

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Навчально-науковий інститут денної освіти

Форма навчання денна

Кафедра міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин

Допускається до захисту

Завідувач кафедри

_____ **В. СТІЛЕЦЬ**

(підпис)

«_____» _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА***на тему «Інтеграція України у світовий ринок праці»******зі спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини******освітня програма Міжнародні економічні відносини******ступеня магістра*****Виконавець роботи Заїка Владислав Юрійович**_____
(підпис, дата)**Науковий керівник д. е. н., доцент Стрілець Вікторія Юріївна**_____
(підпис, дата)**Рецензент** _____

(прізвище, ім'я та по батькові)

Полтава – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	6
1.1. Сутність та структура світового ринку праці.....	6
1.2. Трансформаційні процеси світового ринку праці.....	14
1.3. Регулювання світового ринку праці в умовах глобалізації.....	21
Висновки до розділу 1.....	27
РОЗДІЛ 2. СТАН ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ.....	28
2.1. Особливості та передумови інтеграції країни в сучасний світовий ринок праці.....	28
2.2. Інтеграція України в світовий ринок праці шляхом міграції.....	39
2.3. Особливості інтеграції України в світовий ринок праці шляхом імпорту капіталу.....	52
Висновки до розділу 2.....	61
РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ.....	63
3.1. Проблеми розвитку вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції у світовий ринок праці.....	63
3.2. Напрями вдосконалення механізму державної політики розвитку вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції в світовий ринок праці.....	73
3.3. Фактори та заходи врегулювання міграційних процесів у Україні.....	81
Висновки до розділу 3.....	90
ВИСНОВКИ.....	91
СПИСОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ДЖЕРЕЛ.....	95
ДОДАТКИ.....	103

ВСТУП

Актуальність теми. Наслідком розвитку процесу глобалізації є формування глобального трудових ресурсного простору, в основі якого лежить світовий ринок праці. Для національних економік різних країн світу інтеграція в світовий ринок праці дозволяє використовувати наявні переваги доступу до трудових ресурсів. Разом з цим країни стикаються з геоекономічними ризиками міжнародної міграції робочої сили.

В умовах військового стану особливої актуальності набуває питання дослідження інтеграції України в світовий ринок праці, результатом якої має стати створення передумов збалансованого розвитку національної економіки та післявоєнної відбудови.

Розвитку та теоретичним основам світового ринку праці та особливостей інтеграції України в нього присвячені праці як вітчизняних так і зарубіжних науковців. Калініна С., Булатова О., Кушнарєнко О., Савченко Е. досліджують розвиток світового ринку в умовах глобалізації [44]. Старостенко Г. [50] в своїх працях сформував основні теоретичні засади дослідження світового ринку праці та визначив основоположну роль в видозміні світового ринку праці руху робочої сили. Туль С. свої праці присвячує діджиталізації економіки та світового ринку праці, визначає нові форми праці, що виникають як наслідок віртуалізації праці [53; 54]. Стаканов Р., Андрюніна Д. описують основні виклики світового ринку праці, серед яких цифровізація, глобалізація, регіоналізація, неопротекціонізм, урбанізація тощо [47; 48]. Панов А., Сидорук Б. дослідив місце України в системі світового ринку праці, визначив причини та чинники посилення трудової міграції [30, с. 73].

Відмічаючи цінність отриманих результатів всіх науковців слід зауважити, що сьогодні національна економіка України функціонує в умовах військового стану, а ринок праці щодня трансформується під дією нових факторів. Актуальності в умовах військового часу при активній трансформації економічних процесів набуло

питання подальшої інтеграції України в світовий ринок праці, що враховує сучасні реалії розвитку вітчизняного ринку.

Метою дослідження є вивчення інтеграції України у світовий ринок праці та обґрунтування пропозицій щодо його покращення.

Мета роботи обумовила **виконання наступних завдань:**

- розглянути сутність та структуру світового ринку праці;
- дослідити трансформаційні процеси світового ринку праці;
- описати регулювання світового ринку праці в умовах глобалізації;
- визначити особливості та передумови інтеграції країни в сучасний світовий ринок праці;
- розглянути інтеграцію України в світовий ринок праці шляхом міграції;
- проаналізувати особливості інтеграції України в світовий ринок праці шляхом імпорту капіталу;
- виокремити проблеми розвитку вітчизняного ринку праці як суб’єкта інтеграції у світовий ринок праці;
- визначити напрями вдосконалення механізму державної політики розвитку вітчизняного ринку праці як суб’єкта інтеграції в світовий ринок праці;
- сформулювати уявлення щодо факторів та заходів врегулювання міграційних процесів в Україні.

Об’єктом дослідження є світовий ринок праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні основи інтеграції України в світовий ринок праці.

Методи дослідження. В процесі дослідження використано наступні методи: класифікації – для групування форм зайнятості, сутнісний – для з’ясування сутності світового ринку праці, системний аналіз – для оцінки трансформаційних зрушень світового ринку праці, системний, діалектичний – при дослідженні структури та тенденцій світового ринку праці, статистичний – при аналізі тенденцій розвитку вітчизняного ринку праці, SWOT-аналіз, PEST-аналіз – для визначення перспектив розвитку вітчизняного ринку праці як суб’єкта інтеграції у світовий ринок праці,

графічний та кореляційний аналіз— для визначення факторів впливу на трудову міграцію.

Інформаційну базу досліджень склали монографічна література, статті зарубіжних та вітчизняних науковців у періодичних виданнях, що висвітлюють теоретичні та практичні питання інтеграції України у світовий ринок праці, електронні ресурси мережі Інтернет, в тому числі офіційні сайти Міжнародної організації праці, Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації з міграції, Європейського банку реконструкції та розвитку, Світового банку, Євростату, Державної служби зайнятості, Державної служби статистики, Національного банку України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Виконання кваліфікаційної роботи пов'язане з планом наукових досліджень Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» за темою «Сучасні процеси глобалізації: рушійні сили, мегатренди, суперечності» (0113U006220). Внесок автора полягає у поглибленні теоретичних та практичних основ інтеграції України у світовий ринок праці.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи. Основні положення і отримані результат досліджень оприлюднені на IX Міжнародній молодіжній науково-практичній інтернет-конференції (м. Полтава, 30 листопада 2023).

Публікації: Заїка В. Ю, Стрілець В. Ю. Трансформаційні процеси світового ринку праці. «Наука і молодь»: збірник матеріалів IX Міжнародної молодіжної науково-практичної інтернет-конференції (м. Полтава, 30 листопада 2023). Полтава, 2023. С. 535-540.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Сутність та структура світового ринку праці

Світовий ринок праці є елементом глобальних економічних систем, який виник на початку ХХІ ст. як сукупність різнорівневих ринків. В більшості випадках, дослідники стверджують, що світовий ринок праці сформувався внаслідок поширення процесів глобалізації та інтернаціоналізації. Ці процеси призвели до виникнення основних факторів формування світового ринку праці, а саме переміщення капіталу, робочої сили та інформації.

Однак, виокремлення лише декількох основних факторів можна назвати вузьким причинним підходом до виникнення та розвитку світового ринку праці. В науковій літературі ряд науковців до факторів виникнення та розвитку світового ринку праці відносять значно більше найменувань, зокрема міжнародний поділ праці, науково-технічний прогрес, міжнародну конкуренцію, міжнародну мобільність капіталу, розвиток міжнародної транспортної інфраструктури, структурні зрушення в економіці, лібералізацію цін та міжнародну міграцію.

Так Петренко К. В., Пігуль В. В. зазначають, що найбільш впливовим фактором формування та розвитку світового ринку праці на сьогодні є міжнародний поділ праці, що полягає у спеціалізації країни на продукуванні товарів та послуг, для виробництва яких в певній національній економіці є ресурси [33, с.38]. При цьому Македон В. В. взявши за основу напрацювання названих науковців пропонує фактором рахувати міжнародну торгівлю, розвиток якої став передумовою формування міжнародного поділу праці [20, с. 94].

Науково-технічний прогрес, інформація та зв'язок двояко впливають на розвиток та формування світового ринку праці. З одного боку ці фактори призводять до нарощення попиту на висококваліфіковані кадри та потребу їх переміщення за

межі однієї національної економіки. З іншого боку, розвиток технологій призводить до зростання безробіття через автоматизацію виробництва та створює потребу у міграції з метою працевлаштування.

Вплив міжнародної міграції пояснюється науковцями [1, с. 130; 2, с. 34; 4, с. 46; 16, с. 101; 18, с. 34], як фактор, що виник в результаті інтеграції національних економік до світового економічного простору. В працях зазначається, що міжнародна міграція сприяє необхідності забезпечення конкурентоспроможності національних економік та створення конкурентного ринку праці.

Розвиток міжнародної транспортної інфраструктури розширив можливості міжнародної міграції з регіональної точки зору.

Відкритість для руху капіталу формує попит як на національному ринку праці, так і на закордонну робочу силу. Можливістю переносити власне виробництво в країни з дешевшою робочою силою скористалися найбільші транснаціональні компанії світу. Структурні зрушення для національної економіки кожної країни є різні. Наслідками таких зрушень є недовиробництво ВВП, безробіття або неповна зайнятість.

Сутнісний аналіз факторів, що виділяються науковцями [1, с. 132; 4, с. 48] дозволяє сформулювати уявлення, що міжнародна міграція, переміщення капіталу, розвиток інновацій та науково-технічний прогрес є самостійними факторами впливу. Інші ж з перелічених авторами факторів (міжнародний поділ праці, розвиток міжнародної транспортної інфраструктури, структурні зрушення економіки) мають опосередкований вплив, що скоріше діють на процеси міжнародної міграції, аніж на розвиток світового ринку праці (рис. 1.1).

Для формування повного уявлення сутності економічної категорії актуальним є дослідження її еволюції. Представники деяких шкіл представили свої економічні теорії формування світового ринку праці, зокрема теорія людського капіталу (основою формування світового ринку праці є отримання вигоди від міграції на макрорівні), нова економічна теорія міграція (формування світового ринку праці прямо пов'язана з деструктивним розвитком різних національних економік), сегментування ринку праці на первинний та вторинний сектори (відсутність

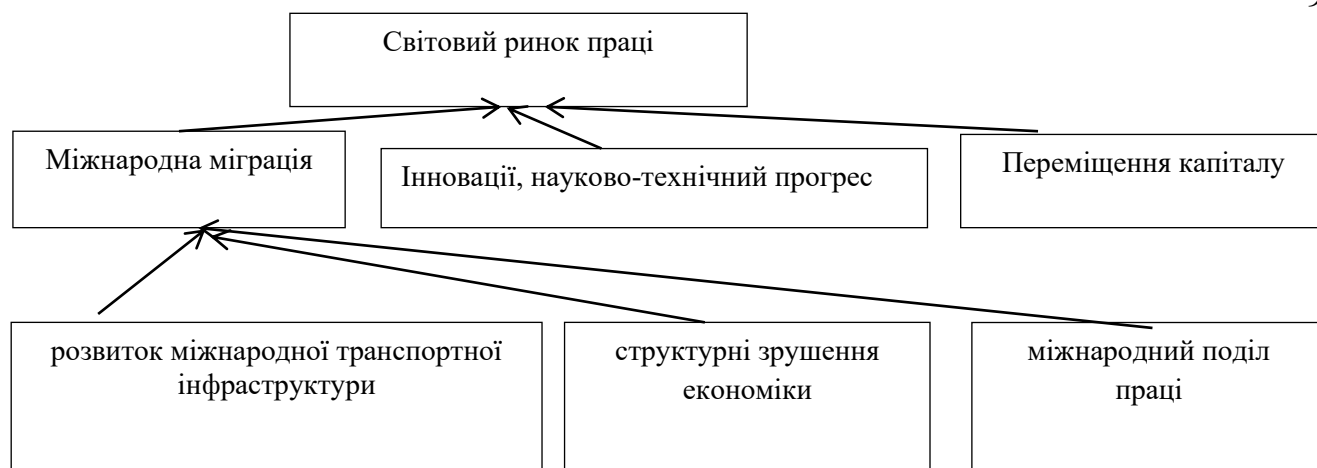


Рисунок 1.1 – Фактори формування та розвитку світового ринку праці

Джерело: складено автором на основі [1, с. 130; 2, с. 35; 4, с. 46; 18, с. 307].

гарантій збереження зайнятості на національному ринку (первинний сектор) обумовлює потребу у зовнішній міграції (вторинний сектор), теорії глобальних систем чи світового господарства (міграція набуває розвитку в результаті розвитку світової транспортної системи та засобів зв'язку).

Македон В. В. розглянув процес еволюції світового ринку та виділив періоди найбільш повно [20, с. 92]. Його підхід зосереджений на структурному та динамічному аналізі міграційних процесів, що включає п'ять основних періодів. Першим періодом автор вважає період до середини 19 ст., який найменовано домонополістичним капіталізмом. Наступний період (з 1880 року до 1918 року), що характеризується зростанням еміграції низько кваліфікованої дешевої робочої сили з Індії, Китаю, Східної Азії до Америки. Цей період названо епохою монополістичного капіталізму. Він також характерний значними обсягами нелегальної міграції та торгівлею людьми.

В період між двома світовими війнами значно скоротилося зовнішнє пересування осіб між країнами, а міграція була в основному внутрішньою. Такого стану було досягнуто шляхом значних реформ в більшості країнах світу, що призвело до економічного зростання національних економік.

Після другої світової війни значно зросли обсяги внутрішньоконтинентального переміщення. Цей період продовжувався до 1980 року. В останні 20 років XX століття почався активний розвиток цифрових

технологій та інновацій, що призвело до початку нового періоду розвитку світового ринку праці, який триває до тепер (рис. 1.2).



Рисунок 1.2 – Періодизація розвитку світового ринку праці

Джерело: складено автором на основі [20, с. 95].

Неоднозначність та відносна новизна поняття світового ринку праці обумовлює неоднозначність його трактування. Відмінними є підходи до трактування категорії в світовій та вітчизняній літературі. Вітчизняні науковці сформуvalи єдиний підхід до трактування поняття «світовий ринок праці» як системи відносин, що виникають між державами стосовно узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Однак критичний аналіз напрацювань зарубіжних науковців дозволяє стверджувати, що визначення дане українськими науковцями є вузьким, а економічна сутність світового ринку праці є набагато ширшою. Узагальнюючи основні уявлення щодо сутності світового ринку праці можна сформувати вузький та широкий багатозначний підхід (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Тракткування категорії «світовий ринок праці»

Автор	Тракткування
Валерстайн І.	процес розширення рамок трудових систем відповідно до трансформації економічних систем у бік сучасної капіталістичної світ-системи
Джонстон Дж.	елемент глобальної економіки, що має лише умовні географічні межі, і функціонує за рахунок експорту і імпорту трудових ресурсів.
Кларк Дж. Б., Жорж П., Джонс Х.	комплексне явище, на якому діють соціальні, економічні та деякі інші фактори формування системи трудових ресурсів економіки у міжнародному масштабі
Джером Г., Полак Дж.	сукупність національних ринків праці, які, з одного боку, прагнуть до забезпечення повної зайнятості, а з іншого – знаходяться у стані протиставлення країнних інтересів, проявом чого є розвиток процесів міжнародної міграції робочої сили
Глобальний Інститут McKinsey	процес глобального залучення трудових ресурсів, який передбачає формування попиту і пропозиції на дистанційну працю через офшор.
Фріман Р.	глобальний Інтернет-ринок робочих місць, на якому формується міжнародна конкуренція між працівниками за вільну вакансію

Джерело: складено автором на основі [67; 71, с. 71; 73; 80, с. 102].

Фрідман Р. сформував визначення світового ринку праці як глобальний Інтернет-ринок робочих місць, на якому формується міжнародна конкуренція між працівниками за вільну вакансію [67]. Однак, в даному визначенні скоріше описано його основну тенденцію розвитку – цифровізацію ринку. Більшість науковців визначають, що особливість світового ринку праці полягає в уособленні якісно нового етапу розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації, інтеграції та науково-технічного прогресу.

Столярчук Я. та Поручник С. особливістю світового ринку праці також вважають уніфікованість критеріїв щодо якості трудових ресурсів, розвиток нових форм зайнятості, гнучкість та високу професійну та територіальну мобільність сукупної робочої сили [51, с.14].

Сьогодні світовий ринок праці набуває неоднорідний та суперечливий характер. Туль С. І. основними тенденціями, що характерні для формування світового ринку праці на сучасному етапі є:

- взаємозалежність національних економік, що сприяє становленню цілісної системи взаємодіючих національних ринків робочої сили;
- посилення взаємопроникнення національних ринків праці в єдину світову ринкову екосистему;
- поширення доступу до єдиного ринкового Інтернет-простору;
- розширення впливу цифрових компаній, що генерують нові робочі місця;
- систематичне переміщення висококваліфікованої робочої сили у країни з високим рівнем технологізації, що призводить до поглиблення технологічної спеціалізації в глобальних масштабах;
- зміна якісних характеристик ринку праці;
- зближення культур у процесі трансформації структури цінностей і норм поведінки працівників покоління «Y», «Z».
- зміна способу життя, праці та ставлення до вільного часу і, у зв'язку з цим, діджиталізація форм і способів зайнятості;
- виникнення системи online – платформи, що сприяють міжнародними транзакціями у сфері праці й зайнятості [54, с. 76].

Аналіз усіх напрацювань щодо тенденцій розвитку світового ринку праці дозволяє визначити основні з них, зокрема:

- зміна обсягів та проявів світової зайнятості;
- зміна якісних характеристик світового ринку праці;
- нарощення загального та структурного дефіциту робочої сили в розвинених країнах світу;
- динамізація міжнародної міграції;
- діджиталізація форм та способів зайнятості;
- поглиблення поляризації у доходах працівників різних рівнів кваліфікації в різних за рівнем економічного розвитку групах країн [33, с. 38; 50, с. 17; 52, с. 13].

Особлива увага в роботах вітчизняних науковців приділяється ританням сегментації як особливості світового ринку праці. Так, Столярчук Я., Поручник С. відзначають, що основною особливістю сучасного світового ринку праці є, диверсифікація структури робочої сили, зростання інтернаціонального сегменту

робочої сили, розширення якого пов'язано з активізацією процесів транснаціоналізації економічних систем [51, с. 14]. У його структурі світового ринку праці нині чітко окреслити кілька окремих, відносно автономних сегментів світового ринку праці (рис. 1.3), кожен з яких характеризується своїми специфічними рисами та закономірностями руху і перерозподілу робочої сили.

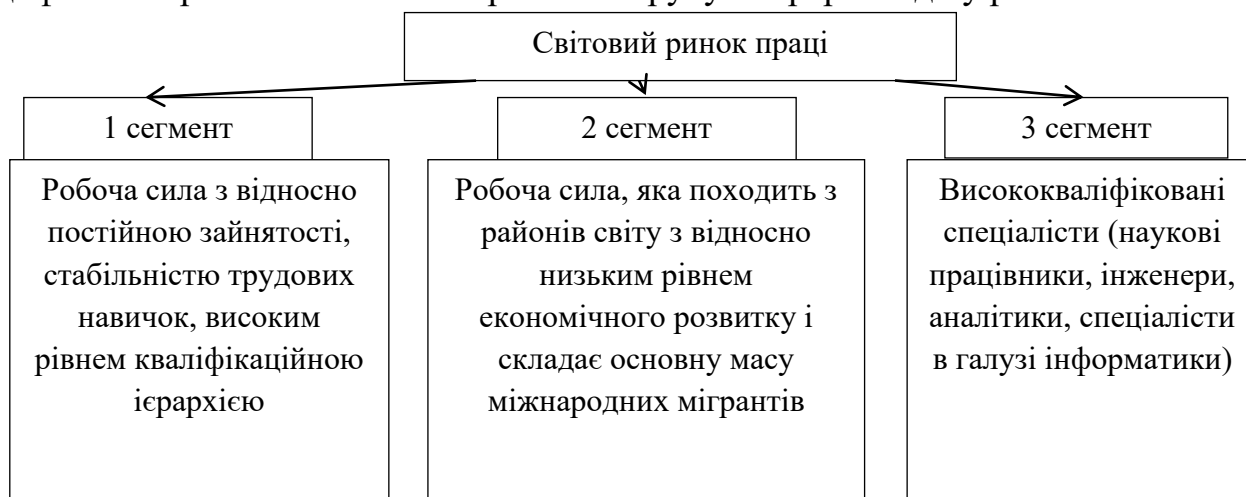


Рисунок 1.3 – Сегменти сучасного світового ринку праці

Джерело: складено автором на основі [51, с. 14].

В науковій літературі існують і інший підхід до сегментації світового ринку праці. Зокрема Старостенко Г. виокремлює два основні сегменти світового ринку праці [50, с. 17]. Перший сегмент об'єднує робочу силу, що постійно зайнята. Це загалом висококваліфіковані працівники з високим рівнем оплати праці, що мають відповідний рівень освіти. Другий сегмент утворює робоча сила з низько розвинених країн. Це некваліфіковані працівник нелегального сектору економіки, а також екологічні біженці.

Загалом сучасна структура світового ринку праці особлива виникненням ще одного сегменту високваліфікованих спеціалістів, що виникла завдяки розвинуті в телекомунікації працівник може знаходитись на одній території, а працювати в іншій на відстані.

Більшість вітчизняних науковців [33, с. 38; 50, с. 17; 51, с. 13] основними сегментами сучасного світового ринку праці є транснаціональні компанії, середні та малі підприємства розвинених країн, підприємці країн, що розвиваються, міжнародні організації (рис.1.4).



Рисунок 1.4 – Сегменти сучасного світового ринку праці.

Джерело: складено автором на основі [33, с. 38; 51, с. 17; 54, с. 13].

Отже, проведений аналіз сутності світового ринку праці дозволив виділити два підходи до трактування названої економічної категорії: вузький та широкий. У вузькому розумінні світовий ринок праці являє собою сукупність національних ринків праці, які, з одного боку, прагнуть до забезпечення повної зайнятості, а з іншого – знаходяться у стані протиставлення країнових інтересів, проявом чого є розвиток процесів міжнародної міграції робочої сили.

У широкому підході можна сформулювати три основні понятійні напрямки, зокрема процес залучення або розширення трудових ресурсів; елемент глобальної економіки; комплексне явище, на якому діють соціальні, економічні та деякі інші фактори формування системи трудових ресурсів економіки у міжнародному масштабі. Особливості, сегментація та трансформація світового ринку праці на сучасному етапі пояснюється трансформаційними процесами, що активно відбуваються як наслідок поширення глобалізації та цифризації.

1.2. Трансформаційні процеси світового ринку праці

Встановлення інтернет-економіки в останньому столітті і розвиток в останні двадцять років глобалізації та цифровізації стають драйвером трансформації всіх економічних процесів, в тому числі на світовому ринку праці. Різні парадигми цифрової економіки, платформна економіка та гіг-економіка, радикально змінює форми праці та зайнятості. Названі трансформації є предметом наукових дослідження і дискусії, в той же час як нові форми організації спільної діяльності уже практикують передові компанії. Технологічні зрушення змінюють попит та пропозицію на ринку праці, що впливають на зайнятість, змістовні та організаційні засади трудової діяльності. Крім того, пандемія, пов'язана з поширенням нової коронавірусної інфекції, загострила ситуацію на ринку праці та в галузі зайнятості, а також поставила нові проблеми та пред'явила нові вимоги до навичок працівника та самій роботі, змінивши конструкцію розвитку світової економіки.

Під впливом процесів цифровізації в сучасній економічній діяльності розвиваються дві основні тенденції: гіг-економіка та економіка спільного використання. Гіг-економіка представляє нову економічну модель, що охоплює різноманітні форми короткострокової зайнятості (фріланс, платформ зайнятості, самозайнятості, групова зайнятості, тимчасова зайнятості та інше), що швидкими темпами поширюється та трансформуює світовий ринок праці. Гіг-економіка призвела до використання цифрових платформ (що дозволяють роботодавцям отримати доступ до робітників певної кваліфікації в будь-якій частині світу без їх фізичного переміщення) при ведення економічної діяльності. Такі тенденції змінюють структуру ринку праці, призводять до ширшої диверсифікації форм зайнятості та «розмиванню» її традиційних видів. Світовий банк відносить до гіг-зайнятості три категорії, зокрема мікропрацю, фріланс та аутсорсінг бізнес-процесів з залученням висококваліфікованих спеціалістів.

Більшість авторів [59, с. 25; 53, с. 102; 48, с. 327] приходять до думки, що при оцінці процесів трансформацій необхідно приділити увагу також впливу

інформаційної глобалізації, головними функціями якої є інтегральна, трансформаційна, комунікаційна. Основним результатом поширення інформаційної глобалізації є цифрова міграція населення, яка проявляється у трудовлаштуванні громадян певної країни за її межами фізично не покидаючи кордони.

Петренко К. В. Пігуль В. В. [33, с.38] в своїх працях провели аналіз напрацювань як науковців так і доповіді міжнародних організацій та визначили основні напрямки трансформацій світового ринку праці:

1. Пандемія COVID -19 поглибила існуючу нерівномірність світового ринку праці, стимулювала скорочення зайнятості на найбільших ринках праці (рівень безробіття в США в 2021 році склала 14,7%, в ЄС – 12% [64]).

2. В результаті синергетичного ефекту четвертої промислової революції і рецесії, що пов'язана з коронавірусом, цифровізація відбувся масштабний перехід до віддаленої праці і електронної комерції, стимулюючи різке зростання числа робочих місць в умовах «work-from-home» і формуванню нової площі для віддаленої роботи [53, с. 104];

3. Формування нової структури світового ринку праці, що складається з трьох категорій зайнятих: основні працівники, які зайняті традиційними формами організації праці (сільськогосподарські працівники, медичні працівники тощо), віддалені працівники, чия праця з самого початку не була пов'язана з певним місцем зайнятості (програмісти, архітектори, працівники інтернет ринків), «переміщені» працівники, що займались прив'язаною зайнятістю, що трансформувалась в віддалену (наукові співробітники, працівники освіти, менеджери, логісти тощо).

4. Автоматизація виробництва призводить до зростання безробіття. За даними різних досліджень 43% великих підприємств роблять інвестиції в технології з метою скорочення штату працівників [64].

За даними Світового банку новий феномен світового ринку праці полягає у нерівномірному розподілі виробничого процесу між людиною, машинами та алгоритмами [60]. Загалом за даними Міжнародної організації праці до 2025 року більше 15,4% робочих місць буде зайнято машинами, що становитиме 85 млн.

робочих місць у світі [50]. За таких умов виникає технологічне безробіття, так як працівники втрачають роботу внаслідок поширення цифрових технологій.

5. На основі попередньої тези, формується потреба до перепідготовки та підвищення кваліфікації значної частки зайнятих працівників. Загалом у світі біля 40% працюючих до 2030 року пройдуть навчання у різного рівня закладах освіти з метою отримання знань та перепідготовки [62].

До 2025 року актуальності набувають робототехніка та автоматичний транспорт, штучний інтелект та навчання за допомогою машин, біотехніка та геноміка, інших інноваційних технологій та машин.

Крім того в світовому ринку праці формується новий клас населення NEET (not in education neither in employment nor training). Це населення, що має вікове обмеження 15-29 рр. та знаходяться поза навчанням та роботою. На світовому ринку праці частка NEET більше 20% [64].

6. Трансформація та виникнення нових форм зайнятості у світі. Єврофонд виділяє дев'ять нових форм зайнятості, що по суті являються трансформацією традиційних відносин між роботодавцем та найманим працівником: спільне використання найманого працівника, спільне робоче місце, ваучерна праця, тимчасове управління, випадкова праця, мобільна праця на основі інформаційно-комунікаційних технологій (електронна пошта, форум, аудіо-, відео чат, засоби IP-телефонії, платформ для мережеских курсів), платформна робота, робота за портфоліо, колаборативна (спільна) праця [65].

7. Слід зауважити, що найбільш часто використовується мобільна праця на основі ІК, спільна та випадкова праця. Ці ж види в географічному плані мають найбільше поширення в Європі. Зокрема мобільна праця на основі інформаційно-комунікаційних технологій використовується в 16 європейських країнах і є найпоширенішою формою зайнятості на світовому ринку праці. (табл. 1.2).

При чому нові форми зайнятості на світовому ринку демонструють тенденції до зростання і пов'язані з переходом великих компаній на більш гнучкі бізнес-моделі. Як підтвердження, дослідники Єврофонду наводять факт того, що лише

Таблиця 1.2 – Характеристика та поширеність нових форм зайнятості

Назва форми зайнятості	Кількість країн поширення	Характеристика форми зайнятості
Спільне використання найманого працівника	10	Один працівник наймається спільно групою працівників
Спільне робоче місце	8	Два чи більше працівники виконують одну певну роботу для одного роботодавця
Тимчасове управління	7	Висококваліфікований найманий працівник наймається для виконання одного певного проекту
Випадкова праця	12	Організація трудових відносин таким чином, що роботодавець не надає постійну працю, а періодично звертається для виконання певних робіт
Мобільна праця на основі інформаційно-комунікаційних технологій	16	При використанні сучасних технологій працівник за межами приміщення роботодавця здійснює працю
Ваучерна праця	6	Оплата праці здійснюється ваучером, що покриває витрати на оплаті праці
Робота за портфоліо	11	Виконання кількох робіт у різних галузях та різних компаніях
Платформна зайнятість	11	Використання онлайн-платформ фірмами з метою організації трудових відносин
Колаборативна (спільна) зайнятість	12	Фрілансери, самозайнятість, мікропідприємства організовують співробітництво для виконання певних завдань

Джерело: складено автором на основі [60; 65].

