і диверсифікації економіки - Цілеспрямовані інвестиції в людський капітал, що компенсують існуючі втрати - Визнання подвійного громадянства та діяльності діаспор - Більший акцент на науково-дослідній діяльності та створенні наукових центрів за підтримки приймаючих країн - Заохочення повернення капіталів - Доступність інформації про відкриті можливості в своїй країні 	<ul style="list-style-type: none"> - Спрощений візовий режим для висококваліфікованих кадрів - Розвиток зв'язків з батьківщиною мігрантів і можливість країн розвивати діаспори своїх співвітчизників на території приймаючої країни - Зменшення плати за навчання для студентів із країн – основних джерел висококваліфікованих працівників - Дотримання етичних норм найму персоналу і регулювання діяльності кадрових агентств - Дотримання зобов'язань, взятих у рамках ГАТС - Стимулювання тимчасового переселення висококваліфікованого персоналу - Забезпечення технічної допомоги у сфері освіти та навчальної практики - Підтримка розвитку діаспор - Визнання співвітчизниками вкладу висококваліфікованих мігрантів у розвиток приймаючої країни
<i>Що не потрібно робити</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Надмірний адміністративний контроль - Обмеження демократії та прав людини - Високе оподаткування для громадян, які повертаються 	<ul style="list-style-type: none"> - Обмежувальна візова практика, що перешкоджає припливу інтелекту - Розтрата інтелектуальних ресурсів у монопольній діяльності професійних асоціацій - Масові рекрутингові компанії в країнах групи ризику

Зростає важливість визначення ефективних способів залучення необхідних працівників як основи сталого економічного зростання на рівні компаній, оскільки конкурентоспроможність трудових ресурсів та їх продуктивність праці є основою конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. На мікрорівні важливо розглядати такі напрями трудового забезпечення:

- необхідно прогнозувати потреби в робочій силі шляхом аналізу складу наявної робочої сили і оцінки її відповідності потребам діяльності і цілям розвитку підприємства, і в разі необхідності, здійснити кадрові зміни;

- гнучкість у пошуку необхідних спеціалістів може бути досягнута шляхом використання можливостей глобалізованої економіки, яка дозволяє закривати вакансії, створюючи робочі місця там, де вже є наявні необхідні фахівці, включаючи інші країни, замість переселення цих фахівців. Така гнучкість дозволяє ефективніше забезпечувати потреби підприємства у робочій силі;

- перегляд корпоративної культури компаній: регулярне оновлення правил та норм, щоб підвищити мотивацію працівників та підвищити гнучкість управління (включаючи зворотний зв'язок та командну роботу), а також заохочення внеску тих, хто сприяє розвитку компанії;

- стратегічний підхід до навчання співробітників: визначення категорій працівників, які потребують нових знань, щоб компанія могла запобігати потребі у нових працівниках заздалегідь.

Висновки до розділу 2

1. Заходи підтримки з боку держав та міжнародних організацій, що сприяють відновленню ринку праці, повинні бути спрямованими на збереження робочих місць, збільшення доходів та зайнятості населення, на вирішення глобальних проблем структурного характеру. Необхідна продумана соціально-економічна політика, залучення інвестицій у підвищення кваліфікації, інфраструктуру та технології, розробка заходів професійного перенавчання кадрів, забезпечення охорони праці, аналіз та зміна традиційних програм навчання з урахуванням цифрових технологій

2. Для успішної інтеграції України у міжнародний ринок праці, потрібно використовувати важелі, інструменти, інституції, мати підтримку нормативно-правового та інформаційного забезпечення, а також розвивати такі напрями підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів:

– Розвиток навичок та освіти: вдосконалення системи освіти, збільшення акценту на вивченні іноземних мов, STEM-дисциплін, навичок критичного мислення та вирішення проблем.

– Удосконалення системи пошуку роботи та рекрутингу, які б поєднували українських фахівців з роботодавцями з усього світу співпраця з міжнародними організаціями.

– Підтримка та просування іміджу України шляхом розповсюдження інформації про високий рівень освіти та кваліфікації українських фахівців, їхню працелюбність та адаптивність; зміцнення бренду «Україна».