зайнятість у формі платформної праці зросте на 16% до 2025 року в порівнянні з 2021 роком [65].

А середньорічне зростання сегменту B2B (фріланс-платформи та провайдери, що надають доступ фрілансерам для корпоративного сектора) до 2025 року складатиме 19%. Згідно з статистичними даними зараз функціонує у світі більше 110000 платформ, що забезпечують функціонування платформної економіки [61].

За таких умов, як визначає Єврофонд основними трансформаційними процесами, що є характерними для світового ринку праці є трансформація трудових відносин та функцій праці [65]. Організація праці на світовому ринку праці

здійснюється вже не на основі ієрархії (вертикальний поділ праці), а на основі інтеграції ресурсів на платформі в рамках спільної діяльності. Крім того нова модель організації праці робить працю, ресурси та товар чи послугу віртуальними.

Розподіл в умовах спільної праці стає справедливішим, дозволяє реалізувати інтереси кожної країни, що приймає участь на платформі, максимально реалізувати цінності та отримати прибуток. Праця при цьому характеризується вже як спільна діяльність виробників та споживачів, базова ланка створення вартості змінюється принципово.

Новизна платформної праці полягає в створенні екосистеми, що відкриває широкий спектр можливостей, стимулюючи спільною вигодою всіх національних економік через обмін даними. Аналіз характеру та сфери трансформацій дозволяє згрупувати їх у основні групи: зміни у виробництві та зміни у організації праці. Зміни в організації праці та характеристики моделі організації праці в платформній економіці розглядається у розрізі чотирьох основних фаз суспільного виробництва, а саме виробництво, розподіл та споживання (табл. 1.3).

Таблиця 1.3 – Характеристики організації праці в платформній економіці

Зміни у виробництві			
Цифрова трансформація виробництва		Організація виробничого процесу на основі збору даних (Big Data)	
Зміни в організації праці			
Виробництво	Розподіл	Обмін	Споживання
Цифрові інструменти, спільне використання даних та технологій	Оптимізація використання ресурсів при спільному використанні	Відбувається в віртуальному (цифровому) просторі	Онлайн
Характеристика моделі організації праці			
Відкритість	Спільне використання	Акумуляування	Розширення прав та можливостей
Розмиття просторово-часових кордонів, формування кросс галузей та кросс культур	Спільне використання ресурсів і спільна вигода (від Win-Win до Lose-Wine)	Приваблення ресурсів без додаткових витрат, інтеграція екосистем, продовження галузевого ланцюга створення вартості	Ескалація функцій: платформа+розширення прав та можливостей+створення нових екосистем та підвищення їх стійкості

Джерело: складено автором на основі [47, с. 327; 53, с. 102; 56, с. 34].

З'являється новий вид зайнятості – цифрова зайнятість, що передбачає використання цифрових технологій на всіх етапах процесу праці та формуванні соціально-трудових відносин між суб'єктам ринку праці з їх допомогою. Основними напрямками цифровізації трудової діяльності є цифрова організація бізнесу і трудових процесів (цифрові торгові майданчики, цифрові офіси, трудові цифрові платформи), заміщення людської праці цифровими технологіями (штучний інтелект, роботизація виробництва), цифрова мобільність працівників (переміщення працівників за межі міста, офісу).

У цифровій економіці компанії замовники хочуть отримати кінцевим продуктом – інноваційні послуги. Згідно з даним «2023 Global Shared Services and Outsourcing Survey» 80% компанії використовують автоматизацію когнітивних процесів та роботизованих технологій для отримання найкращих результатів [61]. В названому джерелі визначено, що технології стали основною вимогою до створення ефективного продукту, що максимально забезпечує суспільні потреби.

Автор також зазначає, що система найму в умовах нової економіки зазнала трансформацій. Так виникають такі форми трудових відносин як аутсорсинг (одна з форм запозиченої праці, що полягає у передачі на підставі договору певних видів та функцій виробничої підприємницької діяльності однією компанією іншій), краутсорсинг (форма запозиченої праці, що полягає у передачі на підставі договору видів виробничої підприємницької діяльності одним суб'єктом підприємницької діяльності іншому), аутстаффінг (залучення працівників поза штатом не вступаючи в трудові відносини, що від імені роботодавця здійснює певну діяльність), фріланс (форма самозайнятості, що здійснюється поза штатом через Інтернет). Туль С. І. виокремила в умовах діджиталізації (глибинне проникнення цифрових та інноваційних технологій до бізнес-процесів, господарства, комунікацій) дві основні форми цифрової зайнятості, а саме надомну та мобільну [54, с. 102] (рис. 1.5).

Отже, сьогодні світова економіка перебуває у постійній трансформації. Основними рушійними силами трансформаційних процесів світового ринку праці є інформаційна глобалізація та цифровізація. Розвиток технологій та технологічні

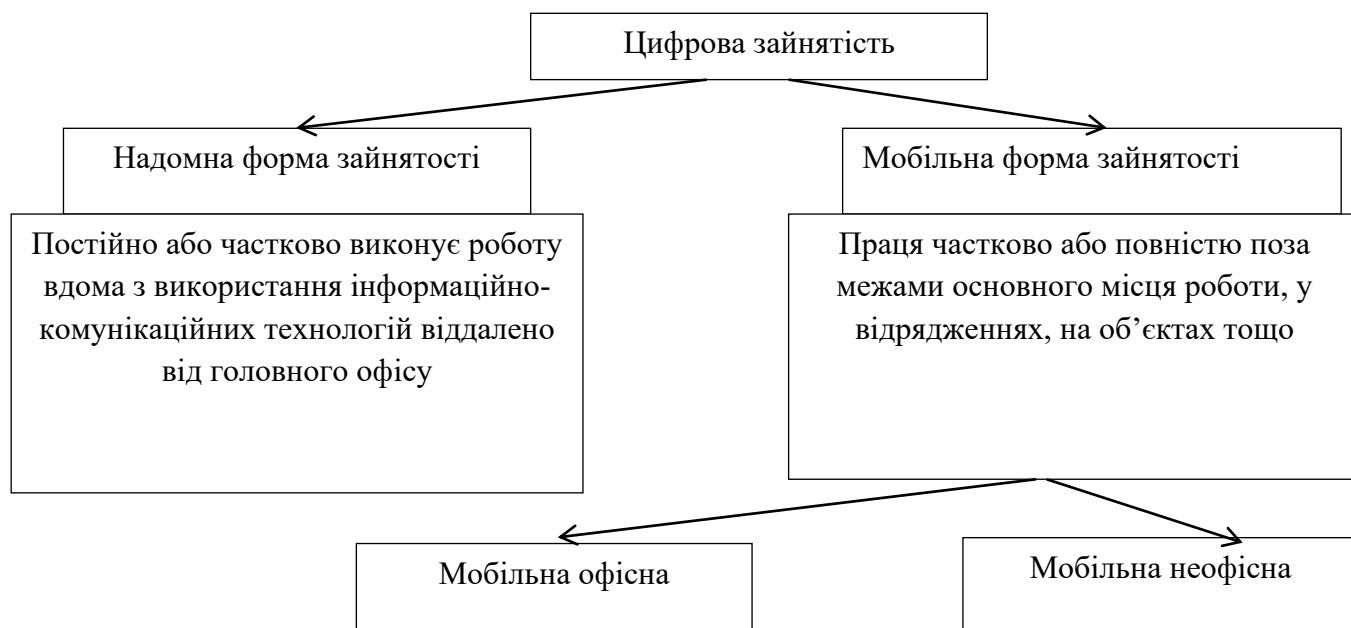


Рисунок 1.5 – Форми цифрової зайнятості

Джерело: побудовано на основі [55, с. 103]

зрушення змінюють попит та пропозицію на ринку праці, що впливають на зайнятість, змістовні та організаційні засади трудової діяльності.

Крім того, основними трансформаційними процесами, що є характерними для світового ринку праці є трансформація трудових відносин та функцій праці (організація праці на світовому ринку праці здійснюється вже не на основі ієрархії (вертикальний поділ праці), а на основі інтеграції ресурсів на платформі в рамках спільної діяльності).

Змін зазнали і форми зайнятості, зокрема на сьогодні виділяють спільне використання найманого працівника, спільне робоче місце, ваучерна праця, тимчасове управління, випадкова праця, мобільна праця на основі інформаційно-комунікативних технологій, платформна робота, робота за портфоліо, колаборативна (спільна) праця. Відмітимо, що технології дозволили працівнику дистанційно здійснювати працю. Сучасний світовий ринок праці характеризується активним використанням інновацій та технічного розвитку для розвитку та поширення нових форм зайнятості. В зв'язку з цим виникли і нові форми зайнятості і особливі тенденції розвитку як національних так і світових ринків праці.

1.3. Регулювання світового ринку праці в умовах глобалізації

Інтеграція країн в світовий ринок праці відбувається в рамках траєкторій розвитку їх національних економік та створює передумови рівного проникнення з метою забезпечення конкурентоспроможності країнових економічних систем. За таких умов, як зазначає Козак Ю. П. [25, с. 138] інституційна підтримка та міжнародне регулювання важливі для оптимізації трудових систем в структурі світового ринку праці. У ХХІ ст. використовуються організаційні (розробка та прийняття інституційно-правових норм стимулювання розвитку ринку, індикативне планування (прогнозування), визначення стратегічних пріоритетів та цілей розвитку) та адміністративні (штрафи, санкції, ліцензування) форми регулювання світового ринку праці. Загалом вчені виділяють інституційну, нормативно-законодавчу та інформаційну підтримку, що як регулює так і стимулює розвиток світового ринку праці. Зростає також значення міжнародної інституційної та фінансової допомоги, а саме консультації, форуми, технічна допомога та рекомендації, цільове фінансування проектів, грантів тощо.

Інституційну основу регулювання світового ринку праці сформовано Організацією Об'єднаних Націй, яка на сучасному етапі розвитку трудових відносин є основною міжнародною регулюючою інституцією. Організація визначає основні напрямки стимулювання економічних процесів на ринку, напрямки та завдання їх регулювання. В основному регуляторному нормативно-законодавчому акту, що регулює розвиток трудових відносин на міжнародному рівні, а саме Резолюції 70/1 Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй визначено, що Організація Об'єднаних Націй опікується питаннями регулювання світового ринку праці і позитивним характером впливу міжнародної трудової міграції, що проявляється у забезпеченні зростання і розвитку самого ринку [14].

Саме в названому нормативно-правовому акту сформовано та визначено пріоритетні напрямки регулювання світового ринку праці на період до 2030 року з урахуванням основних сучасних тенденцій та пріоритетів (рис. 1.6).



Рисунок 1.6 – Напрямки регулювання світового ринку праці

Джерело: побудовано на основі [14; 26]

Ці напрямки в повній мірі знайшли своє відображення в завданнях регулювання світового ринку праці, що висвітлені Організацією Об'єднаних Націй, а саме:

- формування міграційної політики в сфері трудової міграції;
- використання регуляторних інструментів з метою його розвитку;
- удосконалення інформаційного та технологічного забезпечення і досліджень з питань розвитку світового ринку праці в сучасних умовах;
- розробка нового механізму трудових ресурсів глобального розвитку ринку [26].

Слід відмітити, що міжурядові організації системи Організації Об'єднаних Націй на сучасному етапі приймають участь у створенні міжнародно-правових норм різного характеру, що є складовою процесу створення міжнародного трудового законодавства. Сучасну структуру регулювання світового ринку праці можна представити у вигляді схеми (Додаток А).

Пріоритетним завданням в напрямку регулювання та розвитку світового ринку праці до 2030 року визначено формування міжнародного трудового законодавства,

норми якого дозволили б ефективно організувати трудові відносини в умовах активних інтеграційних процесів. На сьогодні лише два міжнародних нормативно-законодавчих документи регулюють питання зайнятості та трудової міграції на світовому ринку праці – Міжнародної конвенції щодо прав усіх трудових мігрантів та Угоди Світової організації торгівлі з торгівлі послугами. В напрямку вирішення названих питань діють й інші міжнародні організації, діяльність яких в основному має дорадчий характер. Основними установами та організаціями, що здійснюють діяльність у сфері регулювання світового ринку праці є Комісія Організації Об'єднаних Націй з народонаселення та розвитку, Управління верховного комісара у справах біженців при Організації Об'єднаних Націй, Міжнародна організація праці, Світовий банк, Міжнародний валютний фонд, Міжнародна організація з міграції, Система постійного нагляду за міграцією, Всесвітня організація профспілок та інші (табл. 1.4).

Таблиця 1.4 – Компетенція міжнародних організацій щодо регулювання світового ринку праці

Міжнародна організація	Компетенція
Міжнародна організація праці	Узгоджує та узагальнює трудові відносини, які виникли на національних ринках, закріплює норми трудових відносин як частину міжнародного права та реалізує трудові відносини регулюючі заходи щодо світового ринку праці
Міжнародна організація з міграції	Провідна організація в галузі міграції, що співпрацює з урядовими, міжурядовими та неурядовими партнерами. Сприяє гуманній та впорядкованій міграції для загального блага.
Світовий банк	Підтримує зусилля країн, спрямовані на інвестування у розвиток людських ресурсів шляхом будівництва шкіл, оздоровчих центрів.
Комісія ООН з народонаселення та розвитку	Субсидіює національні програми міграції
Міжнародний валютний фонд	Фінансує програми розвитку національних ринків праці, програми підготовки та підвищення кваліфікації працівників.
Управління верховного комісара у справах біженців при ООН	Забезпечує захист біженців та їх репарацій
Система постійного нагляду за міграцією	Координує діяльність імміграційних управлінь 29 країн світу
Всесвітня федерація профспілок	Захист прав трудящих та забезпечення дотримання норм трудового права

Джерело: побудовано на основі [12; 27; 31; 42; 51]

Найбільш розгорнуту регуляторну діяльність на світовому ринку праці здійснює Міжнародна організація праці (1946 р створення як спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй). До її компетенції входить розробка міжнародних трудових норм у формі конвенцій та рекомендацій, встановлення мінімальних стандартів основних трудових прав.

Основними інструментами регулювання світового ринку праці, що використовуються поданими в табл. 1.4 організаціями на сучасному етапі є формування стратегічних пріоритетів та цілей розвитку світового ринку праці, визначення інституційно-правових норм стимулювання розвитку ринку, реалізація міжнародної інституційної, фінансової та гуманітарної допомоги, оцінка стану та особливостей розвитку світового ринку праці, формування контролю трудових відносин на ринку з метою протидії дискримінації, легалізація та детінізація робочої сили.

Протидія дискримінації на світовому ринку праці – це стандарт розвитку ринку. Цей стандарт забезпечується шляхом приєднання до концепції Міжнародної організації праці №111 про дискримінацію в галузі праці та зайнятості [31]. В названому документі спеціалістами особлива увага приділена детальному аналізу проявів та видів дискримінації (табл. 1.5).

В довгостроковому періоді реалізацію боротьби з дискримінацією на світовому ринку праці на макрорівні реалізуватиметься за такими напрямками:

- підтримка зайнятості та скорочення рівня безробіття;
- регулювання трудової міграції.

З метою зменшення безробіття на світовому ринку праці найчастіше поєднуються активних (перепідготовка, різні кредитні програми, стимулювання самозайнятості) та пасивних (допомоги по безробіттю та стимулювання міграції) заходів. Загалом питаннями зайнятості та безробіття на макрорівні не опікується жодна з організацій, такі механізми існують лиш на рівні держав. Частіше на міжнародному рівні регулюються питання міжнародної міграції. Міжнародна організація праці визначає, що основною формою інтеграції країни в світовий ринок праці є трудова міграція. В законодавстві кожної країни світу сформовано

певний механізм регулювання трудової міграції. Згідно з даним Міжнародної організації праці сьогодні існує необхідність створення єдиного механізму регулювання трудової міграції.

Таблиця 1.5 – Види дискримінація на ринку праці

Ознака	Види	Прояв
Ступінь відкритості	відкрита	Прийняття на роботу можливо лише за умови певного віку, статі, досвіду роботи
	закрита	Кандидату не аргументовано відмовляють в посаді
Спосіб застосування	пряма	Відмова у прийнятті на роботу без пояснень
	прихована	Кандидат не відповідає вимогам
Масштаби поширення	одинична	В окремих випадках
	масова	Систематично до окремих груп громадян
Періодичність прояву	разова	Нерівномірність, що появляється разово
	систематична	Постійна нерівномірність у правах окремих груп населення
Причини	фізіологічна	
	гендерна	Дискримінація за статевою ознакою
	вікова	Дискримінація за віковою ознакою
	економічна	
	майнова	Дискримінація за майновим станом
	соціальна	Дискримінація за соціальним станом
	поведінково-психологічна	
	расова	Дискримінація за расовою ознакою
	релігійна	Дискримінація за релігійною ознакою
	політична	Дискримінація за політичною прихильністю
	етнічна	Дискримінація за расовою ознакою
	мовна	Дискримінація за мовною ознакою

Джерело: побудовано на основі [31; 48]

Стаконав Р. Д. обґрунтовуючи необхідність жорсткого регулювання міграційних процесів на макрорівні, зауважує, що регіональні та світові ринки праці є найменш інтегрованими порівняно з ринками товарів та послуг [47, с. 78]. Така ситуація щодо регулювання міграційних процесів пояснюється наявною структурою міжнародних організацій, що обмежують можливість прийняття повномасштабних угод щодо управління міграцією.

Деякі міжнародні організації на сьогодні мають право дорадчої форми участі в міграційних процесах. Найбільш впливовою інституцією, що працює з процесами світового ринку праці, з представлених в табл. 1.5 в сфері регулювання міграційних процесів є Міжнародна організація праці, що зосереджує увагу на правах працівників (в тому числі трудових мігрантів). Аналітичну роботу та статистичний

аналіз щодо світових міграційних процесів проводить Міжнародна організація міграції.

Загалом можливості більшої мобільності працюючих мігрантів формуються зараз на регіональних рівнях. 13 регіональних інтеграційних об'єднань (Андський спільний ринок, Асоціація країн Південно-Східної Азії, Карибський спільний ринок, Економічне співтовариство країн Центральної Африки, Раді Центральної Америки, Економічне співробітництво країн Східної та Південної Африки, Європейський Союз, Євразійське економічне співтовариство, Євразійська відповідальність, Економічне співтовариство країн Східної Африки, Рада співробітництва арабських держав Перської затоки, Міжурядовий орган з питань розвитку, Співробітництво розвитку Півдня Африки) регулюють відносини трудової міграції у 120 країнах світу [49]

Найбільш досконало регулювання міграційних процесів як і зайнятості в цілому сформовано в Європейському Союзі. Основною метою регулювання європейського ринку праці згідно з Лісабонським Самітом 2000 року є забезпечення більшої кількості гарних робочих місць, більшої згуртованості та зайнятості на рівні 70% від трудового потенціалу населення. В країнах Європейського Союзу сформовано дієвий та конвертований механізм регулювання регіонального ринку праці. При чому значна увага приділяється заміщенню існуючих вакансій за рахунок внутрішнього переміщення трудових ресурсів. Загалом, аналіз діяльності існуючих регіональних інститутів регулювання міграції дозволяє виявити необхідність приділення уваги саме питанням трудової міграції. Крім того, актуально сформулювати єдине міжнародне трудове законодавство щодо трудової міграції, що було б ратифіковане всіма учасниками світового ринку праці. Щодо другого напрямку боротьби з дискримінацією на світовому ринку праці – підтримка зайнятості та скорочення рівня безробіття, то норми міжнародного та регіонального права відсутні. Більшість документів та угод, що прийняті на міжнародному рівні мають дорадчий характер.

Аналіз особливостей регулювання світового ринку праці на сучасному етапі свідчить, що основними його напрямками є формування міграційної політики в

сфері трудової міграції; використання регуляторних інструментів з метою його розвитку; удосконалення інформаційного забезпечення і досліджень з питань розвитку світового ринку праці; розробка нового механізму трудоресурсного забезпечення глобального розвитку ринку.

Висновки до розділу 1

У першому розділі «Теоретичні основи дослідження світового ринку праці» розглянуто сутність, структуру, трансформаційні процеси та особливості регулювання світового ринку праці в умовах глобалізації.

На основі аналізу існуючих в літературі трактувань та особливостей світового ринку праці виокремлено вузький (як сукупність національних ринків праці, які, з одного боку, прагнуть до забезпечення повної зайнятості, а з іншого – знаходяться у стані протиставлення країнових інтересів, проявом чого є розвиток процесів міжнародної міграції робочої сили) та широкий багатозначний (як процес залучення або розширення трудових ресурсів; як елемент глобальної економіки; як комплексне явище, на якому діють соціальні, економічні та деякі інші фактори формування системи трудоресурсного забезпечення економіки у міжнародному масштабі) підходи до його трактування.

Визначено, що основними трансформаційними змінами сучасного світового ринку праці є поглиблення нерівномірностей, масштабний перехід до віддаленої праці і електронної комерції, формування нової структури ринку, що складається з основних, віддалених та переміщених працівників, зростання безробіття внаслідок поширення автоматизації, трансформація та виникнення нових форм зайнятості (спільне використання найманого працівника, спільне робоче місце, ваучерна праця, тимчасове управління, випадкова праця, мобільна праця на основі інноваційно-комунікативних технологій, платформна робота, робота за портфоліо, колаборативна (спільна) праця).

РОЗДІЛ 2

СТАН ІНТЕРГАЦІЇ УКРАЇНИ В СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ

2.1. Особливості та передумови інтеграції країни в сучасний світовий ринок праці

В останні роки світовий ринок праці піддається впливу ряду факторів, серед яких найвагомішими є поширення коронавірусу та обмеження пов'язані з ним, що створили невизначеність та збільшили диспропорції між розвиненими економіками та економіками країн, що розвивається. Економічна, геополітична та соціальна нестабільність в поєднанні зі зростаючим соціальним та екологічним тиском змінюють конфігурацію світового ринку праці, формують попит на робочі місця та професійні навички. Четверта промислова революція, нагальна потреба в переході на екологічно чисту енергетику та військові конфлікти також змінюють галузеву структуру попиту на робочу силу. У Звіті Міжнародної організації праці зазначено, що досягнення цілей сталого розвитку світового ринку праці (набір з 17 глобальних цілей щодо подолання бідності, захисту планети та забезпечення процвітання для усіх) стало неможливим через пандемію, яка перевернула світовий ринок праці [49]. Основними наслідками названо зростання безробіття та неофіційної зайнятості, уповільнення зростання продуктивності та стійкої гендерної нерівності.

Основним показником, що характеризує тенденції розвитку ринку праці є рівень та динамічні зміни безробіття. В економічній теорії визначено, що на практиці існування ринку праці з нульовим рівнем безробіття неможливе. У період з 2019 року по 2020 рік кількість безробітних зросла у світі з 191,93 млн. осіб до 235,21 млн. осіб, що є абсолютним рекордом щорічного зростання рівня безробіття у світі [49]. За оцінками Міжнародної організації праці у 2020 році 8,8% працівників у всьому світі втратили роботу, що еквівалентно 25 млн. робочих місць [49]. Така ситуація пояснюється кризою, що виникла через превентивні заходи

поширення коронавірусу. У 2020 році спостерігався загальний рівень безробіття у світі на рівні 6,5%, що на 1,1 в.п більше ніж у 2019 році (5,4%) [49] (рис. 2.1).

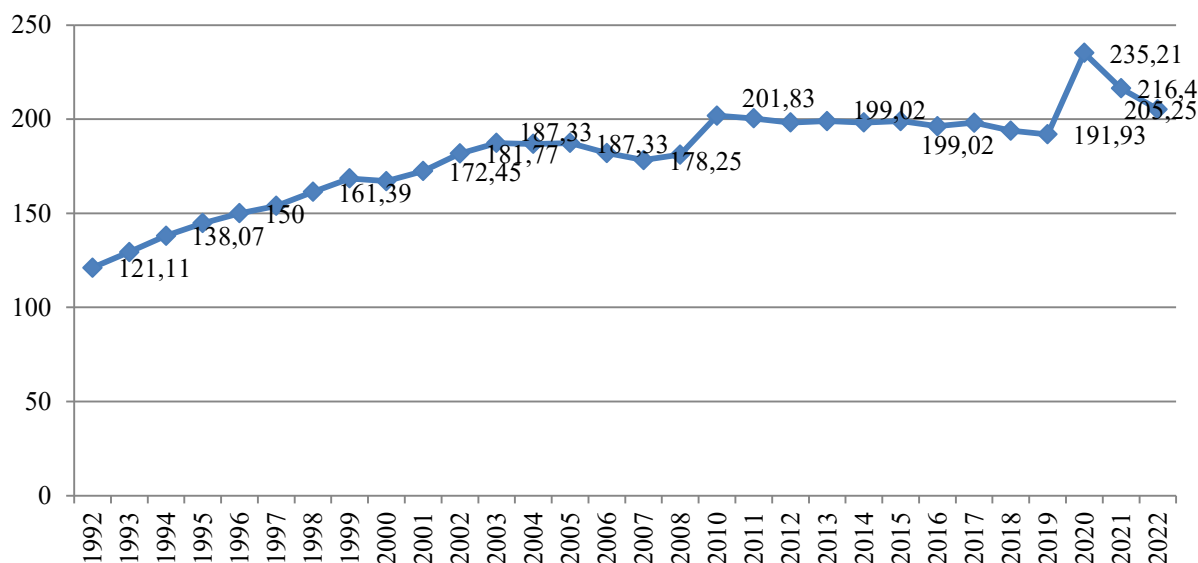


Рисунок 2.1 – Динаміка кількості безробітних в світі в 1992-2022 рр., млн. осіб

Джерело: побудовано на основі [68]

Вже в 2022 році кількість безробіття у порівнянні з 2020 роком скоротився з рівня 6,5% до 5,8%. У 2022 році за оцінками Міжнародної організації праці дефіцит робочих місць у світі склав 473 млн. [68].

Показники рівня безробіття у світі у розрізі регіонів та країн диверсифіковані. Наприклад, у країнах G7 рівень безробіття коливається біля показника найнижчого за століття (у США рівень безробіття у 2022 році склав 3,4%, що є найнижчим показником з 1969 року) [68].

У 2023 році співвідношення зайнятого населення до усього населення світу було оцінено приблизно в 56%. У 2022 році згідно даних Євростату в країнах Європи зареєстровано найвищий показник зайнятості населення з 2009 року [62]. Рівень зайнятості серед осіб у світі віком 20-64 рр. склав 75% (що еквівалентно 193,5 млн. осіб) [68]. Однак у 2023 році рівень зайнятості населення країн Європейського Союзу значно зменшився до показника 54,5% (що пояснюється спеціалістами Євростату як «негативний вплив на зайнятість біженців, що не інтегруються в національні ринки праці»). У країнах Північної Америки у 2023 році

коефіцієнт зайнятості до чисельності населення є найвищий і складає 59,3%, а найнижчий – в країнах Центральної Азії – 54,5% [68] (рис. 2.2).

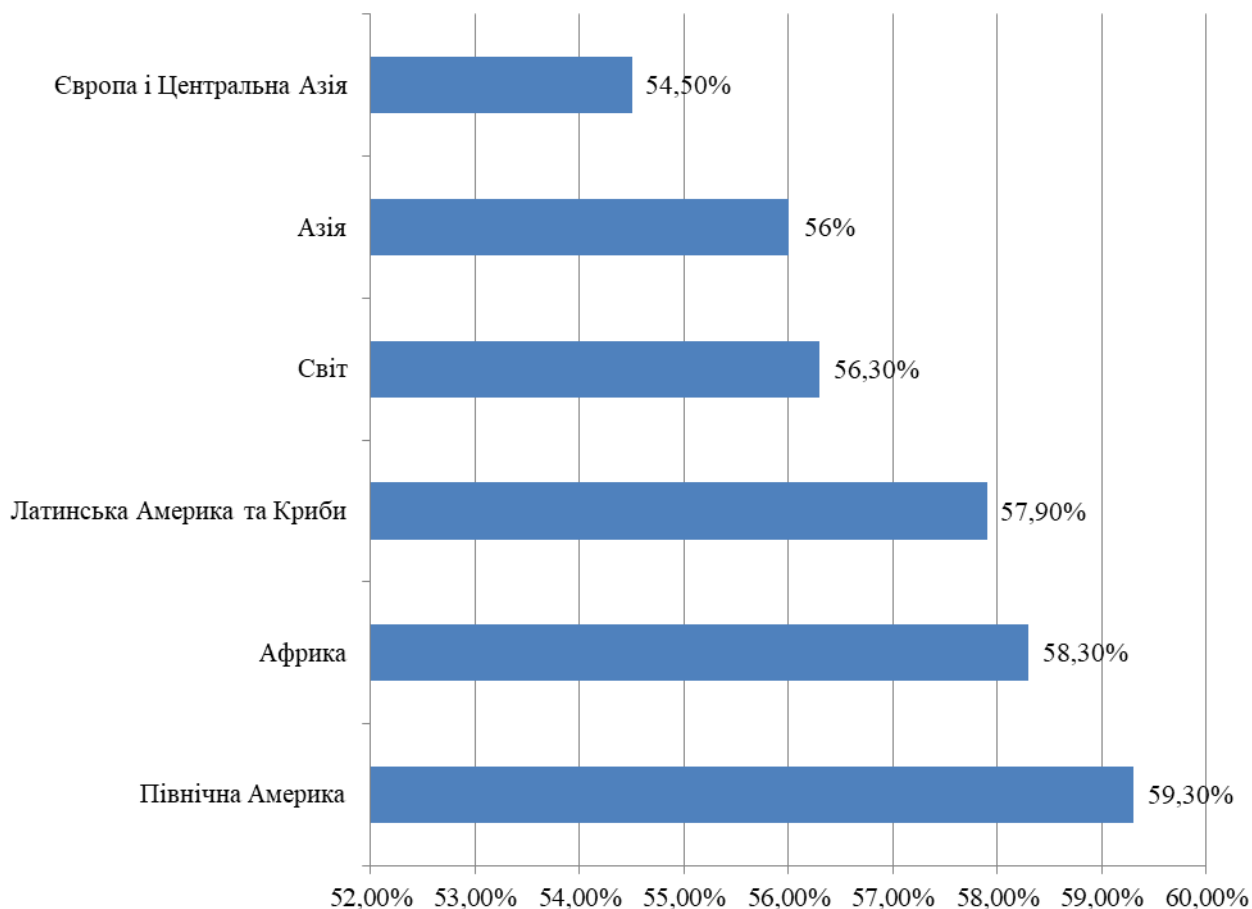


Рисунок 2.2 – Рівень зайнятості населення у розрізі регіонів у 2022 році, %

Джерело: побудовано на основі [63; 68]

Високими залишилися у 2022 році показники рівня безробіття у країнах Африки, більшості країн Азії, що пояснюється існуючими на національних ринках праці диспропорціями між наявними у роботошукачів навичками та вимогами до пропонованих вакансій. Однією з причин, які обумовлюють високий рівень безробіття є нерозвиненість національної економіки цих країн в цілому (останні п'ять років в цих країнах найнижчі показники валового внутрішнього продукту) та непривабливість для інтеграції іноземного капіталу (недосконале законодавство, високі показники корупції). Географічна диверсифікація показників зайнятості та безробіття є однією з основних передумов інтеграції робочої сили до національних ринків праці інших країн.

Найбільш мобільною є молоде працездатне населення. При дослідженні особливостей світового ринку праці важливо оцінити безробіття серед молоді, що потенційно може стати інструментом інтеграції в світовий ринок праці. Міжнародна організація праці визначає, що від пандемії найбільше постраждало молоде покоління віком від 19 до 29 років, що займалося трудовою діяльністю, що пов'язана з мобільністю (роботу втратило 1\6 зайнятого молодого населення віком 19-29 рр.). Крім того у період пандемії молоді люди втратили більше робочих місць ніж працівники старшого віку, а також покинули навчання через тривалі та масштабні перерви в освіті, підготовці та навчанні на виробництві.

У світі близько 289 мільйонів осіб віком 19-29 рр. не здобувають професійного досвіду на роботі та не розвивають своїх вмінь та навичок через участь в освітніх чи професійних програмах. Важливою тенденцією сучасного світового ринку праці є зростання серед молоді представників, що відносяться до групи NEET. У 2022 році за оцінками Міжнародної організації праці 23,5% молоді у світі (289 млн.) не навчається, не працює і відноситься до групи NEET [68].

Спеціалісти Міжнародної організації праці зазначають, що державам необхідно в першу чергу зосередити увагу на залученні молоді до процесу набуття професійних навичок, оскільки ігнорування з певних причин професійного навчання призводить до втрати економічного потенціалу, що має довготривалий вплив на розвиток національних ринків праці. В майбутньому відсутність професійних навичок та документа про освіту ускладнює процес дифузії молодого покоління у національний ринок праці та збільшить розрив між доходами населення різних вікових груп.

У регіональному розрізі питома вага NEET групи диверсифікована, що створює додаткові платформи для переміщення робочої сили. У 2022 році за даними Європейського Союзу 4,48 млн. молодих людей віком від 15 до 29 років, що становлять 11,7 % (що на 1,4 п.п менше ніж у 2021 році) від загальної кількості населення цієї вікової групи були NEET [49]. Частка NEET групи у країнах Європейського Союзу коливається в межах 4,2-27,94%. Найнижчі показники рівня NEET серед країн Європейського Союзу характерні для Чехії (2,0%), Німеччини

(3,3%), Болгарії (3,3%). В третині країн Європейського Союзу рівень NEET залишається нижче 9% (наприклад Ірландія – 8,7%, Данія – 7,9%, Португалія – 8,4%) [49; 68; 74].

Найвищими показниками характеризуються Іспанія (27,4%), Швеція (24,9%), Італія (21,3%) (рис 2.3).

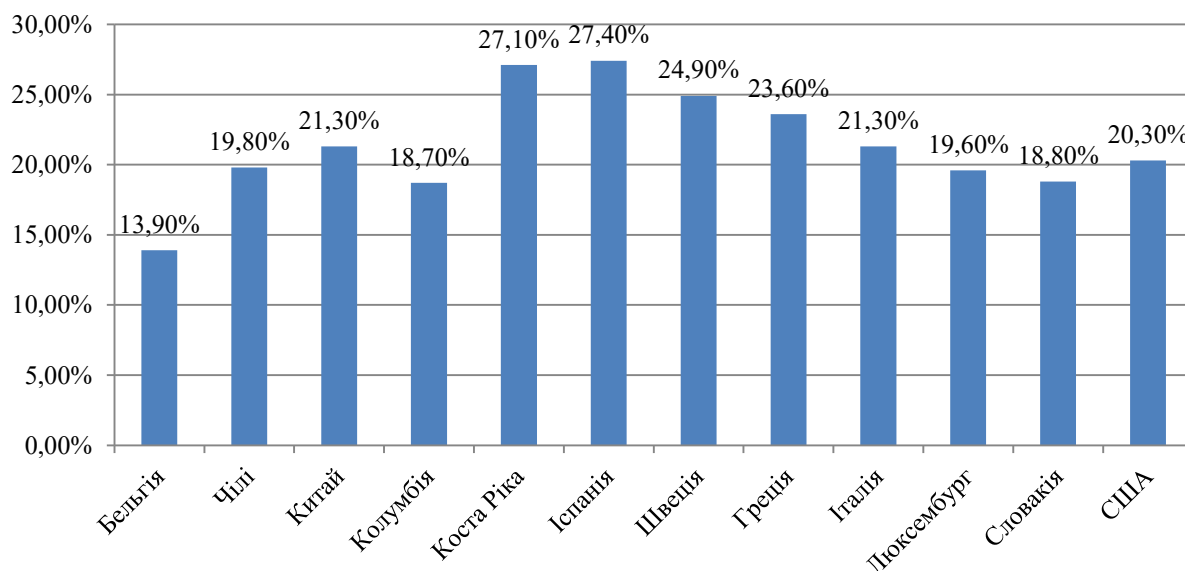


Рисунок 2.3 – Питома вага NEET у структурі молодих трудових ресурсів у розрізі країн у 2022 році

Джерело: побудовано на основі [68; 74]

Високими є показники чисельності групи NEET в США, Китаї, країнах Північної та Південної Америки (до 32% в середньому), у країнах Центральної та Південної Азії (35,2% в середньому) [68; 74]. Загалом у рівня NEET є синергетичний ефект – чим вищий у країні рівень ВВП, тим менша частка NEET у структурі працездатного населення. Слід також відмітити, що молоді люди потрапляють до групи NEET двома шляхами: перший – свідомий вибір як форма протесту проти існуючого ладу, другий – результат кризового становища національної економіки чи національного ринку праці.

Ще однією проблемою та перешкодою інтеграції в світовий ринок праці, що віддзеркалюється на показниках зайнятості та безробіття є рівень неофіційної зайнятості. За даними Міжнародної організації праці у 2022 році 58% зайнятого

населення світу були працевлаштовані неофіційно [68]. Загалом 93% неофіційної зайнятості у світі припадає на країни з економікою, що розвивається. Такий показник еквівалентний приблизно 2 млн. працівників з нестабільними робочими місцями [68]. До початку пандемії коронавіруса рівень неофіційної зайнятості повільно знижувався і становив у 2019 році 57,8% [76]. Початкові хвилі пандемії призвели до непропорційної втрати робочих місць для працівників, що не мали офіційного працевлаштування.

Рівень освіти є ключовим фактором, що впливає на рівень тіньової зайнятості. На світовому ринку праці можна помітити закономірність, коли частка працездатного населення з вищою та професійною освітою зростає обернено пропорційно скорочується рівень неофіційної зайнятості. Крім того оберненопропорційними є показники рівня доходів серед населення та рівнем неофіційної зайнятості: чим вищий рівень доходів тим менша частка неофіційно працевлаштованого населення.

У регіональному розрізі показники рівня неофіційної зайнятості значно різняться. В Африці 85,8% зайнятості є неофіційною, в країнах Азії та Тихоокеанського регіону – 68,2%, в арабських країнах – 68,6%, в США – 40,0%, в країнах Європи та Центральної Азії – 25,1%, в країнах Західної та Центральної Африки – 9,0% [68]. При аналізі рівня неофіційної зайнятості виявлено дві основні закономірності:

- гендерна нерівномірність поширення неофіційної зайнятості (у 2022 році неофіційна зайнятість є частіше джерелом доходу для чоловіків – 60% випадків);
- в сільській місцевості вдвічі частіше зустрічається неофіційна зайнятість ніж у містах [68].

Показники зайнятості в розвинених країнах свідчать про відновлення національних ринків праці в 2022 році, що супроводжується значним дефіцитом робочої сили [68]. Наприклад, у країнах Європейського Союзу три з десяти виробничих та сервісних вітчизняних компаній оголосили про скорочення виробництва, що викликане браком робочої сили. В США 70% вакансій на підприємствах роздрібною та оптовою торгівлі, 55% – у виробництві, 45% – у сфері

дозвілля та туризму залишаються не заповненими [68]. Однак, у більшості країнах світу зберігається високий рівень безробіття, що є однією з ключових проблем розвитку сучасного світового ринку праці.

Для світового ринку праці на сучасному етапі розвитку характерним є гендерна нерівність. За даними Міжнародної організації праці у 2021 році жінки займали лише 28,2% усіх керівних посад, при цьому 40% зайнятого населення припадало в цей період на працівників жіночої статі [68]. Існує і гендерний розрив у оплаті праці. Аналіз 102 національних ринків праці свідчить, що в світі працівники чоловічої статі отримують на 14% більшу заробітну плату ніж працівники жіночої статі на аналогічній посаді. Загалом у світі на кожен долар зароблений працівниками чоловічої статі (в тому числі само зайняті) припадає 52 центи отримані працівниками жіночої статі [49].

Стан гендерної нерівності в країнах з різним рівнем доходів різниться. У країнах з високим рівнем доходів та з рівнем доходів вище середнього доходи працівників різної статі різняться в межах 3-8% (в залежності від галузі економіки). Для країн з високим рівнем доходів характерна також висока доступність посад керівних ланок для жінок. Наприклад, в країнах Європейського Союзу 45% керівних посад займають представниці жіночої статі. В США цей показник ще вищий і становить в 2022 році 48,3% [49].

В країнах з низьким рівнем доходів гендерна нерівність досягає значення: на кожен долар отриманий працівником чоловічої статі припадає 29-33 центи отримані працівниками жіночої статі на аналогічній посаді.

В деяких країнах, серед яких можна назвати Японію, Індію, майже всі мусульманські країни, жінки взагалі займають лише 2-4% від керівних посад [49]. В перелічених країнах жінки також працюють найчастіше на низькооплачуваних та непопулярних посадах. 70% непрофесійної праці в мусульманських країнах виконують працівники жіночої статі. Особливістю цих країн є заборона на законодавчому рівні щодо отримання професійної та вищої освіти жінками, що створює додаткові перешкоди професійного зростання для працівників жіночої статі. Наслідком поширення коронавірусу стало зменшення продуктивності праці у

2020 році. Цей показник є важливим економічним показником, який тісно пов'язаний з економічним зростанням, конкурентоспроможністю та рівнем життя населення.

Згідно методики Світового банку продуктивність праці як індикатор розвитку світового ринку праці розраховується як співвідношення валового внутрішнього продукту до чисельності працюючого населення протягом року. Цей індикатор дозволяє користувачам даних оцінювати рівні витрат валового внутрішнього продукту на робочу силу та темпи зростання з плином часу, таким чином надаючи загальну інформацію про ефективність і якість людського капіталу у виробничому процесі для даного економічного та соціального контексту, включаючи інші додаткові ресурси.

Після різкого зниження в 2020 році через пандемії продуктивність праці відновилася в 2021 році до показника 2,4% темпу зростання [49]. У 2022 році зростання продуктивності праці сповільнилося, збільшившись лише на 0,5%. Міжнародна організація праці відмічає, що темпи зростання продуктивності праці в світі ще до 2019 року почало різко сповільнюватися [48]. У 2020 році середня продуктивність праці становила 24,8 дол [81].

В цілому на продуктивність праці на світовому ринку впливають глобальні тенденції, серед яких старіння населення та уповільнення темпів глобалізації. Глобалізація призводить до зростання продуктивності праці за допомогою різноманітних каналів:

- розширення можливостей експорту та ринкової конкуренції;
- сприяння «навчанню шляхом експорту»;
- збільшення різноманітності та якості виробничих ресурсів;
- удосконалення розподілу ресурсів між компаніями.

На продуктивність праці сильний вплив має старіння населення, оскільки фізичні здібності та інноваційність працівників знижується з віком, як і швидкість з якою вони адаптуються до нових технологій.

Для світу характерним є глобальне старіння населення, що негативно впливає на розвиток ринку праці. Спеціалісти Організації Об'єднаних Націй стверджують,

що у 2020 році вік кожного десятого жителя світу був більше 65 років. Прогнозується, що частка працездатного населення старше 60 років становить у 2020 році 9,3% землі, то у 2050 році цей показник зросте до 15,9% [63] (рис. 2.4).

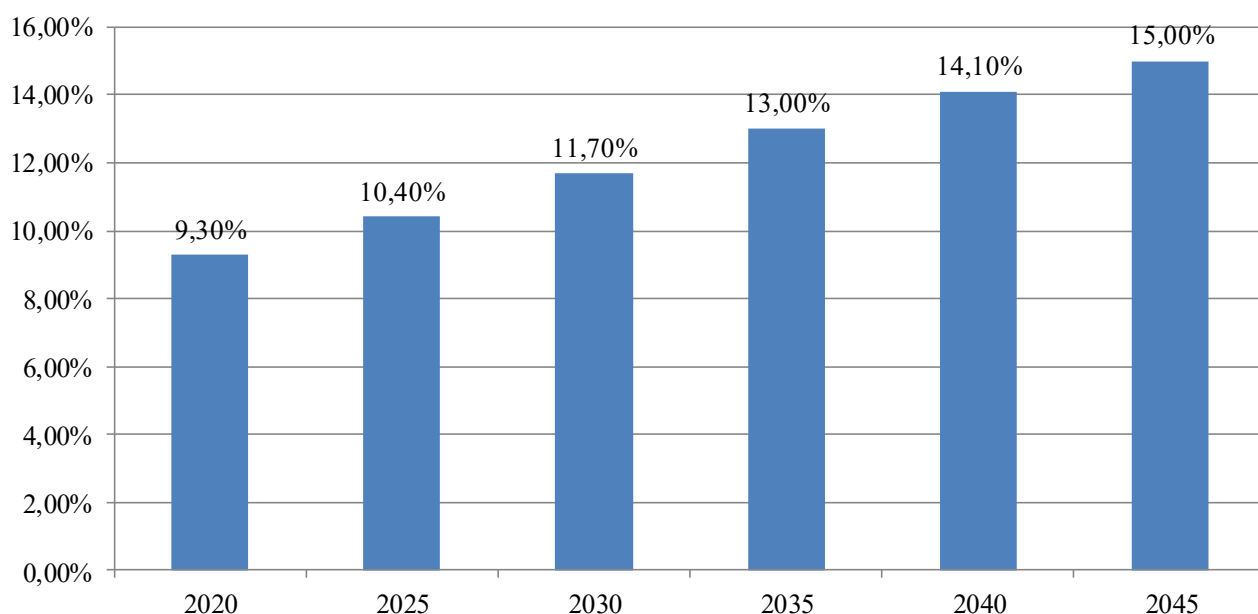


Рисунок 2.4 – Прогнозована частка жителів Землі у віці старше 65 років

Джерело: побудовано на основі [62], Додатку Б

Старіння населення що характерне для високорозвинених країн, спричиняє зростання літніх працівників у робочій силі, що має негативний вплив на динаміку продуктивності праці у світі

Європейський центральний банк відмічає один з основних трендів розвитку світового ринку праці зниження впливу продуктивності факторів виробництва на продуктивність праці в світі. Розкладаючи валовий внутрішній продукт на годину праці в дванадцяти країнах, які прийняли євро в 1999 році, виявлено, що з 1995 року по 2019 рік зростання продуктивності факторів виробництва в середньому у світі становить близько 60% зростання продуктивності праці [76]. При чому внесок зростання продуктивності факторів виробництва у світі з часом знижується (з 68% у 1995-2001 рр. до 55% у 2014-2019 рр.) [76].

Показники продуктивності праці у світі також диверсифіковані в галузевому розрізі. Так у 2020 році продуктивність праці в сфері послуг становила 38,6 дол.,

тоді як у сфері виробництва цей показник досягав позначки 21 дол [70]. Аналіз динаміки продуктивності праці у розрізі галузей дозволяє зробити висновок, що в період 1999-2020 рр. розрив між показниками стабільно зростав. Виключенням став лише 2019 рік, коли поширення короно вірусу вплинуло на роботу підприємств сфери послуг (рис. 2.5).

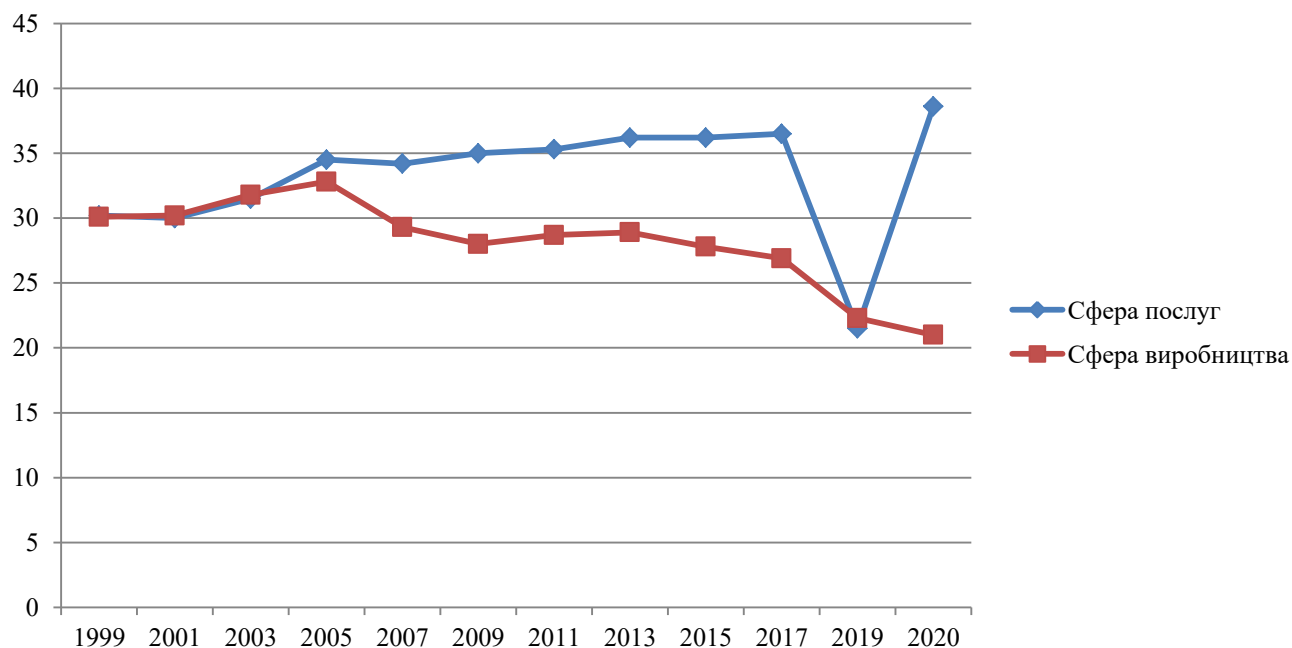


Рисунок 2.5 – Динаміка продуктивності праці у світі, дол. США

Джерело: побудовано на основі [70; 81]

Продуктивність праці підприємств високотехнологічних галузей, що відносяться до сфери виробництва у 2000 році в двічі перевищувала продуктивність праці в галузі послуг. Однак динаміка показника продуктивності праці високотехнологічних підприємств щороку скорочувалась. Це пояснюється зниження продуктивності використання інновацій та існуючих технологій вцілому.

Найвищим показником продуктивності праці є вже три роки посіпль Люксембург. В цій країні продуктивність праці на 38% більше ніж в Ірландії, країни що посідає друге місце в рейтингу країн за рівнем продуктивності праці (рис. 2.6).

Зростання продуктивності праці в Люксембурзі пояснюється високою результативністю працівників фінансового сектору та транснаціональних компаній.

До десяти країн з найвищими показниками продуктивності праці в 2022 році увійшли Люксембург, Ірландія, Норвегія, Данія, Нідерланди, Німеччина, Швеція, Австрія, Ісландія, Бельгія. В перелічених країнах найчастіше використовують скорочені робочі тижні, великі перерви на відпочинок, корпоративний відпочинок.

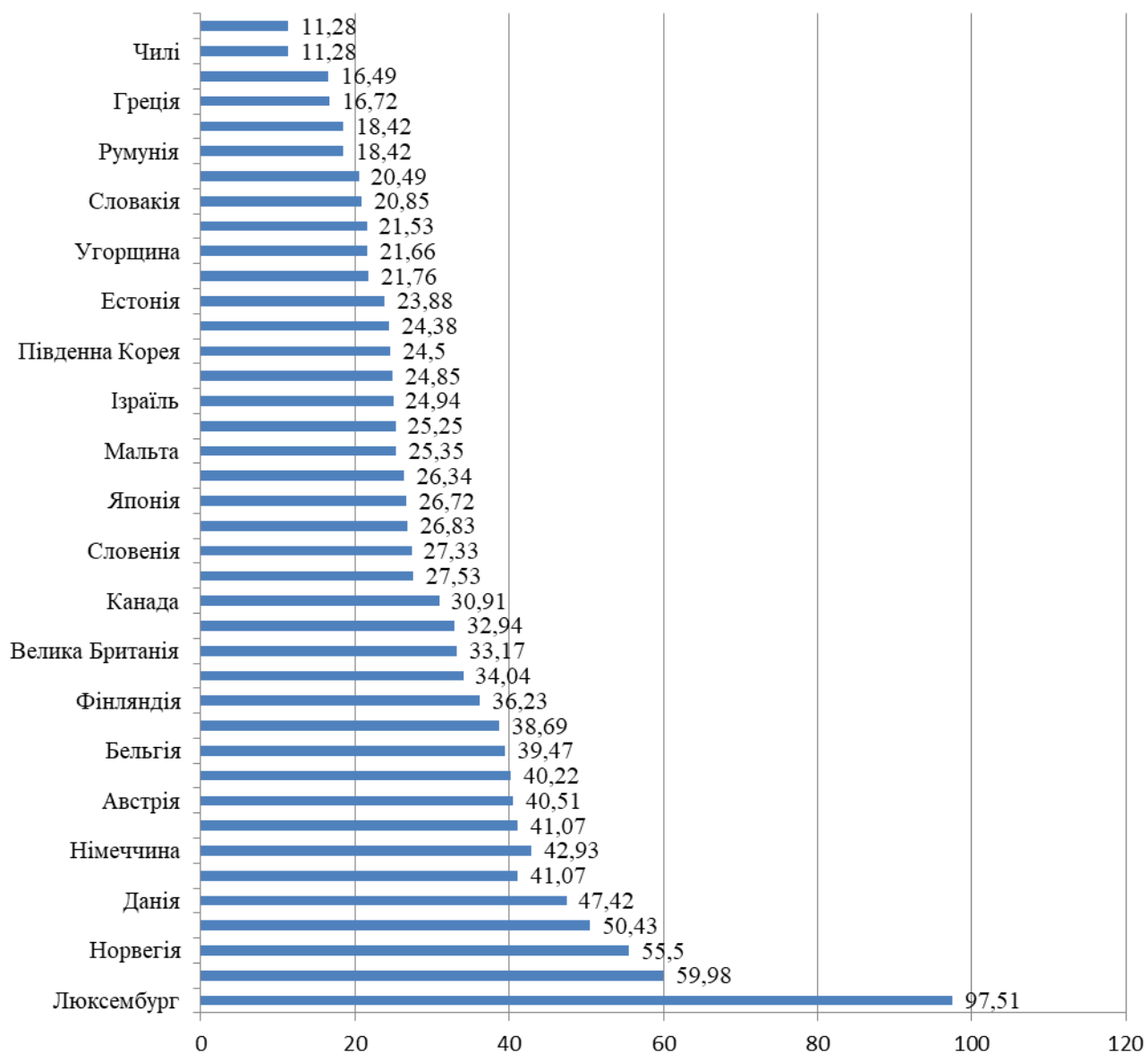


Рисунок 2.6 – Продуктивність праці в 2022 році, дол. США

Джерело: побудовано на основі [70; 81], Додатку Б

Можна також відмітити, що ці країни не є країнами з найбільшим відпрацьованим часом. Для таких країн характерним є інтенсивний тип розвитку національного ринку праці. Європейський центральний банк визначає, що вдосконалення управлінських здібностей, інвестиції в навчання працівників та

інновації та ефективне використання наявних технологій прямо впливає на продуктивність бізнесу та продуктивність праці. Аналіз даних Додатку Б свідчить, що велика кількість відпрацьованих годин не забезпечує високих показників продуктивності праці. Загалом продуктивність праці є за своєю суттю якісним показником розвитку ринку праці та вказує на інтенсивний або екстенсивний тип розвитку ринку.

Наприклад, в Мексиці, Чилі, Коста-Ріці працівники відпрацьовали велику кількість годин однак показники продуктивності праці низькі. Прикладом країни з екстенсивним типом розвитку національного ринку праці є Мексика, яка займає останнє місце в рейтингу при цьому працівники відпрацьовали 2128 годин, що на 746 годин більше ніж Люксембурзі. Це вказує на екстенсивний тип розвитку національних ринків праці названих країн.

Отже, для сучасного світового ринку праці на сучасному етапі характерними є такі тенденції та особливості: зростання зайнятості населення та скорочення безробіття в світі; зростання продуктивності праці при щорічному скороченні темпів приросту; зростання частки NEET у загальній масі трудових ресурсів; значне поширення неофіційної зайнятості населення у світі.

2.2. Інтеграція України в світовий ринок праці шляхом міграції

Деформації співвідношення попиту та пропозиції як основних індикаторів на світовому ринку праці в регіональному розрізі, що характерна для сучасного світового ринку праці, на практиці стабілізуються трудовою міграцією. Відповідно до останніх наявних оцінок у 2020 році в світі нараховувалося біля 169 млн. трудових мігрантів, що становить біля 62% від загального контингенту міжнародної міграції (272 млн осіб) [23]. У 2018 році (до введення обмежень пов'язаних з коронавірусом) чисельність трудових мігрантів віком старше 15 років складала 68,8%, що еквівалентно розміру 245,6 млн. осіб [63]. Сучасний стан світового ринку праці

характеризується як гендерною диференціацією так і географічною концентрацією міграційних процесів. Крім того всі описані особливості та тенденції мають географічну диверсифікацію. У розрізі груп країн за рівнем доходів у 2020 році найбільша питома вага характерна для країн з високим рівнем доходів – 67,4%, що на 7,3 в.п менше ніж у 2013 році (74,7% в 2013 році. Щороку зростає частка трудових мігрантів, що перебувають в країнах з доходами вище середніх у світі. Цей показник у 2020 році досягнув позначки 19,5%, що на 7,8 в.п вище ніж у 2013 році (11,7%)[49; 63; 68].

В Звіті Міжнародної організації праці за 2022 рік визначено, що така тенденція пояснюється економічним зростанням країн з вище середнього рівнем доходів та змінами в законодавстві, що регулюють міграцію в країнах з високим рівнем доходів . Частка трудових мігрантів, що проживають в країнах з низьким рівнем доходів та країн, з рівнем доходів нижче середнього була і залишається незначною (1,4; 3,6 відповідно) (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Структура трудових мігрантів у світі за статтю та групами країн в 2020 році

Група країн	Трудові мігранти, млн. осіб			Частка, %		
	Чоловіча стать	Жіноча стать	Всього	Чоловіча стать	Жіноча стать	Всього
Країни з низькими доходами	3,7	2,4	6,1	2,2	1,4	3,6
Країни з доходами нижче середніх	10,5	5,6	16,0	6,2	3,3	9,5
Країни з доходами вище середнього	19,5	13,5	33,0	11,5	8,0	19,5
Країни з високим рівнем доходів	65,3	48,5	113,9	38,6	28,7	67,4
Всього	98,9	70,1	169,0	58,5	41,5	100,0

Джерело: побудовано на основі [49]

Першопричиною низької конкурентоспроможності країн з низьким рівнем доходів та країн, з рівнем доходів нижче середнього для імміграції є відсутність пропозиції роботи на національних ринках праці, незначні доходи населення та нерозвиненість законодавства. Такі країни є найбільшими постачальниками робочої

сили в світі (в тому числі Україна). Загалом центри приваблення робочої сили є економічно розвинені країни світу.