– Захист прав трудових мігрантів. Забезпечення дотримання норм міжнародного права через захист прав українських трудових мігрантів за кордоном, боротьба з дискримінацією та експлуатацією; надання юридичної та соціальної підтримки; співпраця з профспілками через залучення профспілок до захисту прав українських трудових мігрантів та сприяння їх інтеграції в суспільство країн перебування.

ВИСНОВКИ

1. Вивчення сутності, структури та функціонування міжнародного ринку праці дозволило сформулювати його як системи, де люди можуть продавати або пропонувати свою робочу силу, а інші можуть її купувати; визначити ключові характеристики, такі як висока міжнародна мобільність, глобалізація та міграція трудових ресурсів та капіталу; і визначити ключових суб'єктів, таких як продавці, послуги праці, роботодавці, профспілки, державні установи та міжнародні організації.

2. З'ясовано, що для того, щоб Україна інтегрувалася у міжнародний ринок праці, необхідно використовувати певні інструменти, важелі, інститути, а також мати відповідне нормативно-правове та інформаційне забезпечення. Також було встановлено, що деякі міжнародні організації, зокрема Європейське агентство з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA), Міжнародна організація праці (МОП) та інші, підтримують інтеграцію України у міжнародний ринок праці. В Україні Державна Служба з питань праці відповідає за імплементацію вимог ЄС в національне законодавство.

3. Дослідження тенденцій в міжнародному ринку праці вказує на те, що десять провідних країн, які притягують міграційні потоки, це США, Саудівська Аравія, Німеччина, Російська Федерація, ОАЕ, Великобританія, Франція, Канада, Іспанія та Австралія. Серед країн-донорів мігрантів лідирують Індія, Мексика, Російська Федерація, Китай, Бангладеш, Пакистан, Філіппіни, Афганістан та Україна. Більше половини мігрантів (48,5%) виїжджають у Північну Америку, Північну, Південну та Західну Європу, із них 52,9% - жінки та 45,1% - чоловіки.

4. Дослідження показало, що велика різниця вартості робочої сили між Україною та країнами-членами ЄС створює можливості для української трудової міграції. Проте, сучасний стан українського ринку праці є складним через кризу, що відбулась на світовому ринку праці, і призвів до зростання рівня безробіття та неефективного використання робочої сили.

5. Наразі в Україні немає достовірних даних щодо стану ринку праці, адже Державна служба статистики під час воєнного стану припинила дослідження ринку робочої сили. Загальна чисельність зайнятих скоротилась на 13,7 % та складала у 2021 р. 15,61 млн. осіб. Безробітне населення у віці 15-70 років України має позитивну динаміку – чисельність безробітного населення за 2014-2021 рр. скоротилась на 7,4% та складала у 2021 р. 1,7 млн. осіб, при чому чисельність економічно-активних безробітних складала 1,66 млн. осіб – 97,4 %. Середня тривалість пошуку роботи збільшилась на 40%.

6. За причинами виникнення безробіття дані вказують, що найбільша частка безробітних звільняється за власним бажанням – 32,4% із загальної чисельності, 27,1 % – вивільнені з економічних причин. Динаміка чисельності вакансій на зареєстрованому ринку праці України за останні 5 років є вкрай негативною. Кількість вакансій у 2022 р. складала 396,3 тис. одиниць, що на 65 % менше рівня 2018-2019 рр. Найбільш популярними серед роботодавців є менеджери, консультанти та адміністратори.

7. Заробітна плата в Україні залежить від багатьох факторів, у тому числі від ринку праці та економічної ситуації в країні. Крім того, заробітні плати відрізняються в залежності від рівня кваліфікації, виду діяльності та регіону, де працює людина. Сайти з пошуку роботи підрахували, що середня зарплата в Україні становить близько 15 тис грн. За даними Work.ua, найвищий середній рівень у Києві (18 тис. грн) та Львові (16 тис. грн).

8. Виявлені проблеми вказують на те, що Україні потрібно вжити заходів для підвищення конкурентоспроможності своїх трудових ресурсів на міжнародному ринку праці. Ці напрями включають в себе: поліпшення управління заробітною платою як інструментом інтеграції на міжнародному ринку, збільшення взаємодії між українським ринком праці та освітніми послугами, зміцнення мотивації безробітних для повернення до працевлаштування, здійснення модернізації ринку інноваційної праці, державна підтримка розвитку ринку праці та розробка політики управління доходами населення.