В 2020 році кількість трудових мігрантів чоловічої статі (98,9 млн. осіб) перевищувала кількість мігрантів жіночої статі (70,1 млн. осіб) на 28,8 млн. осіб. У загальній структурі трудових мігрантів у 2020 році 58,5% були представниками чоловічої статі, 41,5% – жіночої [49].

За географічною структурою міграційні потоки також характеризуються дисбалансом. 102,4 млн. осіб, що еквівалентно 61% всіх трудових мігрантів, проживають в країнах Північної Америки, арабських країнах (за класифікацією Міжнародної організації праці до арабських країн відносяться Бахрейн, Йорданія, Ірак, Ємен, Катар, Ліван, Об'єднані Арабські Емірати, Оман, Саудівська Аравія, Сирійська Арабська Республіка та палестинські території) та країнах Європейського Союзу.

Для сучасної трудової міграції характерний різкий гендерний дисбаланс в двох регіонів:

- Південній Азії (5,7 млн. осіб чоловічої статі та 1,4 млн. осіб жіночої статі);
- Арабських країн (19,9 млн. осіб трудових мігрантів чоловічої статі та близько 4,2 млн. осіб жіночої статі) [49] (рис. 2.7).

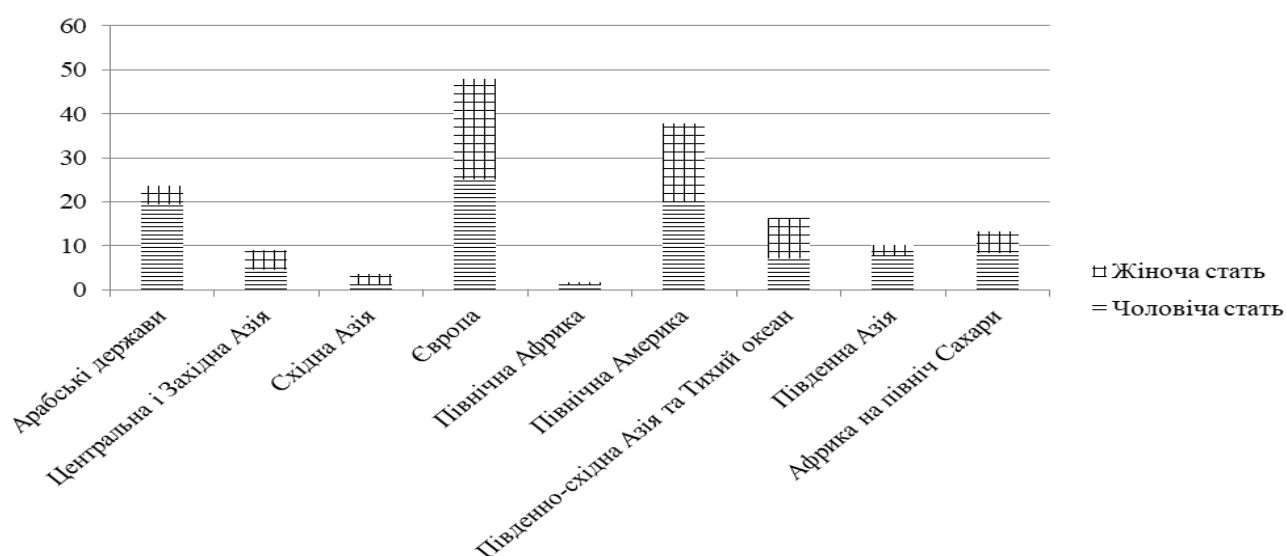


Рисунок 2.7 – Географічний розподіл трудових мігрантів у світі в 2020 році,
млн. осіб

Джерело: побудовано на основі [40]

Збройна агресія Російської Федерації проти України призвела до змін економічних процесів як на національному, так і на міжнародному рівнях. Спеціалісти Центра Разумкова зазначають, що війна призвела до підвищення ризиків та невизначеності, створивши бар'єри для вільного руху факторів виробництва, в тому числі робочої сили [40]. Наслідком таких трансформацій є руйнування існуючих інститутів ринків праці та їх ефективного функціонування. З позитивної точки зору, країни, що мають надлишок робочих місць отримали вільний доступ до трудових ресурсів, що вивільнилися в Україні та можливість значно оновити їх вікову структуру (частково вирішити проблему значного старіння населення Європи).

Однак, в таких країнах як Чехія надлишкова пропозиція робочої сили (що сформувалася за рахунок напливу українських біженців) створила колапс ринку праці. Для більшості країн Європейського Союзу, з малим рівнем доходів населення, характерними є колапси вітчизняних ринків праці.

Світовий банк згідно звіту «2023 Global Shared Services and Outsourcing Survey» визначає, що критична ситуація світового ринку праці викликана зовнішнім переміщенням українських громадян та потребує детального вивчення та врегулювання на наднаціональному рівні [61]. Європейський Союз в 2023 році також особливу увагу приділяв особливостям вимушеного переміщення трудових ресурсів з України та можливості їх інтеграції в світовий ринок праці в сучасних умовах.

Регулювання міграційних процесів здійснюються нормами Конституції України, Законом України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», Законом України «Про імміграцію», Законом України «Про зайнятість населення», Стратегією державної міграційної політики.

Метою державної міграційної політики в умовах інтеграції в світовий ринок праці в Україні є:

- зміцнення національної безпеки та відстоювання національних інтересів України у сфері міграції;

- захист українського ринку праці шляхом створення дієвих механізмів державного регулювання та контролю;
- подолання негативних наслідків неконтрольованих міграційних процесів та забезпечення ефективного державного управління міграційними процесами, сталого демографічного та соціально-економічного розвитку країни;
- запобігання виникненню неконтрольованих міграційних процесів та ліквідація їх наслідків;
- соціальний і правовий захист громадян України, які працюють перебуваючи за кордоном;
- створення умов для реалізації мігрантами, які перебувають на території України на законних підставах, їхніх прав, свобод, законних інтересів та виконання обов’язків [37].

Центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію міграційної політики держави є Державна міграційна служба, діяльність якої координує Кабінет Міністрів України через Міністерства внутрішніх справ.

Згідно зі Звітом про міжнародну міграцію 2022 року до початку війни Україна була восьмою у світі країною-імпортером робочої сили у світі (6 млн. емігрантів щороку) [63]. 80% емігрантів з України в період 2000-2022 рр. перетинали кордон з метою працевлаштування, що є проявом трудової міграції [24]. Згідно даних Звіту про міжнародну міграцію трудова міграція в Україні набула рис економічної проблеми суспільства. При цьому в Звіті відзначають, що в 2000 роках для України характерним був значний відтік інтелекту, в 2018-2021 рр. основна частина емігрантів з України – низькокваліфікована робоча сила.

Аналіз структури трудової міграції доцільно проводити за методикою Організації Об’єднаних Націй, в рамках якої виділяється кілька моделей трудової міграції:

- постійна (виїзд в один бік без повернення);
- зворотна (одноразовий виїзд на довгий термін);
- циркулярна (регулярний виїзд і повернення, у т.ч. на сезонні роботи);

– прикордонна (коли працівник їздить за кордон на роботу та щодня повертається додому) [26].

За даними Світового банку до 2021 року основними видами міграції українців була циркулярна міграція, 48,5% мігрантів мали короткострокові (тривалістю менше року), повторювані трудові відносини. 57% трудових мігрантів перебували за кордоном менше трьох місяців [63]. 8,7% трудових мігрантів були прикладами зворотної міграції, коли виїзд здійснювався один раз на термін, що перевищував один рік. 4,4% українських мігрантів здійснювали до війни (2022 рік) прикордонну міграцію [24].

Загалом українські громадяни з метою здійснення циркулярної та зворотної міграції обирали країни, що географічно близькі до України. Основними країнами-реципієнтами робочої сили з України були Польща, Німеччина, Чехія (рис. 2.8).

Слід відмітити, що географічна структура трудової міграції за 4 роки до війни змінилася. В 2017 році 36% трудових мігрантів виїжджали до Польщі, 25% – до Російської Федерації, 6% – до Чехії, 5% – до Німеччини, 3% – до Італії, інші – до Португалії, Іспанії, Греції, Кіпру та інших розвинених країн Західної Європи [23].

Основними сферами праці українських мігрантів як до війни, так і зараз є будівництво, сільське господарство, домашнє господарство, сфера торгівлі та сервісу, наукова діяльність, медицина та цифрові технології.

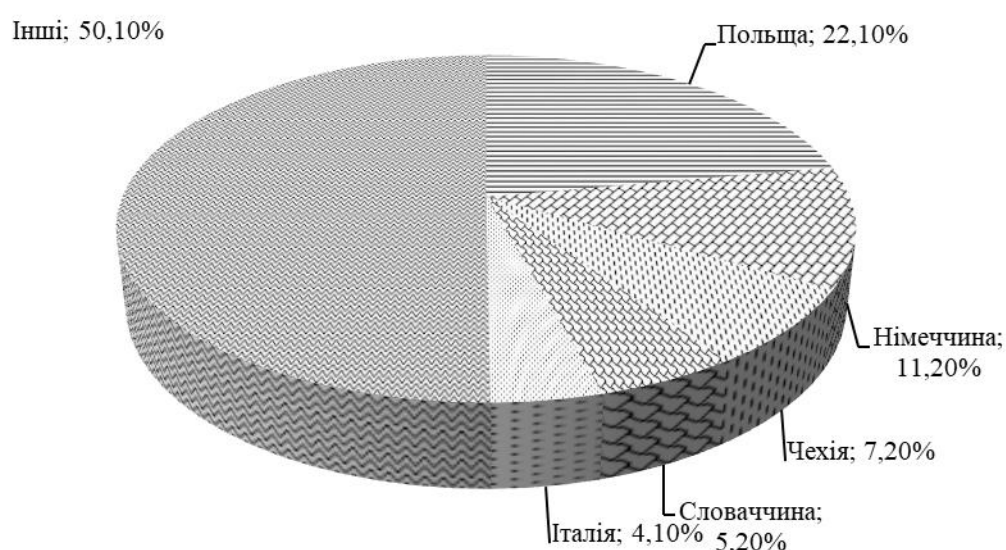


Рисунок 2.8 – Географічна структура еміграції з України в 2021 р., %
Джерело: побудовано на основі [24]

За прогнозами Ради Європейського Союзу внаслідок міграції населення, що спричинено військовою агресією Україна може втрати від 24 до 33% населення. Згідно даних Світового банку станом на 1 січня 2023 року кількість осіб, що виїхали з України до країн Європейського Союзу становила 8 млн. осіб (4,7 млн. отримали тимчасовий захист) та 5,4 млн. осіб до інших країн світу, а негативне сальдо міграції склало 9,43 млн. осіб [61].

Більша частина мігрантів були прийняті Польщею (1,5 млн. осіб, що становить 15,5% всіх емігрантів) та Німеччиною (1 млн. осіб тобто 10% всіх емігрантів). Більша частина емігрантів з України при виборі країни для міграції керувалися географічною близькістю до України (рис. 2.9).

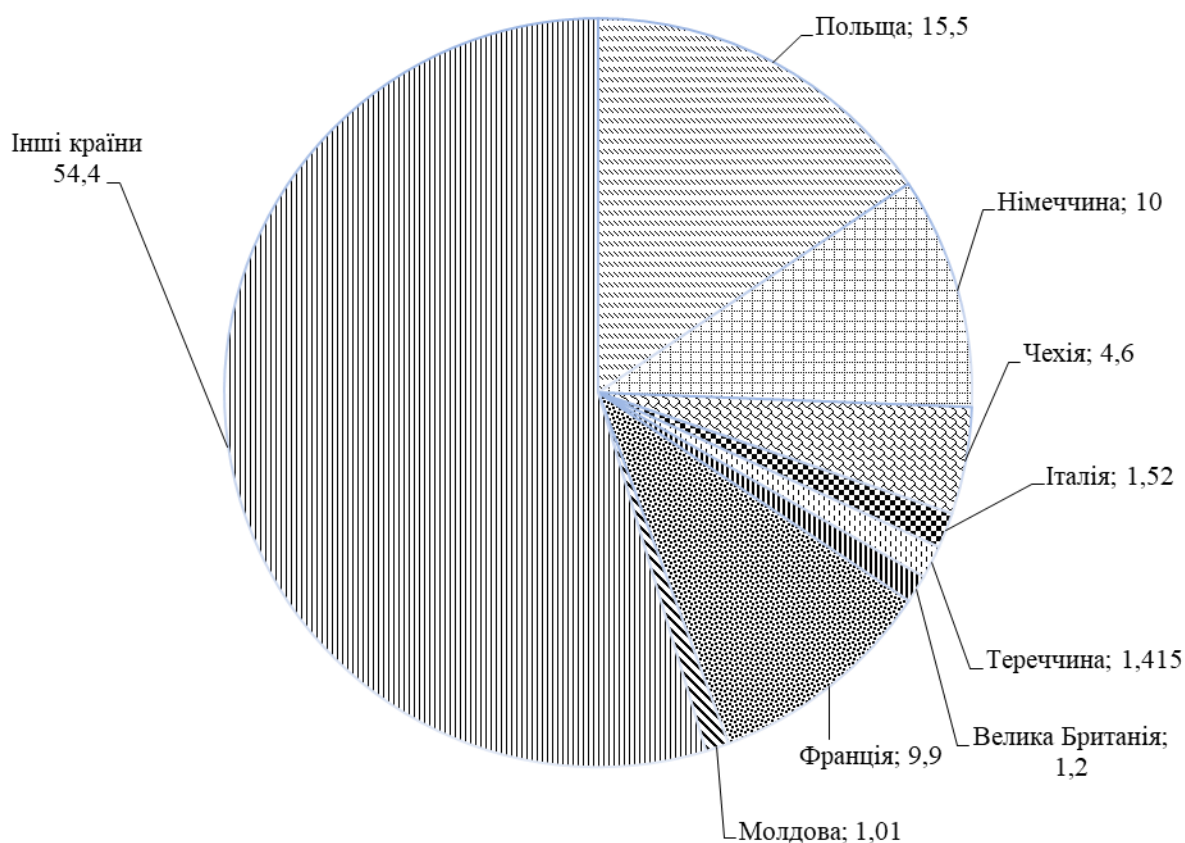


Рисунок 2.9 – Географічна структура еміграції з України в 2022 році

Джерело: побудовано на основі [42]

Міграція українського населення за кордон як наслідок агресії Російської Федерації має значний вплив на розвиток світового ринку праці. 71% мігрантів –

особи працездатного віку (42% – 32-39 pp., 29% – 40-49 pp.), 19% – діти віком від 14 до 18 років [42].

Десятку країн, що прийняли найбільшу частину українських мігрантів крім названих склали:

- Чехія (455,7 тис. осіб);
- Італія (171,5 тис. осіб);
- Іспанія (150,4 тис. осіб);
- Туреччина (145,0 тис. осіб);
- Велика Британія (141,5 тис. осіб);
- Франція (118,9 тис. осіб);
- Словаччина (99,3 тис. осіб);
- Молдова (95,4 тис. осіб) [40; 42] (рис. 2.10).

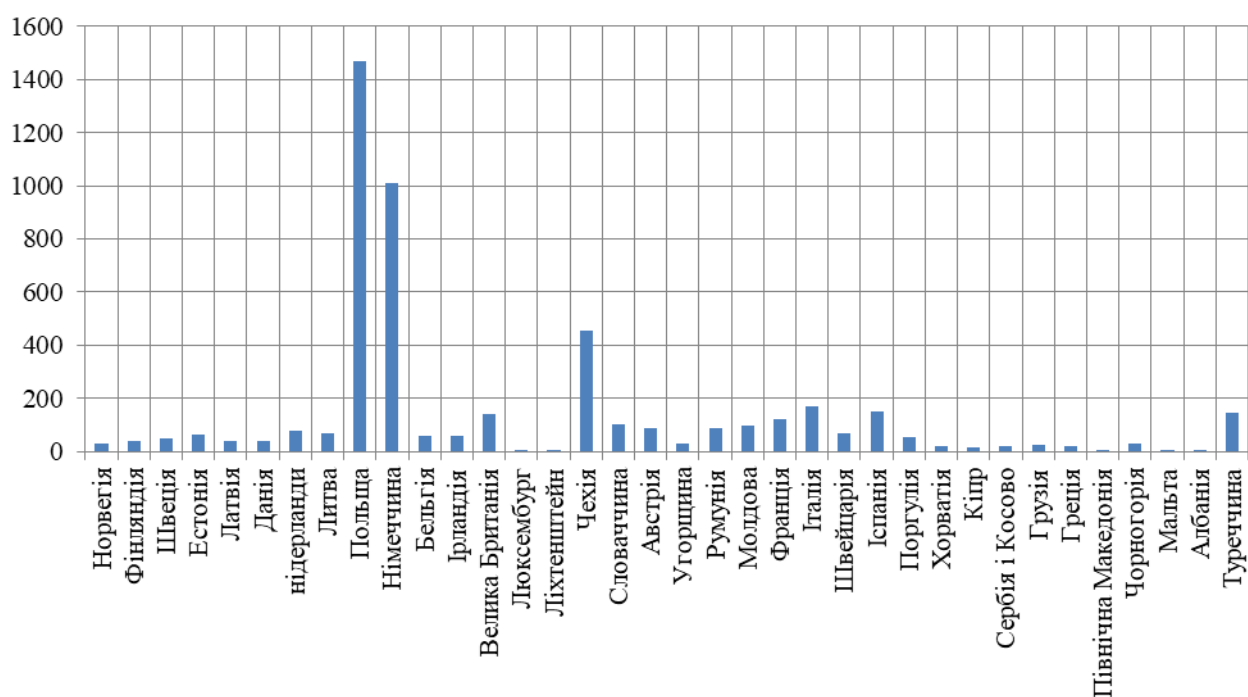


Рисунок 2.10 – Кількість мігрантів з України у 2022 році у розрізі країн, тис. осіб

Джерело: побудовано на основі [40; 42]

Спеціалісти Світового банку стверджують, що мігранти з України є важливою складовою розвитку сучасного світового ринку праці, оскільки мають відповідні професійні здібності та навички. 30% мігрантів є висококваліфікованими

працівниками, 12% кваліфікованими працівниками, 14% керівниками підприємств або їх підрозділів, 14% підприємці [15].

Українським мігрантам в країнах ЄС надали можливість стати учасниками трудових правовідносин та інтеграції в національні ринки праці. Європейський центральний банк прогнозує коефіцієнт участі українських мігрантів у робочій силі країн єврозони на рівні 25-55%. Лише в Польщі працюючі мігранти з України сплатили податків на 2 млрд. євро. Довготривала участь мігрантів у трудових відносинах країни-реципієнта позитивно впливає на бюджетні надходження та економічне зростання. За даними Європейського Союзу українці займали в Польщі в 2022 році більше 4 тис. робочих місць на регулярній основі [42].

Загалом приблизно 12% мігрантів з України до країн ЄС мають в 2023 році постійну роботу в країні, ще 12% – тимчасову. В деяких країнах світу частка працевлаштованих мігрантів значно вища, зокрема в Естонії працевлаштовані близько 55% українських мігрантів, 50% – в Литві, 1,3% – в Ірландії [40; 42]. За даними Європейського Союзу в основному зайняті у виробництві, будівництві, оптовій та роздрібній торгівлі

У розрізі дослідження особливостей інтеграції країни до світового ринку праці актуальним є також аналіз показника чисельності іммігрантів. Україна як активний учасник світового ринку праці, створює умови для приваблення трудових іммігрантів та підвищення конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці. Основною сферою інтересів для вітчизняного ринку праці є висококваліфікованих спеціалістів, діячів науки та культури, військовослужбовців. З метою стимулювання імміграції в Україні використовується механізм квотування. Згідно ст. 4 Закону України «Про імміграцію» (останні зміни до якого внесені 12.01.2023 року) квота імміграції в Україні встановлена для таких категорій:

- діячі науки і культури, імміграція яких відповідає інтересам України;
- висококваліфіковані спеціалісти і робітники, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України;
- особи, які здійснюють іноземну інвестицію в економіку України іноземною конвертованою валютою на суму не менше 100 тисяч доларів США;

– особи, які прослужили у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту та Національній гвардії України і були визнані військово-лікарськими комісіями непридатними до військової служби за станом здоров'я за наслідками захворювань, поранень, одержаних під час виконання військової служби;

– особи, які прослужили у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту, Національній гвардії України три і більше років (подано в Додатку В) [27].

Загалом в Україні в 2020 році постійно проживало 293604 іноземних громадян, при цьому дана цифра щороку зростає (здійснення аналізу статистичних даних в період військової агресії Російської Федерації є неможливим за умови відсутності статистичних даних) [27]. Ще 151360 іноземних громадян, що тимчасово проживають на території України (62% з них здійснюють трудові відносини в Україні) (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Кількість іноземних осіб та осіб без громадянства, які перебували на постійному чи тимчасовому обліку в органах Державної міграційної служби

Статус проживання особи	Рік			
	2017	2018	2019	2020
Постійно проживають	264722	276342	284789	893604
Тимчасово проживають	88619	107369	133147	151360
Разом	353341	383711	417936	444964

Джерело: побудовано на основі [27]

У розрізі країн походження слід відмітити, що станом на 31.12.2020 р. найбільше іноземних осіб (мігрантів), що мають статус постійно або тимчасово проживали на території України мали походження з Російської Федерації (приблизно 170000 осіб, з Молдови – 25100 особи, з Азербайджану – 21300 осіб, з Індії – 19800 осіб, з Грузії – 14800 осіб, з Вірменії – 14300 осіб, з Білорусі – біля 14200 осіб [27;23; 24] (Додаток Г).

Іноземні громадяни, що постійно/тимчасово проживають на території України, інтегруються у вітчизняний ринок праці. За даними Державної служби статистики в

період 2010-2020 рр. 80% імігрантів – люди працездатного віку [10]. Оскільки український ринок праці характеризується переважанням попиту над пропозицією, пошук роботи іноземними громадянами є тривалим процесом. Статистичні дані свідчать, що 41,2% іноземних громадян, що постійно проживають на території України за перший рік успішно інтегруються в світовий ринок праці, ще 12,8% – за наступні три роки [10].

Кількість трудових мігрантів в Україні зростає до повномасштабного вторгнення, при цьому обсяги її залишалися незначні (рис. 2.11).

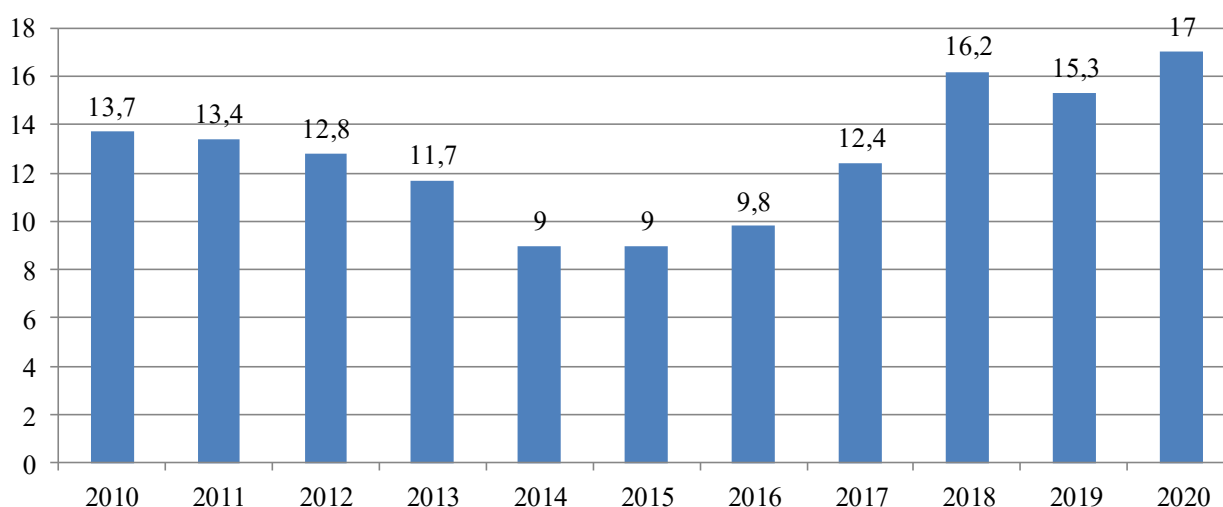


Рисунок 2.11 – Чисельність іноземців, які тимчасово працювали в Україні за наявності дозволу на працевлаштування в 2010-2020 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано на основі [10; 27]

Основними країнами походження іноземців, що мали на кінець 2020 року дозволи на працевлаштування були Туреччина (4600 осіб), Індія (1900 осіб), Російська Федерація (1700 осіб), Білорусія (1300 осіб), Китай (1200 осіб) [10].

За даними прикордонної служби України трудова міграція до країни щороку скорочувалася ще до військової агресії Російської Федерації. Кількість трудових мігрантів у 2017 році склала 2640 осіб, тоді як у 2020 році 1051 осіб. Чисельність імігрантів в Україну з 2017 року зростає до 5068 осіб у 2020 році [27].

Скорочення трудових мігрантів в Україну в 2020 році пояснюється обмеженнями, що вживались Урядом України та інших країн щодо заходів протидії

коронавірусної інфекції. Україна є привабливою країною для іммігрантів з Північного та Південного Кавказу, країн Азії та Африки. 90% іммігрантів в Україну – це громадяни країн з набагато нижчими показниками рівня життя. У галузевому розрізі 17,8% іммігрантів – офіційно працевлаштованих іноземців працюють у сфері послуг, 38,7% – у сфері торгівлі будівництва та 16% – промисловості (рис 2.12).

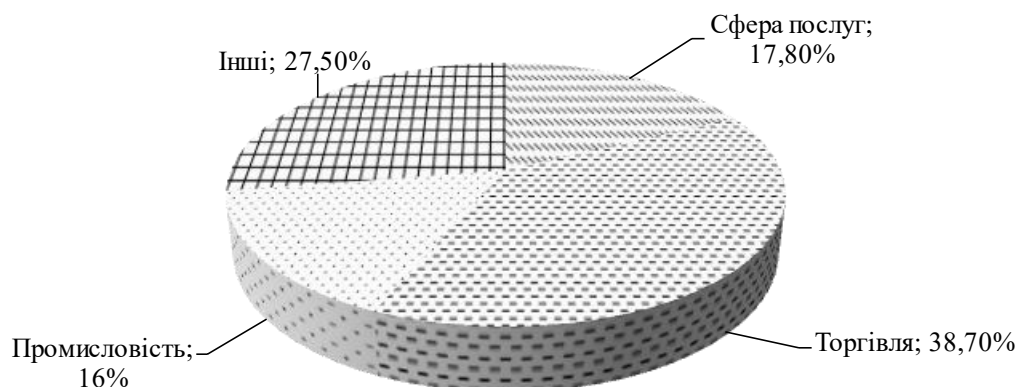


Рисунок 2.12 – Галузева структура працевлаштування трудових іммігрантів в Україні у 2021 р.

Джерело: побудовано на основі [10; 27; 22]

За даними Міжнародної організації праці лише 39,7% мігрантів в Україні працевлаштовані офіційно, що свідчить про проблему тіньового ринку праці. Основними проблемами та перешкодами до офіційного працевлаштування іммігрантів в Україні є мовний бар'єр та проблеми з визнанням дипломів, що отримані в інших країнах. Крім цього низький рівень інтеграції іммігрантів в національний ринок праці як частина реалізації політики інтеграції України в світовий ринок праці пояснюється відсутністю законодавчого забезпечення цього процесу. Характерною рисою політики інтеграції іноземців в ринок праці України є те, що органи місцевого самоврядування та регіональної влади (діяльність яких після децентралізації має основне значення в реалізації будь-якого напрямку державної політики) не беруть участі в її імплементації.

Ще однією проблемою інтеграції України в світовий ринок праці є нелегальна імміграція. За даними Міжнародної організації праці українці здебільшого

перетинають кордон на офіційних засадах. Іншою є ситуація щодо перетину українського кордону іноземними громадянами. За даними Національного банку України в 2020 році на території України виявлено 4197 нелегальних мігрантів, що менше на 78,8 % ніж в попередньому році (в 2019 р. – 19777) [23]. Найбільша питома вага нелегальних мігрантів в Україну прибула з менш розвинених економічно країн, зокрема з Азербайджану, Російської Федерації, Узбекистану, Молдови, Грузії, Вірменії, Таджикистану, Туреччини (табл. 2.3)

Таблиця 2.3 – Кількість нелегальних іммігрантів в Україні за країнами походження в 2019-2020 рр.

Країна	Рік				
	2020		2019		
	Кількість, осіб	Питома вага, %	Кількість, осіб	Питома вага, %	Темп приросту, %
Азербайджан	723	17,2	2667	13,5	- 72,9
Російська Федерація	666	15,9	1969	9,9	- 66,2
Узбекистан	425	10,1	1219	6,2	- 65,1
Молдова	321	7,6	9229	46,7	- 96,5
Грузія	310	7,4	909	4,6	- 65,9
Вірменія	264	6,3	1107	5,6	- 76,2
Таджикистан	159	3,8	385	1,9	- 58,7
Туреччина	149	3,6	292	1,5	- 48,9
Інші	1180	28,1	2000	10,1	- 41,0
Усього	4197	100	19777	100	- 78,8

Джерело: побудовано на основі [10]

Отже, Україна є одним з найбільших у світі експортерів трудових ресурсів. За період війни за кордон виїхало 13,4 млн. осіб (24-33% населення), що успішно інтегруються в національні ринки праці приймаючої країни.

На законодавчому рівні закріплено необхідність стимуляції трудової імміграції, обсяги якої на сьогодні є незначними. Основною проблемою іммігрантів в Україні є мовний бар'єр та законодавча неврегульованість трудових відносин з іноземців, що, як наслідок, призводить до того, що 61,3% іммігрантів працюють без офіційного працевлаштування.

2.3. Особливості інтеграції України в світовий ринок праці шляхом імпорту капіталу

В науковій теорії та практиці визначається, що поширеним однак менш висвітленим шляхом інтеграції країни у світовий ринок праці є імпорт капіталу. Переміщення виробництва іноземними компаніями на території іншої країни призводить до підвищення попиту на робочу силу, що має рівень конкурентоспроможності, який відповідає міжнародним стандартам. Наявність у певній країні дешевої робочої сили є основною умовою для створення компаніями виробничих потужностей поза межами національного ринку. Міжнародні економічні відносини на сучасному етапі характеризуються створенням просторових моделей поділу праці та нових «товарних ланцюжків», у яких змін зазнали матеріальні та особистісні чинники виробництва.

Пострадянські країни є найбільш привабливими для розміщення виробничих потужностей іноземними підприємствами, оскільки у структурі їх трудових ресурсів є як малокваліфікована так і висококваліфікована дешева робоча сила. Приймаючими країнами в даному випадку зазвичай є країни з вищими рівнями доходів. Для приймаючої імпорту робочу силу країни діяльність іноземних компаній, насамперед транснаціональних компаній, має також позитивний вплив. За останні тридцять років активізація діяльності іноземних компаній на ринках інших країн призвела до зростання зайнятості в чотири рази. Крім того ринок праці країн, що приймають іноземний капітал, стає привабливим для зовнішніх мігрантів та національних економік.

В українському законодавстві визначено важливість приваблення іноземного капіталу як шляху інтеграції країни в світовий ринок праці [37]. Основними факторами, що враховуються державою при удосконаленні системи державного управління інтеграційними процесами є:

- інтеграція України у міжнародний ринок праці, що супроводжується впливом робочої сили з України;

- зменшення чисельності населення в Україні, інших європейських державах;
- активна імміграційна політика іноземних держав, спрямована на залучення іноземної робочої сили;
- невідповідність законодавчих актів з питань міграції вимогам сьогодення;
- недосконалість кадрового, матеріально-технічного забезпечення державних органів, з метою реалізації державної міграційної політики України, відсутність інформаційних автоматизованих систем обліку і реєстрації громадян України [37].

Міжнародними організаціями визначено, що Україна є привабливою країною для інтеграції у світовий ринок праці, що визначається такими чинниками:

- запаси природних ресурсів та сприятливі кліматичні умови;
- науково-технічні досягнення та рівень технічної освіти;
- суспільна свідомість, що впливає на формування за кордоном позитивного іміджу української економіки;
- внутрішні соціально-економічні фактори, що формують можливості розвитку економіки як структурного елементу світового господарства;
- геополітичне значення країни;
- чинники кон'юнктурного характеру, що формується на національному, континентальному та світовому ринках праці [26; 63].

Інтеграція країни у світовий ринок праці повинна досягати економічну ефективність, що включає як виробничий так і соціальний ефект з мінімальними витратами для держави. Соціальна ефективність включає у задоволенні потреб всіх членів трудових відносин. На рівні держави соціальна ефективність включає оптимальне співвідношення кваліфікації трудових ресурсів та конкурентоспроможності національної робочої сили. Виробничий ефект закладається у максимізації результату проникнення національного ринку праці у світовий при мінімізації витрат на підготовку кваліфікованих працівників. Для країн Європейського Союзу (Україна визначила європейський вектор інтеграції)

важливим є досягнення економічної ефективності інтеграції країни у світовий ринок праці.

Питанню інтеграції України в світовий ринок праці як ключового напрямку зовнішньої політики держави до війни приділялося багато уваги.

Інтеграцію України в світовий ринок праці в сучасних умовах (умовах військового стану) включає не лише міжнародну міграцію. Згідно з методологією, що розроблена Міжнародною організацією праці (ООН, Міжнародний валютний фонд, Світовий банк), інтеграцію країни слід розглядати у розрізі двох основних напрямків [26]:

- міжнародної міграції (еміграції та імміграції);
- імпорту іноземного капіталу.

Українська національна економіка є привабливим економічним простором для діяльності іноземних компаній (керуючись потребою у висококваліфікованих спеціалістах та у дешевій робочій силі).

До військової агресії українська економіка була приваблива для іноземних фірм. Так, у 2019 році 0,9% всіх філій іноземних компаній у світі припадало на Україну (їх налічувалося 7362 філії) [7]. В Україні найбільш привабливим для імпорту капіталу до війни стали сільське господарство, технологічні підприємства, важка промисловість. В 2019 році 28,6% іноземних підприємств працюють у сфері інновацій та технологій, 11% – в сільському господарстві, 4% – у легкій та харчовій промисловості, 9 % – у важкій [7].

В Україні на початок 2022 року було представлено понад 4 тис. компаній, серед яких і 624 іноземні транстанціональні гіганти [7]. Діяльність міжнародних компаній забезпечувала зростання зайнятого населення на 15-20% щорічно. Після початку повномасштабного вторгнення більша частина транснаціональних компаній покинули територію України та вивели основні активи. За два роки війни їх кількість скоротилася на 487 одиниць до 137 компанії [39] (рис. 2.13). Слід зауважити, що з 2000 року по 2021 рік кількість іноземних підприємств щороку зростала (за винятком 2013 року). Навіть у період поширення коронавірусної інфекції більшість компаній залишилися на українському ринку, що стало

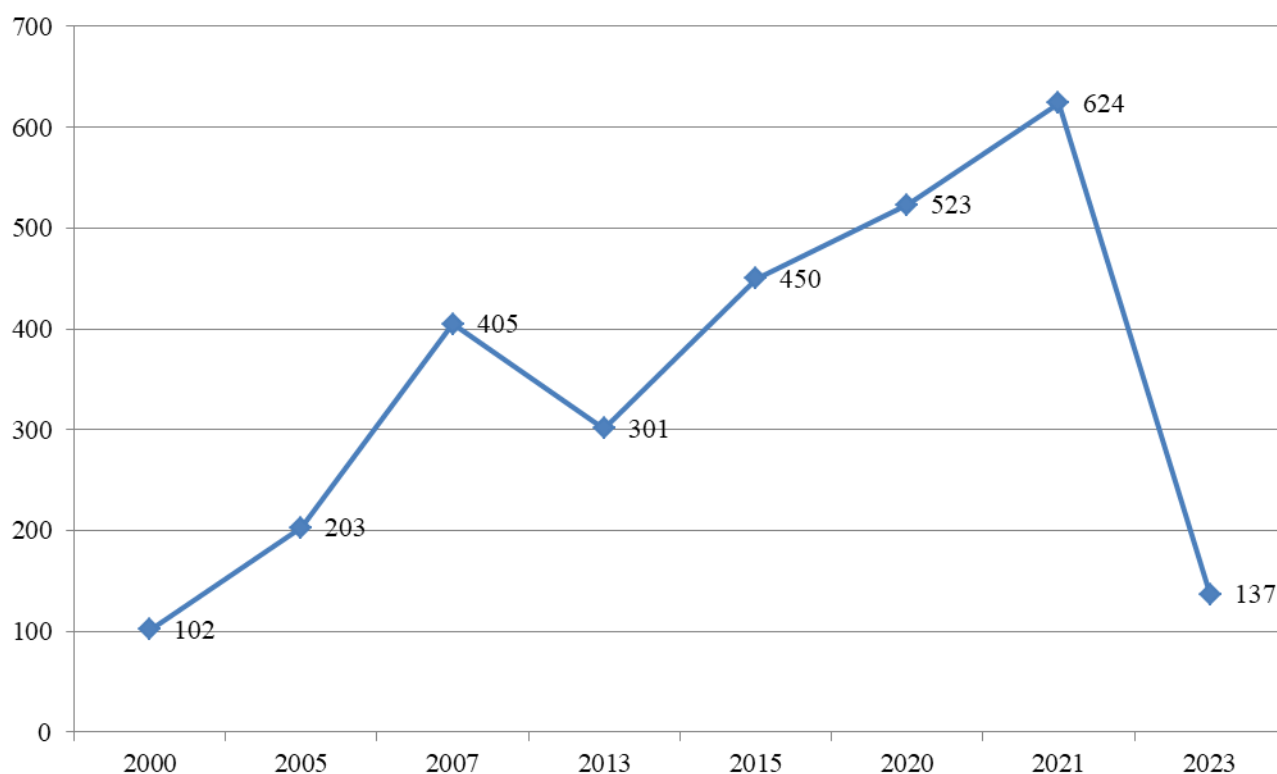


Рисунок 2.13 – Кількість іноземних компаній, що здійснюють діяльність в Україні в 2000-2022 рр., од

Джерело: побудовано на основі [40]

можливим за рахунок розвитку використання цифрових технологій. Зайнятість в міжнародних компаніях в Україні за період війни за даними Європейського фонду скоротилася на 42,3% [42].

Високотехнологічні компанії, що діяли на території України, прагнучи зберегти персонал компанії провели політику релокації (евакуації). За оцінками експертів близько 41,28% фахівців іноземних компаній було евакуйовано. Найпопулярнішими країнами для релокації висококваліфікованих кадрів іноземними компаніями стали Польща (переїхали 22 компанії), Німеччина (налічується 10 компаній), Іспанія та Туреччина [36]. 27 найбільших іноземних роботодавців України (за рейтингом Forbes найкращих роботодавців) провели релокацію трудового персоналу в 2022-2023 рр.

Прикладом такої політики забезпечення безпеки співробітникам є компанія Cenesys Group, що займає лікуюче місце в рейтингу найбільших роботодавців

України у 2022 році. Фірма в 2022 році відкрила офіси в Польщі, Португалії та на Кіпрі. Компанія Cenesis Group збільшила кількість зайнятого українського населення в 2022-2023 рр. вдвічі, при цьому провела релокацію на захід України близько 2000 співробітників, ще 1000 були переселені до Польщі.

JTІ (частина групи компаній Japan Tabacco) також провела релокацію працівників в Польщу, при цьому на 20% скоротивши персонал. Таку ж політику з метою забезпечення безпеки обрала і компанія Philip Morris International Inc., що евакуювала за кордон 1600 співробітників та їх сімей (забезпечивши їх житлом, провізією та робочими місцями) [24].

Однак у 2023 році деякі міжнародні компанії відновили свою роботу на українському ринку або ж навіть розширили обсяги діяльності та збільшили чисельність українських працівників. Прикладами іноземних компаній, що повернулись в 2023 році на український ринок є McDonald's Corp., H&M Group, LPP Group (Reserved, Cropp, HOUSE, Mohito, Sinsay), Adidas Group, Argo Group (Benetton, Mango, Disigual, Parfois, Sisley, Lee Coper, Vero Moda), New Yorkergroup, Samsung Group, Decathlon Group. Компанії PersiCo Inc., Mondelez International Inc., Carlsberg Group основною метою власної діяльності в Україні на 2023 рік проголосили збереження робочих місць та стабілізацію світового ринку праці [36]. З метою досягнення поставлених цілей названі компанії повністю відновили власне виробництво в Україні.

Прикладом іноземного інвестування як шляху інтеграції України в світовий ринок праці в умовах війни можна назвати компанію Nestle SA, на виробничих підприємствах якої в 2023 році було зайнято 2500 осіб [75]. В 2023 році компанія Nestle SA вирішила розширити виробничі потужності на території України шляхом будівництва фабрики в с. Смолигові Торчинської територіальної громади Волинської області. Фабрика повинна стати європейським регіональним хабом компанії для категорії кулінарних продуктів. У хабі планується працевлаштувати 1500 осіб (більше 350 осіб працевлаштовані на будівельному майданчику) [75].

Україна інтегрується у світовий ринок праці шляхом перенесення національними товаровиробниками власних виробничих потужностей до інших

країн (імпорт українського капіталу до інших країн). Найяскравішим прикладом такої інтеграції можна назвати компанію Rothen Corporation, що має дві фабрики за межами України (Клейпедська кондитерська фабрика (Литва) та Bonbonetti Choco Kft (Угорщина) та понад 5000 іноземних співробітників [36].

Ще одним прикладом інтеграції України в світовий ринок праці шляхом перенесення капіталу є міжнародна вертикально інтегрована гірничо-металургічна група компаній Metinvest Group. До структури цієї групи компаній входять видобувні та металургійні підприємства в Європі та США, а також мережа продажів в усіх основних регіонах світу [72]. На сайті компанії зазначено, що втрати від агресії Російської Федерації мінімізуються за рахунок нарощення виробництва продукції компанії за межами України. До складу цієї групи компаній входять United Coal Company (США), Ferrier Valsider (Італія), Metinvest Trameal (Італія), Spartan UK (Велика Британія), Promet Steel (Болгарія). За даними компанії більше 10000 співробітників є громадянами іншої країни [82].

Деякі українські фірми почали політику експансії за кордон після повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну. Наприклад забезпечуючи потреби українських біженців вітчизняна компанія «Нова пошта» у 2022 році відкрила своє перше відділення за кордоном (Варшава, Польща). На сьогодні в Польщі діє 32 відділення у 19 містах, а також 2 сортувальні термінали (загалом працевлаштовані до 1000 осіб). Компанія показала приклад вдалої експансії іноземних ринків праці та послуг. Зокрема за два роки війни українська фірма відкрила відділення у шести країнах Європейського Союзу, зокрема Польщі, Литві, Чехії, Румунії, Німеччині та Словаччині та створила штат у розмірі 5000 іноземних співробітників [82]. Загалом в «Програмі розвитку Нової пошти на 2023 рік» визначено одним із завдань роботи – «створення умов для інтеграції України до світового ринку праці» [28].

В умовах цифровізації та розвитку нових форм зайнятості з метою повного аналізу рівня інтеграції країни до світового ринку праці необхідно також аналізувати кількість працівників, які мають трудові відносини у нових формах зайнятості, поданих в табл. 1.2. Можливість недовготривалих трудових відносин

шляхом використання цифрових технологій на сьогодні ще не врахована в методичних основах аналізу інтеграції країни в світовий ринок праці.

Світовий банк визначає, що високий інтелект українського трудового ресурсу дозволив в умовах військового стану активно інтегруватися до національних ринків праці інших країн. Загалом в 2023 році більше 23000 осіб, що є громадянами України та перебували на території України, здійснювали трудові відносини у формі платформної зайнятості, випадкової праці, мобільної праці на основі інформаційно-комунікаційних технологій, роботи за портфоліо, колаборативної (спільної) праці. Найбільша частка таких зайнятих у галузі ІТ, продажів та будівництва (архітектури), науковій діяльності.

Аналіз стану інтеграції України в світовий ринок праці у розрізі міжнародної міграції (еміграція та імміграція) та імпорту іноземного капіталу свідчать про трансформації трудових процесів. Внаслідок військової агресії в Україні скоротилась кількість іноземних компаній до 137 (з 624 в 2021 р.).

Технологічні компанії з метою збереження висококваліфіковані трудових ресурсів провели політику релокації за кордон. Україна інтегрується у світовий ринок праці також шляхом імпорту капіталу за кордон. Яскравим прикладом такого напрямку інтеграції є Rochem Corporation (ринки Литви, Угорщини), Metinvest Group (ринки США, Італії, Великої Британії, Болгарії), Нова Пошта (ринки Польщі, Литви, Чехії, Румунії, Німеччини, Словаччини).

Спеціалісти журналу Forbes при аналізі вітчизняного виробництва робили висновок, що військова агресія стала початком експансивної інтеграції українського капіталу до світового ринку праці. З 2022 року понад сімдесят українських компаній почали експортувати власну продукцію та послуги до країн Європейського Союзу, крім цього сорок українських виробників перенесли виробничі потужності до інших країн. Цільовими ринками українського виробництва стали ринки Польщі, Румунії, Китаю, Угорщини, Німеччини, Італії, Нідерландів [82].

В більшості випадків релокації українські підприємства переміщують власне виробництво товарів та послуг за кордон з метою забезпечення виробничих потужностей та активів, а також з метою поглиблення інтеграції. При

екстенсивному розвитку інтеграційних процесів вигода від використання висококваліфікованих іноземних трудових ресурсів не є першочерговим мотиваційним елементом переміщення виробництва для українських підприємств. Загалом аналіз списку вітчизняних компаній, що вперше вийшли на іноземні ринки можна зробити висновок про те, що більша частина таких працює в сфері послуг (рис. 2.14).

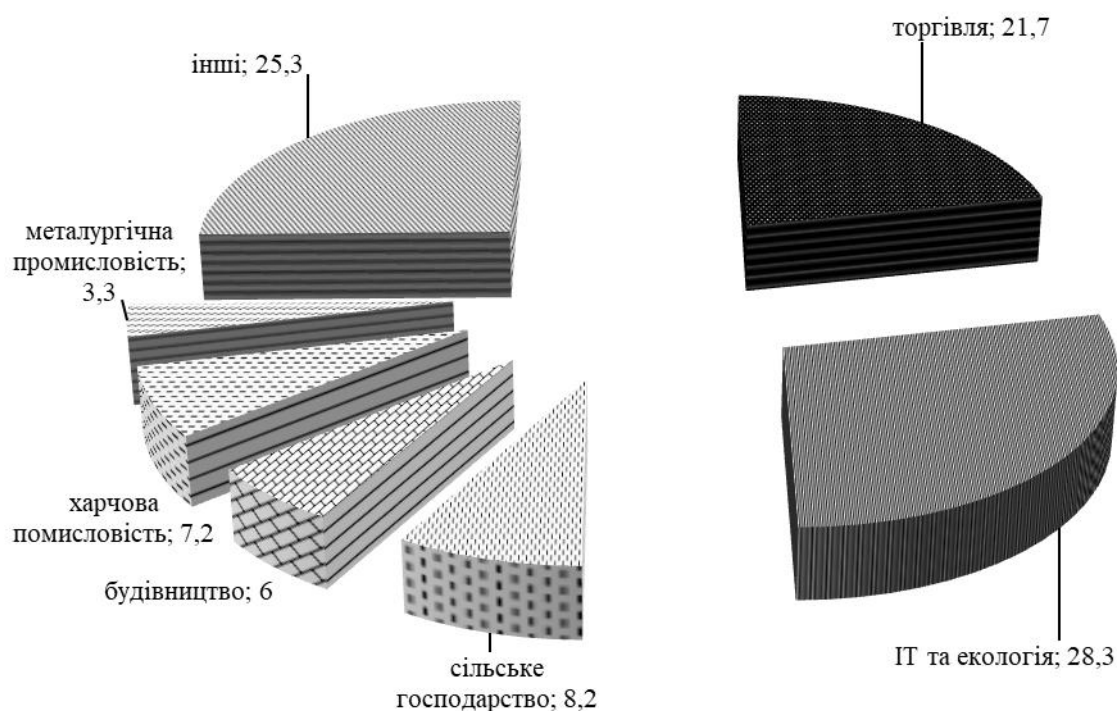


Рисунок 2.14 – Галузева структура українського бізнесу, що в 2022-2023 рр. вийшов на іноземні ринки

Джерело: побудовано на основі [82]

Вперше на іноземні ринки вийшли такі компанії як Lviv Croissants (належить Fast Food Franchising Group), Metalix.ua, rekava, i3 Engineering [82]. Компанія i3 Engineering є виробником систем Smart Home та систем автоматизації та захисту будинків після початку повномасштабного вторгнення перенесли власне

виробництво до Німеччини. Одночасно з релокацією виробництва компанія почала експортувати власні товари та послуги до всіх країн Європейського Союзу та країн Близького Сходу. На кінець 2024 року 10% продаж компаній здійснені за кордоном, а 70% виробленої продукції продукувана в Німеччині.

Клірингова компанія «Чистота» в 2022 році почала освоювати ринок послуг Польщі. На початку 2022 року для надання якісних послуг до Польщі було переміщено 30% зайнятого в компанії населення, з 2023 року фірма почала залучати іноземних працівників (які станом на 31 грудня 2023 року становили 20% всього зайнятого в компанії населення). 13% усіх замовлень компанії становлять послуги надані за кордоном.

Екологічна компанія гекава почала експорт у січні 2023 році до США, Японії, Тайваню, Великої Британії та країн Європейського Союзу. Крім цього, користуючись екологічною складовою власного виробництва на пільгових умовах було відкрито виробництво біорозкладних стаканчиків та горщиків в країнах Європейського Союзу. Така ситуація щодо галузевої структури українського виробництва, що перенесено за кордон, пояснюється перешкодами, які інші країни створюють для іноземного бізнесу. Яскравим прикладом таких перешкод інтеграції України до світового ринку товарів, послуг та праці є рішення Польщі, Угорщини, Словаччини та Румунії імпорту та транзиту української аграрної продукції до національних ринків названих країн.

Отже, для України інтеграція країни в світовий ринок праці шляхом імпорту капіталу є пріоритетними для національної економіки. Однак після початку іноземних компаній покинули Україну з метою забезпечення діяльності. Крім того, значна частка іноземних компаній здійснили релокацію з метою забезпечення виробництва. В 2023 році фірми (що прагнуть отримати доступ до дешевої робочої сили) повернулися в Україну. Війна також призвела до імпорту українського капіталу за кордоном з метою забезпечення власного виробництва. З 2022 року понад 70 українських компаній успішно почали експортувати продукцію та послуги до країн Європейського Союзу, крім цього 40 українських виробників перенесли виробничі потужності до інших країн.

Висновки до розділу 2

У другому розділі «Стан інтеграції України в світовий ринок праці» проаналізовано тенденції розвитку світового ринку праці та особливості інтеграції України в світовий ринок праці на сучасному етапі.

Аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку світового ринку праці дозволяє зробити висновок, що основні наслідки поширення пандемії коронавірусу в світі подолані. Загальні показники безробіття у світі скоротилися, а в деяких країнах (наприклад країнах групи G7) є потреба в залученні додаткових трудових ресурсів. Найбільше в період пандемії роботу втрачало молоде покоління. Крім цього на світовому ринку праці значно зросла частка групи NEET (у 2022 році за оцінками 23,5% молоді у світі (289 млн.) не навчається, не працює і відноситься до групи NEET). В майбутньому відсутність професійних навичок та документа про освіту ускладнить процес дифузії молодого покоління у національний ринок праці та збільшить розрив між доходами населення різних вікових груп.

Аналізуючи звіти провідних міжнародних організацій можна зробити висновок, що однією з проблем сучасного стану світового ринку праці є високий рівень неофіційної зайнятості. У 2022 році 58% зайнятого населення світу були працевлаштовані неофіційно. Для неофіційної зайнятості характерним є географічна нерівномірність (загалом 93% неофіційної зайнятості у світі припадає на країни з економікою, що розвивається).

Зростає у світі також загальний показник продуктивності праці, що характеризує якісний розвиток світового ринку праці. При цьому темпи приросту в останні роки значно зменшилися.

Україна активно інтегрується у світовий ринок праці через інтеграційні процеси та імпорту капіталу. До військової агресії Російської Федерації Україна займала восьме місце за кількістю емігрантів та була однією з країн-експортерів трудових ресурсів у світі. З 24 лютого 2022 року з України виїхали до країн Європи 8 млн. осіб (4,7 млн. отримали тимчасовий захист) та 5,4 млн. осіб до

інших країн світу, а негативне сальдо міграції склало 9,43 млн. осіб. Більшість мігрантів активно інтегруються в національні ринки праці.

До військової агресії в Україні працювало 624 іноземні компанії, що були приваблені на ринок дешевою робочою силою. В 2022 році на ринку залишилося лише 137 компаній. Іноземні роботодавці в більшості випадків провели релокацію трудових ресурсів.

Для України важливим є приваблення іммігрантів. Однак, низькі доходи та недосконале законодавство обумовлюють низькі показники імміграції в Україні. На сучасному етапі важливими завданням для України є перегляд політики щодо інтеграції країни у світовий ринок праці шляхом зміни основного вектора розвитку (з експортера трудових ресурсів на імпортера). Війна також призвела до імпорту українського капіталу за кордоном. З 2022 року понад 70 українських компаній успішно почали експортувати продукцію та послуги до країн Європейського Союзу, крім цього 40 українських виробників перенесли виробничі потужності до інших країн.

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ

3.1. Проблеми розвитку вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції у світовий ринок праці

За даними аналітичної записки «Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрямки стабілізації» для сучасного вітчизняного ринку праці характерними є внутрішні проблеми, що негативно впливають на перспективи інтеграції його в світовий ринок праці [40].

Найвагомішою проблемою вітчизняного ринку праці у період військового часу став дисбаланс між попитом і пропозицією, який виник в основному за рахунок зростання рівня безробіття. У червні 2022 року на одне робоче місце в Україні претендувало 12 шукачів (для порівняння у червні 2021 року – 5 осіб). Загалом у 2022 році темп приросту рівня безробіття за даними Національного банку України перевищив 30% [7] (рис. 3.1).

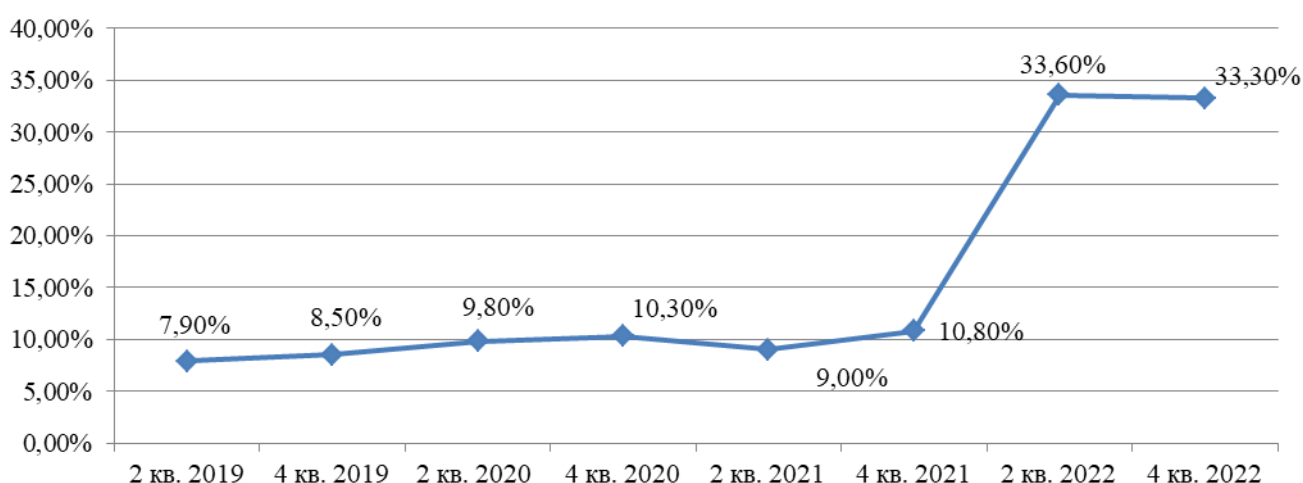


Рисунок 3.1 – Динаміка змін рівня безробіття за методологією Міжнародної організації праці, %

Джерело: побудовано на основі [7]

Зростання безробіття пояснюється скороченням кількості підприємств як вітчизняних так і іноземних, окупацією території України та вимушеним внутрішнім переміщенням частини населення та зростання частки незахищених верств населення (інвалідів). При цьому для українського ринку праці притаманний колапс – високий рівень безробіття з одночасним дефіцитом робочої сили. Загалом роботодавці України відзначають відсутність достатньої мотивації у роботошукачів, а також недостатню кваліфікацію. Дослідження національного ринку праці у вигляді опитування роботодавців України дозволили визначити, що 33,4% з опитаних респондентів в період війни мають проблему «Відсутність/недостатня кількість кандидатів на посаду», 22,9% – «Недостатня кваліфікації претендентів на посаду», 14,7% – «Невідповідність очікування претендентів щодо розмірів заробітної плати» (рис. 3.2).



Рисунок 3.2 – Оцінка труднощів набору працівників у 2022 році за результатами інтерв'ювання, %

Джерело: побудовано на основі [40]

Однозначно роботодавці стикаються з проблемами щодо підбору персоналу, що пов'язано з військовою агресією Російської Федерації, серед яких небажання чоловіків офіційно працевлаштовуватися на роботу (як результат небажання бути мобілізованими), страх за особисту безпеку через війну, відсутність необхідних документів у кандидатів (що втратили їх при переміщенні із зони бойових дій).

Значне зростання зовнішньої міграції в Україні та мобілізація працездатних осіб чоловічої статі призвели до скорочення зайнятості в основній віковій групі (віком 36-60 років), що компенсується за рахунок приваблення на ринок праці працівників віком старше 60 років. У 2021 році більше 65% зайнятого населення в Україні складали працівники основної вікової групи (36-60 pp.). У 2022 році цей показник скоротився на 6 в.п. та склав 59% зайнятого населення країни. При цьому зросла частка осіб старше 60 років у загальній структурі зайнятості, що в 2022 році становила 9% (на 5в.п більше ніж у 2021 році) [24].

З метою визначення основних заходів та напрямків, що необхідні для подальшої інтеграції України в світовий ринок праці необхідно провести SWOT-аналіз, PEST-аналіз вітчизняного ринку праці. Оскільки військова агресія як явище має політичне підґрунтя та найбільше впливає на економічну та соціальну складову розвитку процесів в середині держави, початковим етапом дослідження вітчизняного ринку праці мають стати результати PEST-аналізу, як моніторингу змін складових макросередовища за чотирма основними напрямками (політичним, соціальним, економічним технологічним). Це дозволяє виявити тенденції та зміни, що суттєво впливають на розвиток ринку праці. Загалом PEST-аналіз є корисним інструментом для розуміння ринку.

Першим напрямком є оцінка стану економіки країни та виявлення економічних факторів впливу на розвиток ринку праці. В Україні в результаті військової агресії Російської Федерації виникла економічна криза, що проявляється у :

- падінні ВВП у 2022 році в порівнянні з 2021 роком на 30% [10];
- зростанні інфляції на 27% [10];
- припиненні роботи 21,3% підприємств країни [10];

- втрата/знищення виробничої та соціальної інфраструктури.

З політичної точки зору країна знаходиться в надскладній ситуації. Заходи щодо мобілізації (мобілізація значної частини працездатного населення), які є необхідними для забезпечення безпеки держави мали значний вплив на ринок праці. Також важливим політичним фактором, що має значний вплив на вітчизняний ринок праці є спрощення процедури перетину кордону громадянами України та отримання ними за кордоном статусу осіб, що потребують захисту.

Серед політичних факторів, що впливають як на розвиток так і на інтеграцію вітчизняного ринку праці є заборона перетину громадянами України чоловічої статі державного кордону. З політичної точки зору, суб'єкти підприємницької діяльності втратили реальний захист своїх необоротних активів, тому вимушені були релокувати виробництво за межі України. Істотно негативно впливає на ринок праці і блокування морських портів, що унеможливорює експорт продукції. З політичної точки зору в результаті військової агресії Російської Федерації виникла необхідність налагодження тісних дипломатичних стосунків та прийняття політичних рішень щодо інтеграції країни у світовий економічний простір у вигляді реципієнта військової, гуманітарної та фінансової підтримки.

Соціальний напрямок аналізу вітчизняного ринку праці охоплює такі складові як рівень охорони здоров'я та освіти, ставлення до імпортованих товарів і послуг, ставлення до роботи, дозвілля, виходу на пенсій, темпи зростання населення, імміграційні настрої, розмір і структура сім'ї. Основними соціальними тенденціями, які впливають на сучасний стан вітчизняного ринку праці є:

- скорочення працездатного населення на 24-33% (за рахунок високого рівня смертності, негативного міграційного сальдо) [10];
- старіння населення (21,9% населення віком старше 60 років, у порівнянні з 18,1% у 2019 році) [10];
- зростання уразливих груп, а саме внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та осіб з інвалідністю [7];
- зростання міграції населення за кордон.

В 2014 року в Україні з'явився феномен внутрішнього ринку, а саме значне зростання внутрішньо переміщених осіб. В 2022 році інтенсифікувалися потоки переселенців, що створило необхідність захисту та забезпечення працею переселенців. Зростання масштабів внутрішнього переміщення осіб призвели до соціально-економічних (зростання навантаження та напруженості на місцевих ринках праці, зростання навантаження на вільні робочі місця, зростання тіньового ринку праці, збільшення соціальної та психологічної напруги), соціально-побутових та освітніх (проблеми з забезпеченням переселенців безкоштовними медичними послугами та ліками, проблеми з їх розміщенням та забезпеченням достойного рівня життя, збільшення навантаження на соціальну інфраструктуру та на місцеві бюджети). Крім того внутрішньо переміщені особи, що не задовольняють власні потреби на території України, часто мігрують закордон, збільшуючи негативне міграційне сальдо.

Для працевлаштування осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб, крім уже діючих в Україні фінансово-економічних мотивів працевлаштування уразливих категорій доцільно запроваджувати ефективно діючий механізм профорієнтації. Профорієнтація має включати навчальний блок (програми підвищення кваліфікації, стажування за кордоном та отримання другої освіти), блок корекції особистості (роботу з психологом, участь у семінарах, відпочинок за кордоном та на території України, допомога у влаштуванні побуту), блок працевлаштування (інформування про вакансії, допомога в створенні резюме тощо).

Технологічна складова аналізу включає аналіз науково-технічного розвитку, інноваційного потенціалу тощо. Україна має гарні показники технологічного розвитку у 2022 році, що є необхідними для нарощення показників продуктивності праці. Так Україна посіла:

- 8 місце у рейтингу технологічних навичок персоналу серед 23 ранжованих країн;
- 12 місцем серед 23 країн в рейтингу конкурентоспроможності ІТ-сектору;
- 77 місце за рівнем розвитку ІТ-стартапів [15].

З метою обґрунтування перспективних напрямків підвищення рівня інтеграції українського ринку праці в світовий доцільно застосувати один з інструментів стратегічного управління – SWOT-аналізом, що являється найчастіше застосовуваною моделлю стратегічного аналізу (табл. 3.1). Практична цінність застосування SWOT-аналізу полягає в тому, що він дозволяє ідентифікувати головні переваги сучасного стану, можливості, та визначити перешкоди та загрози подальшої інтеграції у світовий ринок праці.

Таблиця 3.1– SWOT – аналіз України як суб'єкта інтеграції в світовий ринок праці

Переваги	Недоліки
Місткість внутрішнього ринку праці Наявність дешевої високотехнологічної робочої сили Надходження в Україні додаткової іноземної валюти через перекази мігрантів Активна співпраця з міжнародними організаціями Високий інтелектуальний потенціал трудових ресурсів	Втрата через міграцію великої частини трудового потенціалу «Відтік мізків» на ринку праці Втрата кваліфікації через виконання некваліфікованої праці за кордоном при циклічній міграції Низький рівень оплати праці Зростання дефіциту професійно-робітничих професій Структурні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили та збільшення структурного безробіття
Можливості	Загрози
Підвищення конкурентоспроможності працівників шляхом конкуренції з іноземними спеціалістами Можливості підвищення кваліфікації працівників шляхом отримання доступу до іноземної освіти та програм стажування Трансформація ринку праці у відкритий, що призводить до зростання рівня оплати праці Залучення мігрантів як до низькокваліфікованої так і висококваліфікованої праці	Зниження якості людського капіталу як результат зовнішньої міграції Скорочення чисельності освітніх закладів через зростання частки молоді у мігрантах Зростання рівня зайнятості Загострення колапсу вітчизняного ринку праці Зміна вікової структури робочої сили Низький рівень інфорсменту трудового законодавства Посилення застійного безробіття

Джерело: побудовано на основі [6; 10; 12; 15; 23; 24; 40; 42]

Серед основних переваг сучасного вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції в світовий ринок праці є велика місткість внутрішнього ринку праці (що прогнозовано зростатиме в післявоєнний період), значні обсяги грошових надходжень в Україну додаткової іноземної валюти через перекази мігрантів (склали у 2022 році склали 8,6% валового внутрішнього продукту країни, що

еквівалентно 12757 млн. дол. США) [11], наявність дешевої високотехнологічної робочої сили, активна співпраця з міжнародними організаціями, високий інтелектуальний потенціал трудових ресурсів

Існуючі переваги вітчизняного ринку праці відкривають такі можливості розвитку вітчизняного ринку праці як: підвищення конкурентоспроможності працівників шляхом конкуренції з іноземними спеціалістами, підвищення кваліфікації працівників шляхом отримання стажування, трансформація ринку праці у відкритий, що призводить до зростання рівня оплати праці, залучення мігрантів як до низькокваліфікованої так і висококваліфікованої праці. Україна на сьогодні є найбільш проблемною та найбільш перспективною країною на світовому ринку праці. Аналіз дозволив визначити ряд недоліків українського ринку праці в умовах військового стану: втрата через міграцію великої частини трудового потенціалу, «Відтік мізків» на ринку праці, втрата кваліфікації через виконання некваліфікованої праці за кордоном при циклічній міграції, низький рівень оплати праці, зростання дефіциту професійно-робітничих професій, структурні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили та збільшення структурного безробіття. З метою формування дієвого механізму регулювання національного ринку праці як суб'єкта інтеграції в світовий ринок праці необхідно поглибити результати аналізу переваг та загроз.

При формуванні пріоритетних напрямків розвитку національного ринку праці з позиції подальшої інтеграції в світовий ринок праці доцільно використати метод співставлення загроз та наслідків (за умовною картою), що розроблена Національним інститутом стратегічних досліджень (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Карта загроз на ринку праці України в період війни та в період післявоєнного відновлення

	Рівень		А	В	С
Вплив	Незначний	1	A1	B1	C1
	Помірний	2	A2	B2	C2
	Суттєвий	3	A3	B3	C3
			низька	помірна	висока
			Ймовірність		

Джерело: побудовано на основі [12]

Позиціонування загроз дозволяє класифікувати їх за значимістю та ймовірністю настання, що розширює результати стратегічного планування шляхом SWOT – аналізу. Оцінка окремого ризику здійснюється на основі квадранту перетину ступеню впливу (незначний, помірний та суттєвий) та ймовірності настання (низька, помірна, висока). З метою формування основних завдань вдосконалення вітчизняного ринку праці та напрямків його інтеграції у світовий доповнюємо визначені Національним інститутом стратегічних досліджень загрози ринку праці тими, що сформовані нами в SWOT – аналізі, визначаємо за картою (рис. 3.4) їх ймовірність та ступінь впливу (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Загрози на ринку праці України та їх можливі наслідки

Загроза	Координати на карті загроз	Наслідки
Зниження якості людського капіталу як результат зовнішньої міграції	C3	Нарощення дефіциту робочої сили певної кваліфікації та спеціалізації, зниження продуктивності праці
Посилення застійного безробіття	C2	Декваліфікація трудових ресурсів та втрата мотивації до нарощення продуктивності праці
Низький рівень інфорсменту трудового законодавства	B1	Зниження впливу держави на ринок праці через зростання сегменту тіньової зайнятості
Зміна вікової структури робочої сили	C2	Зниження пропозиції на ринку праці, скорочення показників продуктивності праці, зростання навантаження на соціальні фонди
Загострення колапсу вітчизняного ринку праці	C2	Формування дефіцитного ринку праці, зростання безробіття
Скорочення чисельності освітніх закладів через зростання частки молоді у мігрантах	C2	Зростання некомпетентності та непрофесіоналізму робочої сили, формування перешкод інтенсивного розвитку ринку праці та інтеграції у світовий ринок праці
Посилення напруженості на ринку праці внаслідок бойових дій	C3	Зростання навантаження на соціальні фонди, зниження пропозиції на ринку праці, зниження рівня дієвості існуючих механізмів державного регулювання трудових процесів
Низький рівень мобільності робочої сили	A2	Зниження ефективності використання наявних трудових ресурсів, зростання безробіття
Рівень адаптивності суб'єктів до змін ринку праці	B1	Зростання соціальної ексклюзії на ринку праці, зростання рівня безробіття та навантаження на соціальні фонди
Недієвість мотивації на ринку праці	A2	Посилення асиметрії на ринку праці, зростання рівня безробіття, зниження продуктивності праці.

Джерело: побудовано на основі [6; 10; 12; 15; 23; 24; 40; 42]

Використовуючи Методологію Національним інститутом стратегічних досліджень доповнені автором загрози, виявленими при SWOT – аналізі та PEST-аналіз, оцінемо за характеристика та відповідністю до певного квадранту.

Отримані результати дозволяють сформулювати припущення, що існуючі загрози ринку праці України призведуть до зростання рівня безробіття, дефіциту кадрів та зниження продуктивності праці, зростанню дисбалансу вікової та професійної структури трудових ресурсів, стаючи перешкодами для післявоєнного відновлення економіки в цілому. Для зниження впливу існуючих загроз та уникнення наслідків в науковій та практичній літературі вже існує багато розробок подальшого реформування ринку праці в Україні з урахуванням особливостей функціонування національної економіки в умовах військового стану.

Наприклад, спеціалісти Міністерства освіти і науки України, Федерації роботодавців України, Фонд солідарності Польщі, Державної служби зайнятості України, Європейського банку реконструкції та розвитку сформували основні кроки щодо реформуванні у сфері ринку праці, а саме:

- стимулювання розвитку підприємства;
- сприяння зайнятості жінок, молоді, осіб передпенсійного та пенсійного віку;
- програми підготовки та перепідготовки ветеранів/ветеранів-інвалідів;
- стимулювання співпраці бізнесу й освіти;
- унормування процедури мобілізації, бронювання та виїзду за кордон;
- інформаційна підтримка процесу соціального залучення ветеранів та внутрішньо переміщених осіб;
- приведення трудового законодавства у відповідність до норм та стандартів Європейського Союзу;
- розвиток державної політики зайнятості на рівні регіонів та громад [6].

Спеціалісти Центра Разумкова серед основних механізмів та регуляторних інструментів відбудови ринку праці в післявоєнний період визначає такі:

- збільшення рівня зайнятості (реінтеграція та інтегрована програма зайнятості);

- «реконструкція» економічного розвитку до довоєнного стану (скорочення рівня безробіття, стабілізація на ринку праці);
- перерозподіл робочої сили між секторами економіки (короткострокові плани щодо релокації чи переорієнтації деяких підприємств, які через військову агресію не можуть сплачувати заробітну плату) [40].

Відмітимо, що запропоновані напрямки трансформації процесів ринку праці України не враховують того, що Україна є суб'єктом інтеграції у світовий ринок праці. Існує необхідність розробити ефективні заходи щодо трансформації ринку праці України враховуючи можливості та негативні наслідки, що отримає країна при інтеграції. Посилення інтеграції України в світовий ринок праці дозволить створити нові робочі місця при імпорті капіталу та привабленні на внутрішній ринок іноземних підприємств, подолати дефіцит робочої сили за рахунок іммігрантів, відновлення пропорційної вікової структури трудових ресурсів за рахунок рееміграції, імміграції. Аналіз розвитку вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції у світовий ринок праці дозволив визначити ряд недоліків українського ринку праці в умовах військового стану: втрата через міграцію великої частини трудового потенціалу, «Відтік мізків» на ринку праці, втрата кваліфікації через виконання некваліфікованої праці за кордоном при циклічній міграції, низький рівень оплати праці, зростання дефіциту професійно-робітничих професій, структурні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили та збільшення структурного безробіття, що можуть призвести до виникнення стійких загроз та перешкоджати подальшому розвитку та інтеграції України у світовий ринок праці.

Отримані результати дозволяють сформулювати припущення, що існуючі загрози ринку праці України призведуть до зростання рівня безробіття, дефіциту кадрів та зниження продуктивності праці, зростанню дисбалансу вікової та професійної структури трудових ресурсів, стаючи перешкодами для післявоєнного відновлення економіки в цілому. Для зниження впливу існуючих загроз та уникнення наслідків в науковій та практичній літературі вже існує багато розробок подальшого реформування ринку праці в Україні з урахуванням особливостей функціонування національної економіки в умовах військового стану.

3.2. Напрями вдосконалення механізму державної політики розвитку вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції в світовий ринок праці

Основною метою подальшого розвитку ринку праці України може бути сформована як: «створення умов для розширення трудових ресурсів шляхом релокації із-за кордону, залучення молоді до професійно-освітнього навчання та нарощення імміграції». Як суб'єкт інтеграції Україна в світовий ринок праці повинна стати не експортером, а імпортером робочої сили. Стратегічною метою міграційної політики держави на сьогодні є поступове скорочення частки трудової міграції та нарощення освітньої міграції. Сама політика розвитку вітчизняного ринку праці має стати біполярною, зосередженою на внутрішньому сегменті та на зовнішньому (міграційна політика).

Доцільно уточнити основних суб'єктів політики розвитку вітчизняного ринку праці, до яких варто включити:

- органи влади усіх рівнів, що формують законодавчу основу трудових відносин та зовнішньої політики країни;
- об'єднання роботодавців, що формують пропозицію на ринку праці;
- професійні спілки, що здійснюють захист прав працюючого населення;
- працездатне населення, що формує попит на ринку праці та міграційні потоки при інтеграції держави у світовий ринок праці;
- міжнародні організації, співпраця з якими дозволяє забезпечити ефективність інтеграції країни до світового ринку праці, моніторити та стимулювати міграційні процеси, отримувати рекомендації щодо подальшого розвитку;
- державні органи інших країн, домовленості з якими забезпечать поглиблення інтеграції у світовий ринок праці;
- заклади професійно-технічної та вищої освіти, які забезпечать ринок професіоналами відповідної кваліфікації;
- іноземні заклади освіти та підвищення кваліфікації, співпраця з якими дозволить отримати нові навички та досвід.

Об'єктами політики розвитку вітчизняного ринку праці є подолання вікового, територіального, професійно-кваліфікаційного та міграційного дисбалансу, досягнення рівноваги попиту та пропозиції на внутрішньому ринку праці, забезпечення зайнятості та соціального захисту населення, поглиблення інтеграції в світовий ринок праці на умовах інтенсивного (якісного) розвитку.

Основними принципами, на яких в сучасних умовах доцільно базуватися при формуванні політики розвитку вітчизняного ринку праці є:

- послідовності та сталості дій, що базується на результатах комплексної оцінки стану розвитку внутрішнього та зовнішнього сегменту ринку;
- прогнозованості, що полягає у запровадженні на законодавчому рівні критеріїв оцінки та основних прогнозних показників розвитку ринку праці;
- інтенсифікації, інклюзивності, що базуються на запровадженні на законодавчому рівні переорієнтування на якісний розвиток ринку в цілому та трудових ресурсів зокрема, підвищення продуктивності праці, інноваційності виробництва, технологічності трудових ресурсів;
- чутливості до посилення наслідків та інтенсивності військових дій агресора, тобто всі державні заходи щодо розвитку ринку праці повинні бути направлені на забезпечення безпеки трудових ресурсів та мінімізувати вплив мілітаризаційних заходів;
- детінізації, що полягає у послідовному зменшенні частки неофіційно працевлаштованого населення;
- гендерної рівності, тобто забезпечення рівних умов праці для жінок і чоловіків (при умові зміщення гендерних ролей в результаті військової агресії);
- дієвості, що полягає у максимізації досягнення поставлених завдань;
- злагожденості, тобто забезпечення співпраці між освітніми закладами, міжнародним організаціями та органами державної влади усіх рівнів.

Основні інструментами політики регулювання ринку праці в Україні повинні бути сформовані в такі групи як нормативно-правові (формування на законодавчому рівні норм та засад у сфері регулювання ринку праці враховуючи загрози, недоліки сучасного ринку праці), адміністративно-організаційні (система професійного

навчання населення та формування професійних навичок, приведення у відповідність норм якості трудових відносин з урахування визначеного на законодавчому рівні вектора інтеграції, система систематичної боротьби з тіньовою зайнятістю), фінансово-економічні (пільгове фінансування та кредитування підприємств, робота яких сприятливо впливає на досягнення поставлених завдань, податкові пільги та додаткові кредити підприємствам, що працевлаштовують вразливі верстви населення (внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни), мотиваційні (формування діючих механізмів мотивації до праці та зростання продуктивності праці, формування справедливої мінімальної заробітної плати, розробка ефективних стимулів до професійного навчання та підвищення кваліфікації, створення діючої системи профорієнтації).

Результативність запропонованих елементів механізму регулювання вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції в світовий ринок праці доцільно оцінювати:

- на макрорівні (баланс попиту та пропозиції, оптимізація підготовки кадрів згідно вимог, підвищення рівня зайнятості, зростання іноземного інвестування, досягнення позитивного міграційного сальдо);
- мікрорівні (оптимізація потреб у персоналі, доступ до кадрів потрібної кваліфікації, запобігання відтоку кадрового потенціалу);
- нанорівнях (оптимізація витрат на професійну та вищу освіту, формування культури інвестування в професійний розвиток).

Запропоновані заходи щодо вдосконалення політики регулювання ринку праці проілюстровано у вигляді рис. 3.3.

Трудова міграція є основним напрямком інтеграції держави у світовий ринок праці. Для України як одного з основних у світі донорів робочої сили трудова міграція є надважливою при поглибленні інтеграції у світовий ринок праці. Географічно близькі до України держави, що є приймаючими країнами українських трудових мігрантів на рівні держави створювали механізми поглиблення трудової міграції, серед яких державні програми стажування та навчання, спеціальні «соціальні пакети», спрощені процедури працевлаштування мігрантів. Крім того

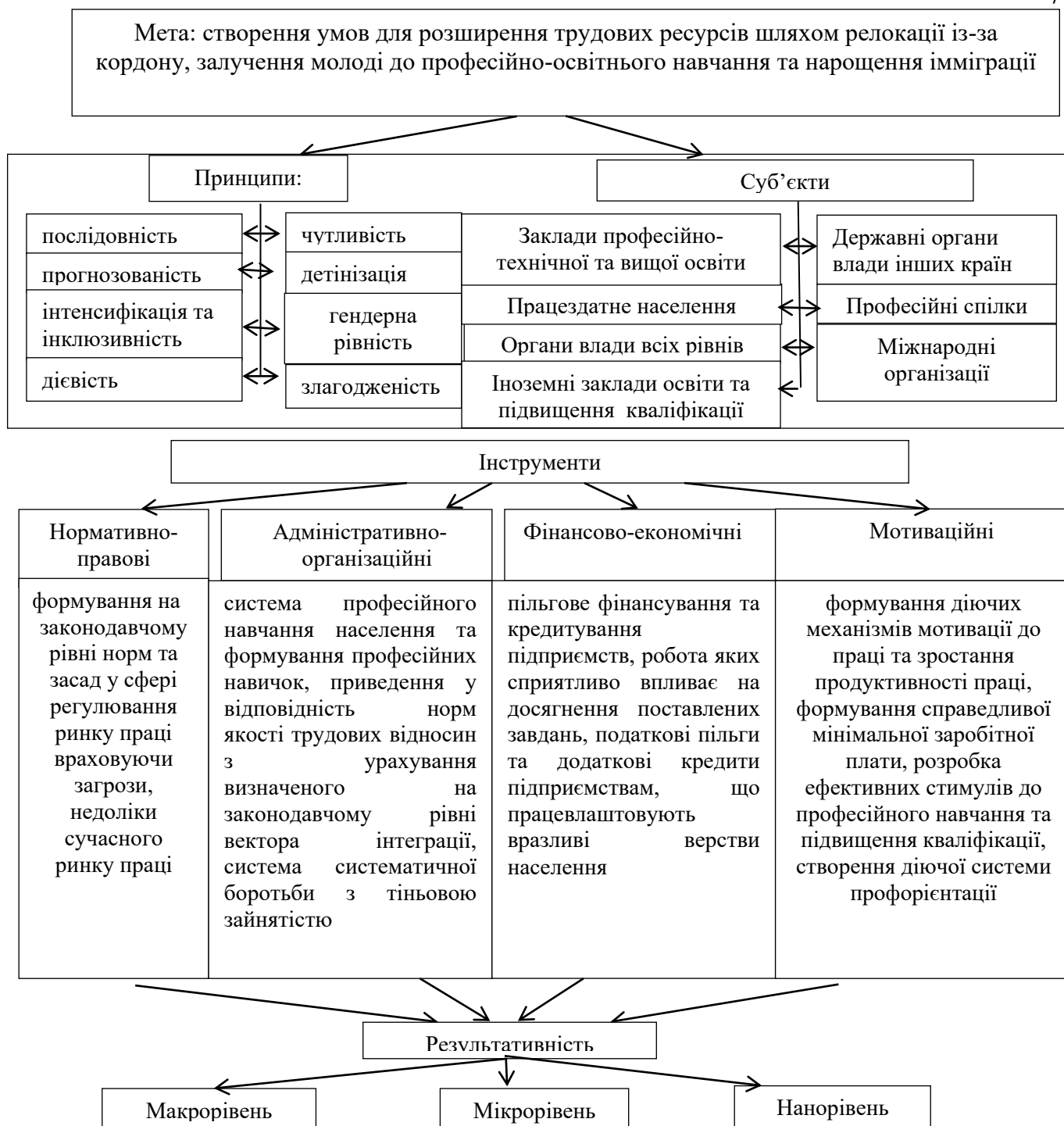


Рисунок 3.3 – Механізм державної політики України щодо регулювання ринку праці України при врахування поглиблення інтеграції

Джерело: побудовано автором

країни, що активно залучають мігрантів працездатного віку використовують освітню міграцію як сходинок щодо подальшої інтеграції мігрантів в національні ринки праці. В країнах Європейського Союзу навчається від 60 до 70 тис. українських студентів (більше 30 тис. студентів у Польщі) [66].

Ще більше поглиблення освітньої інтеграції відбулося після початку повномасштабного вторгнення, коли країни ввели спрощені програми вступу та навчання до іноземних вузів українських громадян. Запропонована основна мета державної політики регулювання ринку праці як суб'єкта інтеграції до світового ринку праці передбачає вдосконалення міграційної політики в Україні.

Україні притаманна глибока міграційна кризи та проблеми трудової міграції. Ще до військової агресії Російської Федерації, Україна втрачала як наслідок трудової міграції біля 19% ВВП, що еквівалентно 30 млрд. дол. США. Враховуючи обсяги біженців з України, що були вимушені покинути Україну після 24 лютого 2022 року, та обсяги постійної трудової міграції, щорічно держава втрачає 13% ВВП щорічно або 20 млрд. дол. США. При цьому кількість працездатного населення скоротилися до 10 млн. осіб, що є недостатньою для забезпечення сталого економічного розвитку та післявоєнної відбудови. У разі продовження міграційної кризи держава щорічно втрачатиме біля 60 млрд. дол. США. Названі тенденції також поглиблюють демографічну кризу. Прогнозується, що до 2050 року майже третину населення будуть складатимуть люди старше 60 років.

З оцінками Українського інституту майбутнього при умові значної реєміграції Україна з метою забезпечення сталого економічного розвитку щороку повинна залучати 1-1,2 млн. іммігрантів щорічно.

При обґрунтуванні шляхів вдосконалення міграційної політики необхідно провести двоетапний аналіз:

- дослідження позитивної практики країн, що успішно долають/подолали міграційну кризу;
- виокремлення міграційних факторів виштовхування робочої сили.

У практиці існує ряд країн, які вже мають досвід боротьби з міграційною кризою, серед яких Грузія, Молдова, Албанія. Практика різних країн, свідчить, що результативність реєміграційної політики є довготривалою. На практиці країнами, що мали проблеми з чисельністю трудових ресурсів та низьким рівнем імміграції використовують фінансово-економічні та мотиваційні механізми (табл. 3.4).

У світовій практиці існує практика подолання міграційної кризи, що може бути використана Україною з метою подолання кризовий явищ. Наприклад, Грузія, як країна, що також постраждала від військової агресії Російської Федерації та мала міграційну кризу, у 2015 році розпочала програму «Реінтеграційна допомога повернутим грузинським мігрантам». Реформи міграційної політики включають програми розвитку мікробізнесу, забезпечення вимушених біженців втраченим житлом, впровадження та фінансування програм професійного та освітнього навчання, надання медичних, юридичних та психологічних консультацій. Підтримка мігрантів направлена на стимулювання імміграція висококваліфікованих трудових ресурсів.

Таблиця 3.4 – Механізми рееміграційної політики

Механізм	Сутність	Країни позитивного досвіду
Розміщення облігацій серед мігрантів і діаспор	Розміщення облігацій для діаспори в країнах їх проживання, що йдуть на розвиток інфраструктурних проектів на Батьківщині, фінансування державного боргу	Індія, Ізраїль та ще більше 20 країн
Депозитно-накопичувальні банківські послуги для мігрантів	Залучити гроші мігрантів на спеціальні депозитні та ощадні рахунки в вітчизняних банках	Туреччина, Індія, Марокко та біля 10 країн
Спрощення реєстрації та стимулювання розвитку різних джерел грошових переказів	Запуск кредитних, страхових, пенсійних та іпотечних пільгових програм для мігрантів.	Польща, Грузія, Мексика, Канада
Сек'юритизація майбутніх надходжень грошових переказів	Країни отримують кредити під заставу грошових потоків майбутніх періодів.	Бразилія, Перу
Створення інвестиційних і митно-податкових пільг/стимулів	Серед інвестиційних програм є зниження податків для мігрантів, що інвестують в вітчизняний ринок. Існують також програми зменшення податку на прибуток для реемігрантів, що само зайняті.	Туреччині
Інформаційна робота з мігрантами за кордоном	Створення міжнародних донорів та асоціацій діаспор, робота аташе у справах мігрантів при посольствах.	56 країни світу, в тому числі Вірменія, Грузія, Ірландія, Канада.

Джерело: побудовано на основі [7]

Близькою до українських реалій є реалії Молдови. Шляхом вдосконалення міграційної політики (впровадження заходів Національної стратегічної програми демографічної безпеки Республіки Молдова 2011-2025 рр.) досягла частку осіб, що повернулись з еміграції, біля 2,6% населення. Основними заходами, що були провадженні та досі використовуються є:

- забезпечення інформаційними послугами при поверненні мігрантами на молдовський ринок праці;
- дія програм професійної підготовки та розвитку підприємницьких здібностей, отримання освітніх послуг за кордоном за двохсторонніми договорами;
- залучення грошових переказів мігрантів як інвестиції в національну економіку;
- програми реінтеграції незахищених верств населення, в тому числі матерів-одиначок та інвалідів;
- спрощення доступу мігрантів до фінансових ресурсів.

Ще однією країною, позитивний досвід якої повинен бути використаний в українських реалій є Албанія. Для цієї країни проблемою є «Відтік мізків». Влада Албанії перш ніж прийняти нові міграційні закони провела дослідження, результати яких показують, який обсяг мігрантів треба повернути для забезпечення технологічного прориву та нормального економічного розвитку національної економіки та скільки іммігрантів слід привабити. Албанія визначила, що найбільш ймовірною категорією для поповнення рядів іммігрантів є незахищені або пільгові категорії (жертв торгівлі людьми, представники меншин, інваліди) іммігрантів з країн з низьким рівнем доходів.

В сучасних умовах основна мета міграційної політики має звучати як «стимулювання зростання обсягів імміграції робочої сили пріоритетних спеціальностей та забезпечення повернення українських громадян, що були вимушені покинути Україну».

Основними завданнями є:

- визначення основних результатів щодо нової міграційної політики та приведення законодавства до них;

- визначення основних векторів подальшої інтеграції України та приведення у відповідність норм трудового законодавства;
- вдосконалення інституційного забезпечення реалізації міграційної політики;
- визначення та приведення в дію інструментів міграційної політики, що забезпечать досягнення мети на сучасному етапі.

В контексті розвитку національної економіки в цілому та вітчизняного ринку праці зокрема важливим залишається питання вибору вектору подальшої інтеграції. Результати проведеного нами дослідження дозволяють стверджувати, що Україні слід приділити особливу увагу європейському вектору інтеграції, оскільки значна частина українських біженців зараз інтегрується у національні ринки праці європейських країн.

Так як для України надважливим є питання повернення біженців на Батьківщину, то співпраця з урядами країн Європейського Союзу (що є основними приймаючими країнами) та міжнародними організаціями є необхідною. Однак напрям співпраці варто змінити з питань трудової міграції на освітню, з метою підготовки кваліфікованих працівників, що є необхідними для забезпечення економічного розвитку та післявоєнного відновлення. Серед основних інституційних передумов поглиблення євроінтеграції України є міграційні, освітні, туристичні орієнтири цінність європейського рівня життя, прагнення відмови від радянської цілісності.

Країни Європейського Союзу стимулюють поглиблення інтеграції України до європейського простору з метою розширення та диференціації ринків збуту, розвитку партнерства на схід з впровадженням європейських цінностей та маючи чітке розуміння культурної та етнографічної близькості України до європейських країн.

Визначено, що існуючі підходи до трансформації вітчизняного ринку праці не враховують можливості, що отримує держава посилюючи інтеграцію до світового ринку праці. Основну мету подальшого розвитку ринку праці України автором пропонується трактувати як: «створення умов для розширення трудових ресурсів шляхом релокації із-за кордону, залучення молоді до професійно-освітнього

навчання та нарощення імміграції». Як суб'єкт інтеграції Україна в світовий ринок праці повинна стати не експортером, а імпортером робочої сили. Доведено, що основою сучасної політики розвитку вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції в світовий ринок праці є вдосконалення міграційної політики з метою розвитку мікробізнесу, забезпечення вимушених біженців втраченим житлом, впровадження та фінансування програм професійного та освітнього навчання, надання медичних, юридичних та психологічних консультацій.

3.3. Фактори та заходи врегулювання міграційних процесів у Україні

При врегулюванні державної політики в будь-якій сфері необхідно визначити інститути та заходи міграційної політики. Розробка ефективної міграційної політики можлива за допомогою чітких правових, фінансових, організаційні, інформаційні інструменти. Умовою вибору інструментів державної міграційної політики є доцільність, предметність, відповідність існуючим в державі суспільним потребам. В теорії та практиці не сформовано єдиного підходу до визначення факторів формування імміграційної привабливості держави та факторів виштовхування робочої сили [5; 6; 12; 18, с. 308; 22; 46, с. 114]. Факторами рееміграції є макроекономічними, а індикатори повинні регулюватися на національному рівні.

71% трудових мігрантів з України основною причиною міграції називають низький рівень заробітної плати.

Крім цього, основними причинами еміграції українців до війни були:

- високий рівень життя населення за кордоном, що приваблює мігрантів;
- привабливі соціальні умови в країнах-приймання для населення та емігрантів;
- можливість реального кар'єрного росту, що стимулює до подальшого самовдосконалення та розвитку;
- стрімке падіння «показника щастя» в Україні;

– переважно вищий рівень технічного забезпечення, рівень охорони та умов праці для працівників за кордоном.

Нами пропонується використати за допомогою факторного аналізу для визначення основних факторів виштовхування робочої сили. Дорадчі документи Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції та законодавстві країн світу містять широкий масив даних про основні фактори, що впливають на міграційні процеси в країні (рис. 3.4). Нами виокремлені лише ті факторні ознаки, які можна оцінити кількісно, тобто фінансово-економічні. Визначення факторних ознак доцільно проводити за допомогою факторного аналізу.

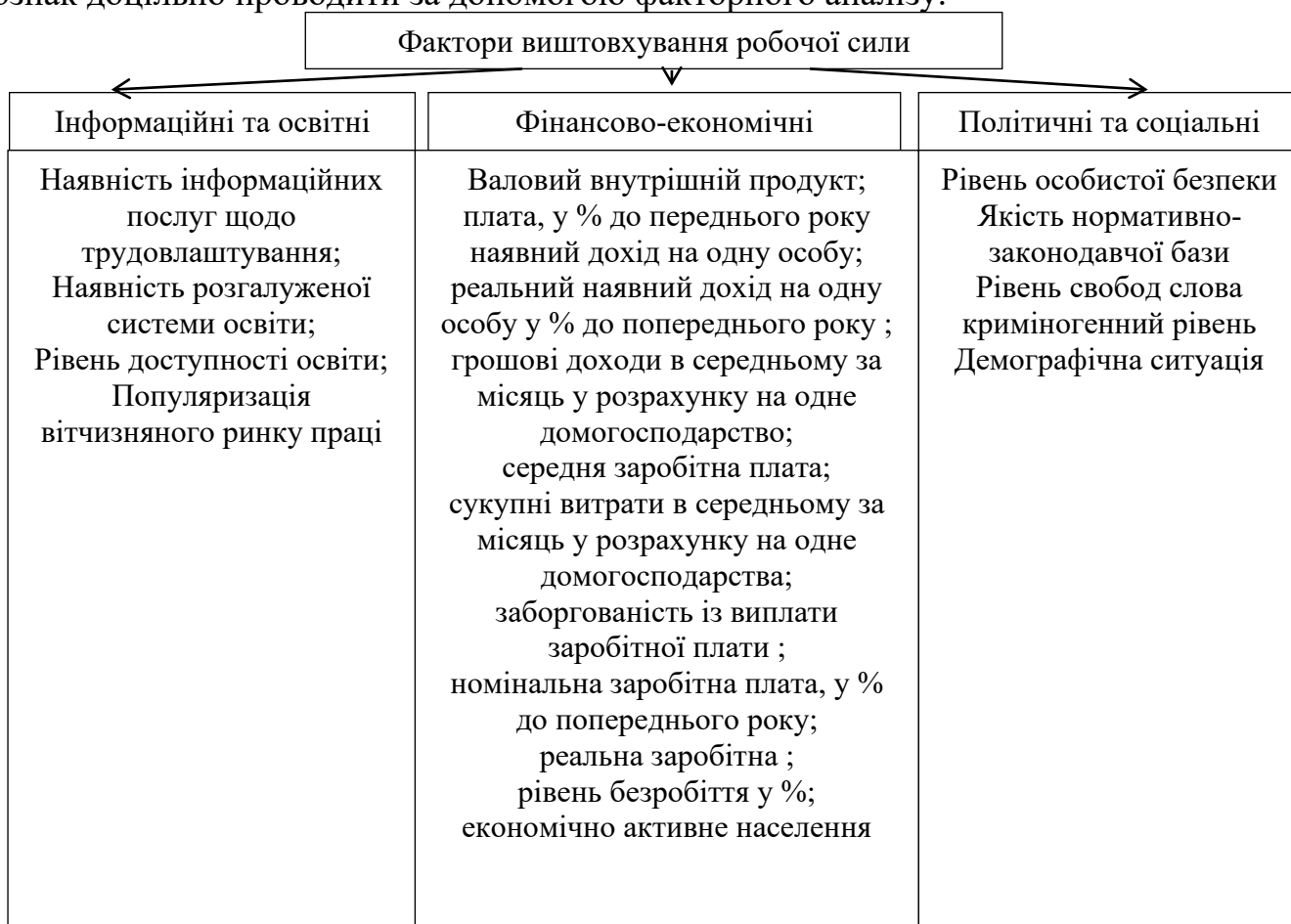


Рисунок 3.4 – Фактори виштовхування робочої сили

Джерело: побудовано на основі [5; 6; 12; 18, с. 308; 22; 46, с. 114]

Результативною ознакою в цій факторній моделі є чисельність трудових мігрантів за рік (Y). Серед основних факторів, вплив яких на результативну ознаку слід дослідити є:

- валовий внутрішній продукт (X1);
- наявний дохід на одну особу (X2);
- реальний наявний дохід на одну особу у % до попереднього року (X3);
- грошові доходи в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство (X4);
- середня заробітна плата (X5);
- сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарства (X6);
- заборгованість із виплати заробітної плати (X7);
- номінальна заробітна плата, у % до попереднього року (X8);
- реальна заробітна плата, у % до переднього року (X9);
- рівень безробіття у % (X10);
- економічно активне населення (X11) за 10 років (2012-2022 рр.) (табл. 3.5) .

Таблиця 3.5 – Вихідні дані факторного аналізу трудової міграції в Україні

Рік	У	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
2012	1,2	1408,9	1994,3	110,0	3788,27	3041	3345,0	753,0	114,8	114,4	9,7	2962
2013	1,0	1454,9	2180,6	109,3	4073,2	3282	3530,3	2436,8	107,9	108,2	7,7	20478,2
2014	0,7	1566,7	26782,1	1228,2	4160,7	3480	4985,0	0	106,0	93,5	9,7	19035,2
2015	0,7	1979,5	31803,1	118,7	5367,51	4195	5031,1	0	120,5	79,8	9,5	17396,0
2016	1,2	2383,2	37079,9	116,6	4676,0	5183	5331,1	0	123,6	109,0	9,1	17303,6
2017	1,3	2982,9	47269,7	148,6	7146,3	7104	6560,9	0	137,1	119,1	9,9	17193,2
2018	2,8	2558,7	58442,0	123,6	8904,1	8865	7350,2	0	124,8	112,5	9,1	17296,2
2019	3,2	3974,6	69140,0	118,3	11145,0	10497	8712,3	0	118,4	109,8	8,6	17381,8
2020	3,0	4194,1	74688,0	108,2	11670,6	11591	8453,5	0	110,4	107,4	9,9	16917,8
2021	3,0	5459,6	90036	120,5	12620,0	14014	8979,7	0	120,9	110,5	10,3	16666,8

Джерело: побудовано на основі [7; 10; 23; 24]

З метою виявлення наявності зв'язку між факторними та результативною ознаками в практиці найчастіше використовують такі методи як:

- графічний;
- кореляційний аналіз.

Починаючи з графічного методу оцінки зв'язку між економічними показниками, візуально можна помітити, яка з факторних ознак змінюється поза тенденціями результативної ознаки (рис. 3.5).

Географічний метод дозволяє оцінити також характер залежності (прямий чи зворотний) факторних та результативних ознак. Отриманий рисунок показує, що

загалом всі точки на графіку розташовані з ліва на право та повторюють динаміку результативної ознаки, що свідчить про позитивну лінійну кореляцію (оскільки точки Y , $X1$, $X3$, $X4$, $X5$, $X6$, $X7$ вишикувались зліва направо та знизу до гори). А приближення точок до змінної Y свідчить про тісний зв'язок між факторними та результативною ознаками. При цьому графічна тенденція величини $X2$ також повторює загальну графічну зміну Y , при цьому характеризується значною дисперсією (розсіяністю).

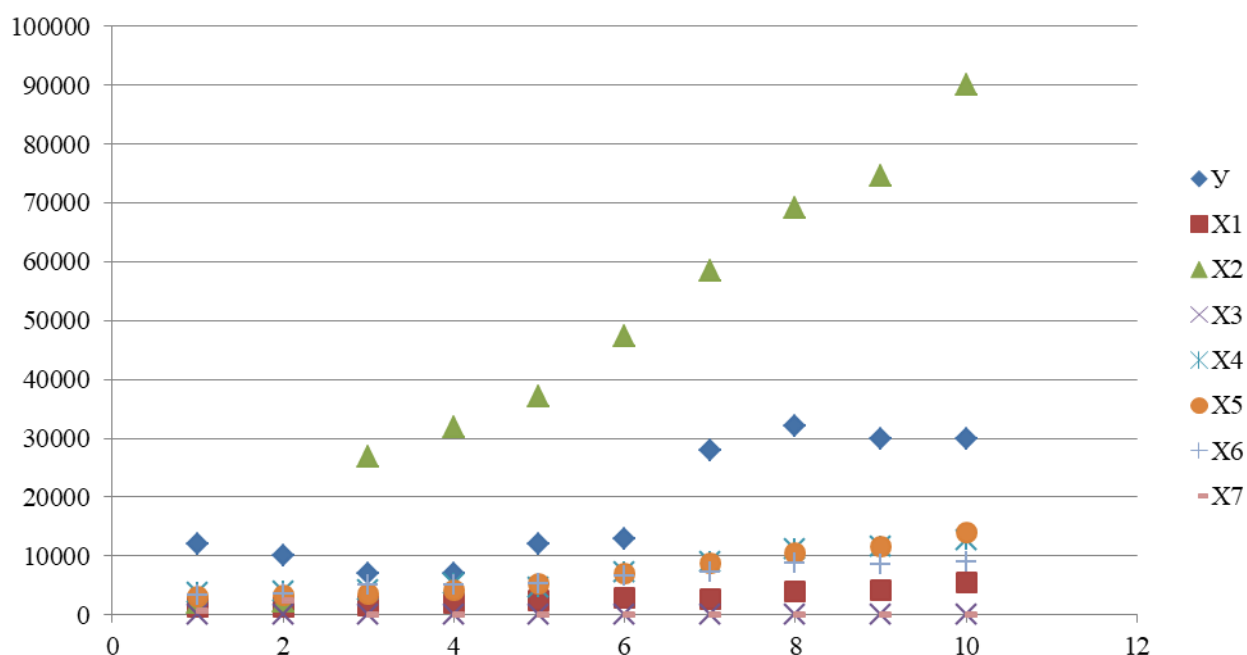


Рисунок 3.5 – Графічна ілюстрація впливу факторів на зміну трудової міграції в Україні

Джерело: побудовано автором на основі табл. 3.5

Однак, розсіяність точок в кореляційному полі однозначно не свідчить про прямий тісний зв'язок між кожним із факторних ознак та результативним показником. В такому випадку експрес оцінка за допомогою графічного методу не дає однозначного уявлення щодо ступеню впливу факторів та обумовлює необхідність поглиблення факторного аналізу за допомогою кореляційного аналізу.

Кореляційний аналіз, який доцільно використовувати з метою оцінки тісноти факторів, є методом математичної статистики, що вивчає кореляційні (статистичні) зв'язки. З графічного аналізу видно, що у випадку трудової міграції між факторними

та результативними ознаками є лінійна форма зв'язків. Оцінка тісноти зв'язку між факторами передбачає визначення ступеня відповідності варіації результативної та факторними ознаками. Варіація за своєю сутністю є різницею числових значень ознак одиниць сукупності та їх коливання навколо середньої аналізованої величини.

В практиці чим менша варіація, тим одноріднішою є генеральна сукупність. Однорідність генеральної сукупності характеризується показником дисперсії. На практиці показник дисперсії використовується для оцінки розміру варіації та оцінки зв'язків між досліджуваними факторами. Вважається, що чим менша дисперсія тим достовірніший аналіз. Серед визначених факторних ознак найменша дисперсія характерна для X1 та X7. X6 характерна дисперсія, що є середньозначимою для даної генеральної сукупності. Найменша дисперсія характеризується сукупність X2, X8, X9, X10 (Додаток Д). Інші фактори ознаки, зокрема X1, X3, X4, X5, X6, X11 мають значну дисперсію.

Однак дисперсія є величиною випадковою, а для вивчення однорідності використовується показник коефіцієнта варіації. Якщо показник коефіцієнта варіації не перевищує 33%, то сукупність відносно є типовою характеристикою сукупності. В такому випадку є сукупність X6 (29%), X8 (6%), X9 (7%), X10 (6%), X11 (7%) є типовою. Показник коефіцієнта варіації X1, X4, X5 є можливим для використання у кореляційному аналізі. Високе значення коефіцієнта варіації для ознак X2, X3, X7 дозволяє зробити висновок про відносну недостовірність отриманих результатів та випадковість виявлених зв'язків.

Основним показником, що характеризує ступінь тісноти зв'язків між факторними та результативними ознаками є коефіцієнт кореляції. В теорії статистичного аналізу доведено, що значення показника коефіцієнта кореляції може мати значення від 1 до -1. На практиці результати трактують за таким шаблоном:

- при $r < 0,3$ – між факторною та результативною ознаками зв'язок слабкий;
- при $0,3 < r < 0,7$ – між факторною та результативною ознаками зв'язок середній;
- при $r = 0$ – між факторною та результативною ознаками зв'язок відсутній;

– при $0,7 < r \leq 1$ – між факторною та результативною ознаками зв'язок тісний.

Розрахунок коефіцієнта кореляції кожного окремого фактора свідчить, що тісним є зв'язок результативної ознаки з факторною ознакою:

– X4 (грошові доходи в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство);

– X5 (середня заробітна плата);

– X6 (сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарства);

– X1 (валовий внутрішній продукт);

– X2 (наявний дохід на одну особу) (табл. 3.5).

Позитивне значення коефіцієнта кореляції свідчить про прямий тісний зв'язок між переліченими факторами. Значення коефіцієнта кореляції факторів UX3, UX11 та UX8 свідчать про слабкий зв'язок між факторами. При цьому оберненим, згідно з від'ємним значенням коефіцієнта кореляції, є зв'язок між рівнем трудової міграції та реальним наявним доходом на одну особу у % до попереднього року (X3), заборгованістю із виплати заробітної плати (X7), чисельністю економічно активного населення (X11). Для доведення достовірності отриманих результатів необхідно перевірити надійність висновків, що зробимо шляхом визначення критерія достовірності. Для всіх факторних ознак критерій достовірності вище 3, що свідчить про високий ступінь достовірності отриманих результатів. Значення коефіцієнтів кореляції для факторних величин свідчить про прямий кореляційний зв'язок між факторними та результативною ознакою, окрім показників X3 та X7, для яких дослідження кореляції також є достовірним (а зв'язок обернений, про що свідчить від'ємне значення коефіцієнта кореляції).

Коефіцієнт кореляції за своєю сутністю також є величиною випадковою та має випадковий характер, тому статистичний висновок щодо зв'язку між окремими факторами слід робити за показник лінійної залежності, що визначимо у середовищі StatSoft Statistica. При цьому слід зауважити, що показника розрахунок лінійної залежності шляхом використання комп'ютерного забезпечення підтверджує

отримані раніше результати щодо наявності прямої кореляції результативної ознаки з факторними (X1, X2, X4, X5, X6, X8, X9, X10), та оберненої з ознаками (X3, X7, X11).

Уточнення результатів факторного аналізу трудової міграції в Україні доповнимо оцінкою коефіцієнтів детермінації. У Додатку Д подані розрахунки наведеного коефіцієнта, що дозволяє порівняти ступінь варіації від одного ряду даних до інших (при значній нерівності середніх показників). Отже проведений дозволяє визначити, що основними виштовхуючими факторами сили в Україні є показники фінансового благополуччя населення, а саме:

- X 1 (валовий внутрішній продукт);
- X2 (наявний дохід на одну особу);
- X4 (грошові доходи в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство);
- X5 (середня заробітна плата);
- X6 (сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарства).

За результатами аналізу можна зробити висновок, що з метою скорочення обсягів трудової міграції необхідно піднімати показники оплати праці та скоротити витрати на одну особу. Основним шляхом до нарощення рівня життя населення є зростання валового внутрішнього продукту та стримування інфляції. З метою регулювання рівня інфляції важливо застосувати режим інфляційного таргетування (основною сутністю якого є визначення кількісних цілей щодо регулювання інфляції та зобов'язання Національного банку України у визначені строки) досягли поставлених цілей.

Для сучасного стану розвитку національної економіки України основним монетарним інструментом повинна бути процентна ставка. Так як прогнозований рівень інфляції в 2024 році вище цільового рівня, то доцільно проводити політику «дорогих грошей», а значить підвищення процентних ставок. Загалом за допомогою зміни процентної ставки Національним банком України держава опосередковано впливає на такі економічні показники, як ВВП та інфляції. Перешкодами сталого

розвитку в Україні в довоєнний час були суттєві відмінності у сфері зайнятості та оплати праці. В період військового стану соціально-економічні особливості розвитку тільки погіршилися. За даними ООН рівень бідності в Україні збільшився на 21 % до 61%, а середньомісячна зарплата у країнах Європейського Союзу учетверо більша ніж в Україні. Основною умовою повернення працездатного населення України з закордону є досягнення гідної оплат праці [40]. Основним інструментом державного регулювання соціально-економічного розвитку є встановлення базових показників, зокрема мінімальної заробітної плати. В країнах Європейського Союзу як основних споживачів українських трудових ресурсів мінімальна заробітна плата в 2023 році коливалася від 399 євро до 2508 євро (рис. 3.6).

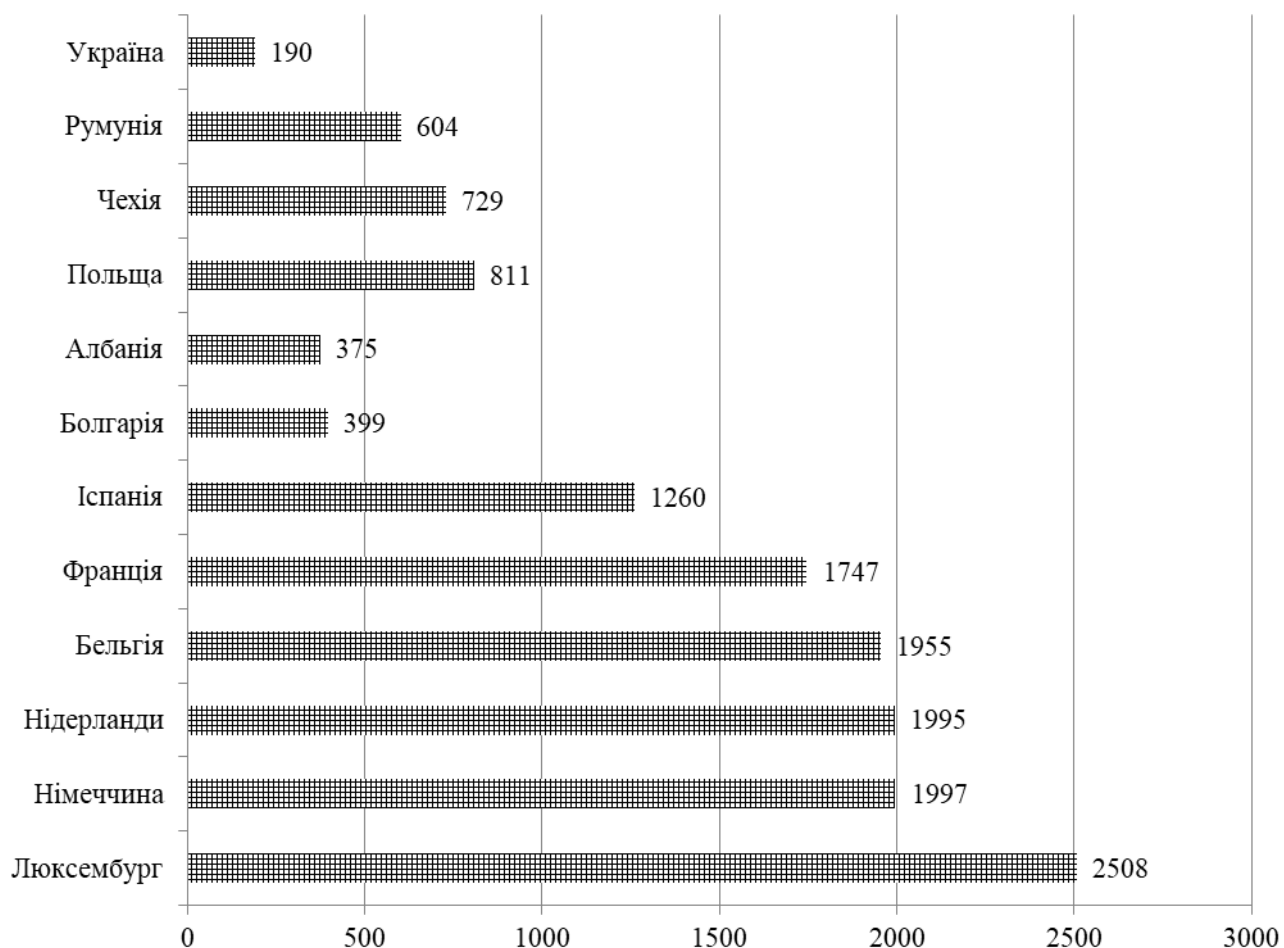


Рисунок 3.6—Рівень мінімальної заробітної плати в країнах Європейського Союзу в 2024 році, євро

Джерело: побудовано автором на основі [82]

Найбільший рівень мінімальної заробітної плати в 2024 році серед країн Європейського Союзу характерний для таких країн як Люксембург, Німеччина, Нідерланди, Бельгія, Франція та Іспанія. Найнижчими в країнах Європейського Союзу був у 2024 році рівень мінімальної заробітної плати в Болгарії (399 євро), Албанія (375 євро). Для країн, в яких осідають трудові ресурси України, мінімальна заробітна плата є значно вища ніж в Україні. Так у Польщі мінімальна заробітна плата складала 811 євро, у Чехії – 729 євро, в Румунії–604 євро. Для встановлення мінімальної заробітної плати в Україні доцільно використовувати інструментарій Міжнародної організації праці, в рамках якого пропонується індикатором визначати розмір не менше $\frac{2}{3}$ медіального рівня погодинного заробітку в країнах Європейського Союзу.

За оцінками Міжнародної організації праці в Україні є найвищий рівень травматизму на виробництві та найнижчі показники соціального захисту працюючого населення. Єдиним шляхом забезпечення повернення українських мігрантів є доведення індикаторів соціального захисту до європейських.

Інноваційна модель економічного розвитку передбачає нарощення продуктивності праці. З метою приваблення іноземних мігрантів в Україні необхідно зростання продуктивності праці (оскільки це забезпечить покращення якості життя). В Україні в стабільних умовах продуктивність праці склала 5 дол. США на людинодобу (що значно нижче інших країн). Для підвищення названого показника необхідне втручання держави в освіту та стимулювання інноваційного розвитку та іноземного інвестування.

Отже, результат факторного аналізу трудової імміграції свідчить, що основними ознаками є валовий внутрішній продукт, наявний дохід на одну особу, середня заробітна плата, сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство. За таких умов доведено необхідність державного регулювання інфляційних процесів, а також втручання держави у встановлення соціальних індикаторів.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі «Стратегічні перспективи інтеграції України в світовий ринок праці виокремлено проблеми розвитку вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції у світовий ринок праці; визначено подальші напрями вдосконалення механізму державної політики розвитку вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції в світовий ринок праці; сформовано уявлення щодо факторів та заходів врегулювання міграційних процесів в Україні.

Застосування SWOT та PEST аналізів вітчизняного ринку праці дозволило визначити, що основними недоліками («відтік мізків», структурні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили, зростання структурного безробіття) та загроз (зниження якості людського капіталу, загострення колапсу ринку праці, зміна вікової структури робочої сили тощо) мають соціальний та економічний характер. Водночас переваги та можливостей мають технологічний характер.

Запропоновано мету механізму державної політики України щодо регулювання ринку праці при врахуванні поглиблення інтеграції трактувати як «створення умов розширення трудових ресурсів шляхом релокації із-за кордону, залучення молоді до професійно-освітнього навчання та нарощення імміграції. Досягнення поставленої мети пропонується шляхом використання нормативно-правових, адміністративно-організаційних, фінансово-економічних та мотиваційних інструментів. За допомогою графічного та кореляційного аналізів визначено прямий тісний зв'язок між обсягами трудової міграції (результативна ознака) та валовим внутрішнім продуктом, наявним доходом на одну особу, грошові доходи в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарства (факторні ознаки). Визначено, що з метою забезпечення рееміграції та позитивного міграційного сальдо є застосування режиму інфляційного таргетування, підвищення середньої та мінімальної заробітної плати, запровадження інноваційної моделі економічного розвитку (що передбачає нарощення продуктивності праці).

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню інтеграції України у світовий ринок праці та обґрунтування пропозицій щодо його покращення.

1. Доведено, що розглядати сутність світового ринку праці як економічної категорії доцільно у розрізі вузького та широкого підходу. У вузькому розумінні світовий ринок праці являє собою сукупність національних ринків праці, які, з одного боку, прагнуть до забезпечення повної зайнятості, а з іншого – знаходяться у стані протиставлення країнових інтересів, проявом чого є розвиток процесів міжнародної міграції робочої сили. У широкому підході можна сформулювати три основні понятійні напрямки, зокрема процес залучення або розширення трудових ресурсів; елемент глобальної економіки; комплексне явище, на якому діють соціальні, економічні та деякі інші фактори формування системи трудоресурсного забезпечення економіки у міжнародному масштабі.

2. Визначено, що основними трансформаційними процесами є поглиблення існуючої нерівності, що стимулювала скороченням зайнятості на найбільших ринках праці, масштабний перехід до віддаленої праці і електронної комерції, формування нової структури світового ринку праці, що складається з трьох категорій зайнятих (основні працівники, віддалені працівники, «переміщені» працівники), автоматизація виробництва, що призводить до зростання безробіття, потреба до перепідготовки та підвищення кваліфікації значної частки зайнятих працівників, трансформація та виникнення нових форм зайнятості (спільне використання найманого працівника, спільне робоче місце, ваучерна праця, тимчасове управління, випадкова праця, мобільна праця на основі інформаційно-комунікаційних технологій, платформна робота, робота за портфоліо, колаборативна (спільна) праця).

3. Визначено, що на наднаціональному рівні механізм регулювання світового ринку праці тільки формується та здійснюється різними міжнародними організаціями (Організацією Об'єднаних Націй, Міжнародною організацією праці,

Міжнародною організацією з міграції тощо). Визначено, що діяльність основних інститутів регулювання світового ринку праці має дорадчий характер. Основними інструментами регулювання є формування стратегічних пріоритетів та цілей розвитку світового ринку праці, визначення інституційно-правових норм стимулювання розвитку ринку, реалізація міжнародної інституційної, фінансової та гуманітарної допомоги, оцінка стану та особливостей розвитку світового ринку праці, формування контролю трудових відносин на ринку з метою протидії дискримінації, легалізація та детінізація робочої сили.

4. Виявлено, що світовий ринок праці почав відновлюватися після кризи спричиненої коронавірусної інфекції. Про це свідчить зростання зайнятості в світі та в країнах з високим рівнем розвитку, а також виникнення дефіциту робочої сили (наприклад, у США рівень безробіття склав у 2022 році 3,4%). Доведено, що негативним наслідком пандемії залишається високий рівень неофіційної зайнятості (у 2022 році 58% зайнятого населення у світі працює неофіційно). Виявлено деформацію співвідношення попиту та пропозиції у регіональному розрізі, що стабілізується трудовою міграцією (у 2020 році у світі нараховувалося 169 млн. мігрантів). Доведено, що міграційні процеси у світі характеризуються географічною нерівномірністю (у 2020 році 67,4% загальних обсягів міграції припадало на країни з високим рівнем доходів).

5. Доведено, що військова агресія Російська Федерація вплинула на розвиток світового ринку праці. Інтеграція України у світовий ринок праці відбувається шляхом міжнародної міграції та імпорту іноземного капіталу. Виявлено, Україна є одним з найбільших у світі експортерів трудових ресурсів. З 2022 року проблема негативного міграційного сальдо лише поглибилася. За період війни за кордон виїхало 13,4 млн. осіб (24-33% населення), що успішно інтегруються в національні ринки праці приймаючої країни. Виявлено потребу зміни міграційної політики держави з метою стимулювання трудової імміграції.

6. Визначено, що інтеграція країни у світовий ринок праці шляхом імпорту капіталу в умовах військової агресії скоротилася. Спостерігається скорочення кількості іноземних компаній з 624 (у 2021 р.) до 137 (у 2023 р.), що забезпечували

зростання зайнятості на 15-20% щорічно. При цьому у 2023 р. частина транснаціональних гігантів повернулась на український ринок (наприклад, McDonald's Corp., H&M Group, LPP Group (Reserved, Cropp, HOUSE, Mohito, Sinsay), Adidas Group, Argo Group (Benetton, Mango, Disigual, Parfois, Sisley, Lee Coper, Vero Moda), New Yorkeroup, Samsung Group, Decathlon Group). Україна є однією з основних експортерів робочої сили у світі (даних Світового банку станом на 1 січня 2023 року кількість осіб, що виїхали з України до країн Європи становила 8 млн. осіб (4,7 млн. отримали тимчасовий захист) та 5,4 млн. осіб до інших країн світу, а негативне сальдо міграції склало 9,43 млн. осіб). Більша частина мігрантів були прийняті Польщею (1,5 млн. осіб тобто 15,5% всіх емігрантів) та Німеччиною (1 млн. осіб тобто 10% всіх емігрантів).

7. На основі результатів SWOT та PEST-аналізів, оцінки ймовірності та впливу загроз вітчизняного ринку праці, визначено, що основні з них втрата через міграцію великої частини трудового потенціалу, «Відтік мізків» на ринку праці, втрата кваліфікації через виконання некваліфікованої праці за кордоном при циклічній міграції, низький рівень оплати праці, зростання дефіциту професійно-робітничих професій, структурні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили та збільшення структурного безробіття. Виявлено, що основні принципи політики регулювання ринку праці в Україні на сьогодні не враховують можливості, що отримує держава у процесі інтеграції у світовий ринок праці.

8. Визначено, що на сучасному етапі метою державної політики регулювання ринку праці є створення умов для розширення трудових ресурсів шляхом релокації із-за кордону, залучення молоді до професійно-освітнього навчання та народження імміграції. Визначено, що результативність запропонованих елементів механізму регулювання вітчизняного ринку праці як суб'єкта інтеграції в світовий ринок праці буде відображена на макро- (баланс попиту та пропозиції, оптимізація підготовки кадрів згідно вимог, підвищення рівня зайнятості, зростання іноземного інвестування, досягнення позитивного міграційного сальдо); мікро- (оптимізація потреб у персоналі, доступ до кадрів потрібної кваліфікації, запобігання відтоку

кадрового потенціалу) та нанорівнях (оптимізація витрат на професійну та вищу освіту, формування культури інвестування в професійний розвиток).

9. Шляхом графічного та кореляційного аналізу доведено, що основними факторними ознаками впливу на трудову міграцію є фінансові індикатори рівня життя населення (серед яких середня заробітна плата, грошові доходи на місяць на одне домогосподарство). Доведено, що необхідним є державне регулювання не лише соціальних показників (доведення до рівня країн Європейського Союзу мінімальної заробітної плати, травматизму на виробництві), а й рівня інфляції (використання монетарних інструментів для регулювання макроекономічних показників).

СПИСОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Біль М. М. Інституціональні передумови європейського вектору розвитку ринку праці. *Регіональна економіка*. 2016. №3. С.128-134.
2. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Вітчизняний ринок праці у глобальному вимірі. *Глобальний ринок і трудова міграція*. 2018. №4. С. 33-38.
3. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в період війни. URL: <https://www.baltijapublishing.lv/omp/onmp/index.php/bp/catalog/download/237/6356/13392-1?inline=1>. (дата звернення: 03.11.2023).
4. Бондаренко К. В., Аксьонова А. О. Особливості розвитку ринку праці України під впливом сучасних глобальних процесів. *Причорноморські економічні студії*. 2019. №38-1. С.43-47.
5. Боротьба за людей: Україна програла битву, але має виграти війну. URL: <https://www.uifuture.org>. (дата звернення: 10.11.2023).
6. Вплив міграції на соціально-економічну ситуацію в Україні: аналіт. доп./ред. В. Потапенка. Київ: НІСД, 2023. – 33 с.
7. Вплив українських мігрантів на економіку країн-реципієнтів. Дослідження Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua>article>. (дата звернення: 01.11.2023).
8. Вихід з кризи: Глобальний пакт про робочі місця. Міжнародна конференція праці, 98-я сесія. Женева, 2009. URL: www.ilo.org. (дата звернення: 04.11.2023).
9. Глобальні процеси у світовій економіці: виклики та можливості для України: колективна монографія/ за ред.. О.О. Берзенко. Київ. ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». 2022. 264 с.
10. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 01.11.2023).
11. Динаміка обсягів приватних грошових переказів в Україну. URL: https://bank.gov.ua/filrs/ES/Perekaz_m/pdf. (дата звернення: 21.10.2023).

12. Європа без бар'єрів. URL: <https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2021/12/integracija.pdf>. (дата звернення: 21.10.2023).
13. Заїка В. Ю, Стрілець В. Ю. Трансформаційні процеси світового ринку праці. «наука і молодь»: збірник матеріалів IX Міжнародної молодіжної інтернет-конференції (м. Полтава, 30 листопада 2023). Полтава, 2023. С.535-540.
14. Зміна світу: Основні питання в галузі стійкого розвитку на період до 2030 року. Резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 25 вересня 2015. URL: <http://undocs.org/ru/A/RES/70/1>. (дата звернення: 10.10.2023).
15. IT-імідж України у світі: дослідження URL: https://brandukraine.org.ua/documents/101/Ukraines_IT_perceptions_report_web_29_09_2023.pdf. (дата звернення: 11.11.2023).
16. Кабаченко Г. С. Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості: дис... канд. екон. наук : 08.00.07 /Донецький національний університет імені Василя Стуса. Вінниця. 2017. 247 с.
17. Кириленко В. І., Чалюк Ю. О. NEET – молодь у системі соціально-економічних відносин. *Економіка управління та адміністрування*. 2022. №6. С.21-35.
18. Комарницька Г., Ястремська Н., Павленко Н. Вимушена міграція та її вплив на ринок праці в Україні. 2022. № 6(24). С. 306-317.
19. Любомудрова Н. П., Гойчук В. І. Зміни на ринку у умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. С.31-40.
20. Македон В. В., Валіков В. П., Кошляк Є. Є. Світовий ринок праці в умовах цифрової економіки. *Університет ім. Альберта Нобеля. Серія 12*. 2020. №52. С.92-104.
21. Малиновська О Міграція та міграційна політика в Україні: трансформації доби незалежності. *Migration&Law*. 2021. №1. С10-26.
22. Міграційна політика України щодо іноземців з урахуванням перспектив повоєнного відновлення: аналітична доповідь. URL: <https://niss.gov.ua>. (дата звернення: 01.11.2023).

23. Міграційний профіль України за 2020 рік. URL: https://dmsu.gov.ua/assets/files/mig_profil/migprofil_2020/pdf. (дата звернення: 20.11.2023).

24. Міграція в Україні: цифри і факти. 2021. URL: <https://ukraine.iom.int>. (дата звернення: 11.11.2023).

25. Міжнародна економіка: підруч./ Ю. Г. Козак, Д. Г. Лукіяненко, Ю. В. Макогон та ін. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 560 с.

26. Міжнародна міграція і розвиток. Доповідь Генерального секретаря ООН. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/A_71_296_R.pdf. (дата звернення: 21.11.2023).

27. Міжнародна організація з міграції. Дослідження з питань інтеграції, злочинів з питань ненависті та дискримінації різних категорій мігрантів. URL: https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd1861/files/documents/study_0.pdf. (дата звернення: 01.10.2023).

28. Нова пошта у світі URL: https://novaposhta.ua/o_kompanii/nova_poshta_u_sviti. (дата звернення: 01.11.2023).

29. Ольшевська І. П. Міграційна політика держав світу та їх ефективність. *Вчені записки*. 2013. №14. Частина 2. С.216-222.

30. Панов А. В., Сидорук Б. В. Інтеграція України у світовий ринок праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2023. № 46. С. 72-76.

31. Педченко Н. С., Стрілець В. Ю., Франко Л. С. Макроконкурентна парадигма інноваційного розвитку національної економіки. *Наукові перспективи*. 2022. № 1 (19). С. 351-360. URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/1019>. (дата звернення: 11.11.2023).

32. Перспективи зайнятості і соціального захисту у світі. Резюме. Тенденції 2016. Міжнародна організація праці. Департамент дослідницької діяльності. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443513.pdf. (дата звернення: 10.10.2023).

33. Петренко К. В. Пігуль В. В. Особливості формування та розвитку світового ринку праці. *БІЗНЕСІНФОРМ*. №12. 2015. С.37-42.
34. Пікулик О. І. Причини, особливості та наслідки трудової міграції. *Економіка і суспільство*. 2020. № 21. – С.16-20.
35. Про імміграцію: Закон України від 20.10.2023 р. №2491-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14#Text>. (дата звернення: 01.11.2023).
36. Про компанію. URL: <https://roshen.com/pro-roshen>. (дата звернення: 21.11.2023).
37. Про Концепцію державної міграційної політики: Указ Президента України №622.2011 від 30 травня 2011 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622/2011#Text>. (дата звернення: 22.11.2023).
38. Про працівника-мігранта: Конвенція №97 Міжнародної організації праці. URL: http://www.uazakon.com/documents/date_bo/pg_gwgwxr.htm. (дата звернення: 10.10.2023).
39. Провотар Н., Паренюк В., Рейманн М. Молодіжний ринок Естонії: безробіття та міграційні настрої студентської молоді. *Економічна та соціальна географія*. 2020. №83. С. 12-20.
40. Пушуліка О. В., Маркевич К. І. Ринок праці в умовах війни: основні проблеми та напрями стабілізації. Київ: Центр Разумкова, 2022. 35 с.
41. Риндзак О. Т. Міграційна політика в системі інтеграційних процесів: дис.... докт. економ. наук. за спец.: 08.00.07 / Донецький національний технічний університет. Вінниця. 2020. 516 с.
42. Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/ebrd_survey_20_04_23_0/pdf. (дата звернення: 22.11.2023).
43. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України: навч.-метод. Посіб. Одеса: Одес. Нац. ун-т. ім. І. І. Мечникова, 2021. 140 с.
44. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс: монографія / С. П. Калініна, О. В. Булатова, О. П. Кушнарєнко,

Е. О Савченко; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної, д-ра екон. наук, професора О. В. Булатової. Вінниця: ТВОРИ, 2022. 221 с.

45. Сидорук Б. В. Панов А. Інтеграція України у світовий ринок праці. *Науковий вісник ужгородського національного університету*. 2023. № 46. С.72-76.

46. Січко С. М. Міжнародна трудова міграція як форма міжнародних економічних відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. №10. 2016. С. 112-116.

47. Стаканов Р., Андрюніна Д. Генезис новітніх викликів глобального ринку праці. *Вісник ПУЕТ*. 2023. №5. С. 325-329.

48. Стаканов Р. Д. Регулювання міжнародної трудової міграції на регіональному та глобальному рівнях. *Економіка і суспільство*. 2016. № 5. С.77-82.

49. Стан світового ринку праці: інформація МОП. URL: <https://nqa.gov.ua/news/stan-svitovogo-rinku-praci-informacia-mop/> (дата звернення: 23.09.2023).

50. Старостенко Г. Г. Теоретичні засади дослідження світового ринку праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. № 33. С.16-21.

51. Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. Україна. *Аспекти праці*. 2014. № 7. С. 12-17.

52. Стрілець В. Ю. Досвід ТНК у застосуванні інноваційних методів мотивації персоналу (на прикладі компанії «BNP Paribas Group»). *Причорноморські економічні студії*. 2021. № 71. С. 40-47. URL: http://bses.in.ua/journals/2021/71_2021/8.pdf. (дата звернення: 20.09.2023).

53. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. № 23 (2). С. 100-105.

54. Туль С. І. Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації: дисертація на здобуття к.е.н. 08.00.02 – світове господарство і міжнародні економічні відносини. Вінниця, 2019. 279 с.

55. Українці на експорт: сьогодні і завтра трудової міграції. URL: <https://news.finance.ua/news/-/413402/ukrainsi-na-eksport-sogodni-i-zavtra-trudovoyi-migrasiyi>. (дата звернення: 01.11.2023).

56. Уманець Т. В., Шаталова Л. С. Формування нових форм нестандартної зайнятості населення в умовах цифровізації. *Business Economics*. 2022. №133. С. 32-46.

57. Черненко Н. І. Міграційні процеси в умовах війни: шляхи розв'язання проблем. *Таврійський науковий вісник*. Серія: Економіка. 2023. № 16. С. 229-235.

58. Чернобай Л., Ясінська Т., Кузів О. Дослідження ринку праці в Україні та країнах-реципієнтах українських трудових мігрантів в контексті сталого розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2021. №36. С. 164-168.

59. Черьомухіна О., Чалюк Ю., Кириленко В. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. №34. С. 24-33.

60. Юрчик Г. М. Дискримінація на ринку праці: прояви, європейський та вітчизняний досвід подолання. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/78513242.pdf>. (дата звернення: 01.11.2023).

61. 2023 Global Shared Services and Outsourcing Survey. URL: [ie-consulting-2023-global-shared-services-and-outssourcing-survey.pdf](https://www.ie-consulting.com/2023-global-shared-services-and-outssourcing-survey.pdf). (дата звернення: 11.11.2023).

62. A Global History of Unemployment: The Search for Global Full Employment. URL: <https://www.scripts-berlin.eu/research/research-projects/Short-term-Projects/A-Global-Histry-of-Unemployment/index>. (дата звернення: 23.11.2023).

63. Assessing the current state of the global labour market: Implions for achieving the Global Goals. URL: <https://ilostat.ilo.org/assessing-the-current-state-of>. (дата звернення: 21.11.2023).

64. Estimated employment-to-population ratio worldwide in 2023, by region. URL: <https://www.statista.com/stastics/128882/global-employment-rate-by-region/>. (дата звернення: 10.10.2023).

65. Eurofound. Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibization. URL: [http://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-](http://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship)

report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation/.
(дата звернення: 22.11.2023).

66. Free movement, labour mobility, regional and development: keys to Africa moving in the 21st century/ Global Migration Policy Associates. URL: <https://www.globalmigrationpolicy.org/articles/governance/GMPolicyBrief%20Migration-Regional%20Inntegration-Development%2023mar15.pdf>. (дата звернення: 01.12.2023).

67. Freeman B. R. The new global labor market. *Focus*. 2008. Vol. 26. №P. 1-6. URL: <https://www.irp.wisc.edu/publications/focus/pdfs/foc261.pdf>. (дата звернення: 24.11.2023).

68. ILO Annual Report 2022. URL: https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/social-finance/WCMS_883541/lang--en/index.htm. (дата звернення: 28.12.2023).

69. Integrating Ukrainian refugees into the euro area labour market. URL: <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog.230301~3bb12371c8.en.html> (дата звернення: 01.11.2023).

70. Key factors behind productivity trends in euro area countries. URL: https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2021/html/ecb.ebart202107_02~c95a8477e1.en.html. (дата звернення: 12.12.2023).

71. Markham J. W., Klark J. International Encyclopedia of the Social Sciences. 1968. Macmillan Free Press. 168 p.

72. Metinvest. URL: <https://metinvestholding.com/ua/services-and-solutions>. (дата звернення: 21.11.2023).

73. McKinsey Global Institute. URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/overview>. (дата звернення: 28.09.2023).

74. NEETs. URL: <https://www.Eurofound.europa.eu/en/topic/neets>. (дата звернення: 01.11.2023).

75. Nestle розпочало будівництво фабрики на Волині. URL: <https://www.nestle.ua/media/pressreleases/allpreleases/nestle-new-factory-volyn>. (дата звернення: 21.11.2023).

76. Number of unemployed persons worldwide from 1991 to 2024 (in millions). URL: <https://www.statista.com/statistics/266414/unemployed-persons-worldwide> (дата звернення: 02.11.2023).
77. OECD Labour Force Statistics 2021. OESD Publishing. Paris. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2021_177e93b9-en#page28. (дата звернення: 01.11.2023).
78. Population Division World Population Prospects 2022. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standards/Population/> (дата звернення: 10.11.2023).
79. Population growth (annual %). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.GROW?end=2020&start=1961&view=chart> (дата звернення: 01.11.2023).
80. Vallerstaina I., Kollinza R., Manna M., Iest li budushchee u kapitalizma? New York: Trans, 2015. 215 p.
81. The World's Most Productive Countries in 2022. URL: <https://www.zendest.co.uk/blog/most-productive-countries-in-2022>. (дата звернення: 21.11.2023).
82. Forbes. URL: <https://forbes.ua>. (дата звернення: 12.11.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

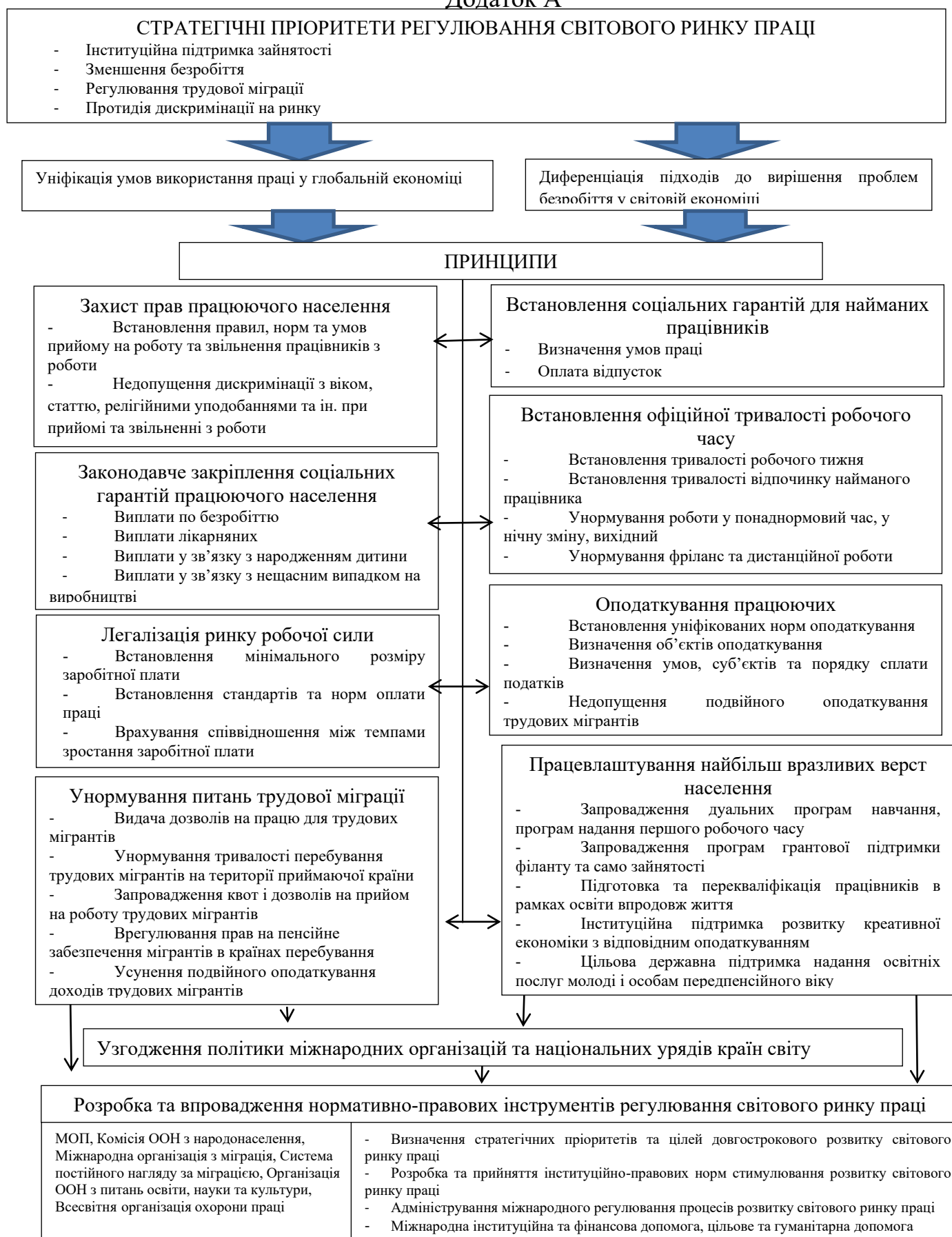


Рисунок А.1 – Регулювання світового ринку праці

Джерело: побудовано на основі [68]

Додаток Б

Таблиця Б.1 – Ранжування країн за рівнем продуктивності праці в 2022 році

Місце	Країна	ВВП на 1 долл. США капіталовкладень, долл. США	Відпрацьовані години	Продуктивність праці, долл. США
1	Люксембург	134,75	1382	97,51
2	Ірландія	106,46	1775	59,98
3	Норвегія	79,20	1427	55,5
4	Швейцарія	77,32	1533	50,43
5	Данія	64,65	1363	47,42
6	Нідерланди	63,77	1417	41,07
7	Німеччина	57,93	1349	42,93
8	Швеція	59,32	1444	41,07
9	Австрія	58,43	1442	40,51
10	Ісландія	57,65	1433	40,22
11	Бельгія	58,93	1493	39,47
12	США	69,29	1791	38,69
13	Фінляндія	55,00	1518	36,23
14	Франція	50,73	1490	34,04
15	Велика Британія	49,68	1497	33,17
16	Австралія	55,81	1694	32,94
17	Канада	52,09	1685	30,91
18	Італія	45,94	1669	27,53
19	Словенія	43,63	1596	27,33
20	Нова Зеландія	46,42	1730	26,83
21	Японія	42,94	1607	26,72
22	Литва	42,67	1620	26,34
23	Мальта	47,71	1882	25,35
24	Чеська Республіка	44,26	1753	25,25
25	Ізраїль	43,72	1753	24,94
26	Іспанія	40,78	1641	24,85
27	Південна Корея	46,92	1915	24,50
28	Кіпр	42,56	1745	24,38
29	Естонія	42,19	1767	23,88
30	Португалія	35,89	1649	21,76
31	Угорщина	36,753	1697	21,66
32	Латвія	34,47	1601	21,53
33	Словачія	33,01	1583	20,85
34	Польща	37,50	1830	20,49
35	Румунія	35,41	1838	18,42
36	Хорватія	33,80	1835	18,42
37	Греція	31,30	1872	16,72
38	Болгарія	26,71	1619	16,49
39	Чилі	23,39	2073	11,28
40	Коста Ріка	23,39	2073	11,28

Джерело: побудовано на основі [62]

Додаток В

Таблиця В.1 – Квота імміграції (встановлена Кабінетом Міністрів України) та кількість виданих дозволів на імміграції квотової категорії

Категорія іммігрантів	Рік							
	2017		2018		2019		2020	
	Встановлена квота	Видано дозволів	Встановлена квота	Видано дозволів	Встановлена квота	Видано дозволів	Встановлена квота	Видано дозволів
діячі науки і культури	Без обмежень	3	690	5	280	0	430	5
висококваліфіковані спеціалісти і робітники	-	-	1	1	4	3	5000	3
особи, які здійснюють іноземну інвестицію в економіку України іноземною конвертованою валютою на суму не менше 100 тисяч доларів США	Без обмежень	9	Без обмежень	3	Без обмежень	10	Без обмежень	14
особи, які прослужили у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту та Національній гвардії України і були визнані військово-лікарськими комісіями непридатними до військової служби за станом здоров'я за наслідками захворювань, поранень, одержаних під час виконання військової служби	Без обмежень	9	Без обмежень	1	Без обмежень	0	Без обмежень	0
особи, які прослужили у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту, Національній гвардії України три і більше років	Без обмежень		Без обмежень		Без обмежень		Без обмежень	

Джерело: побудовано на основі [10; 37]

Додаток Г

Таблиця Г.1 – Кількість іноземців та осіб без громадянства, які перебувають на постійному і тимчасову обліку в органах Державної міграційної служби України в 2017-2020 рр. (подані країни з найбільшою чисельністю іммігрантів)

Країна	Рік							
	2017		2018		2019		2020	
	Перебуває на постійному обліку іммігрантів	Перебуває на тимчасовому обліку іноземців та осіб без громадянства	Перебуває на постійному обліку іммігрантів	Перебуває на тимчасовому обліку іноземців та осіб без громадянства	Перебуває на постійному обліку іммігрантів	Перебуває на тимчасовому обліку іноземців та осіб без громадянства	Перебуває на постійному обліку іммігрантів	Перебуває на тимчасовому обліку іноземців та осіб без громадянства
Азербайджан	11961	5048	12573	5003	13279	6166	141131	7156
Алжир	327	557	350	924	383	1632	468	2135
Афганістан	1026	175	1116	154	1338	193	1449	233
Бангладеш	185	172	199	287	219	363	248	374
Білорусь	8570	2093	8970	2330	9254	3021	9632	4569
Болгарія	634	193	628	220	643	243	662	298
Велика Британія	323	431	345	534	375	912	408	1265
В'єтнам	6906	301	6768	254	375	912	408	1265
Вірменія	11542	1129	11925	1234	12227	1422	12638	1677
Гана	63	1372	67	1722	74	1653	94	1471
Греція	228	139	246	151	256	193	274	229
Грузія	10352	2504	10594	21648	10791	3127	11118	3684
Єгипет	710	2864	781	3504	876	4173	1013	4295
Ізраїль	1607	2289	1677	2922	1734	3394	1823	3788
Індія	741	10572	790	15075	850	18445	941	18884
Ірак	1570	2355	2210	1956	2866	1837	3228	1899
Іран	1752	1095	1903	2254	2137	2739	2370	3105
Італія	773	503	888	558	973	779	1051	920
Йорданія	1124	2308	1249	3479	1358	2219	1511	1909
Казахстан	3332	414	3449	499	3507	731	3585	967
Киргизстан	920	85	942	116	975	197	1021	247
Китай	2299	2697	2372	3775	2509	5917	2616	6734
Латвія	856	180	899	233	914	286	928	395
Литва	1415	193	1464	241	1460	368	1493	505
Ліван	975	1068	1115	1240	1195	1433	1311	1491
Лівія	320	820	439	889	523	1179	653	1309
Марокко	307	5281	348	6854	400	8115	467	8433
Республіка Молдова	17724	2313	18826	3021	19736	4028	20552	4592
Нігерія	620	3289	715	3735	877	4964	1121	5526
Особи без громадянства	4977	537	5052	598	5086	556	5173	678
Палестина	595	398	608	494	644	675	734	887
Польща	1034	1696	1293	1765	1325	2037	1366	2206

Країна	Рік							
	2017		2018		2019		2020	
	Перебуває на постійному обліку імігрантів	Перебуває на тимчасовому обліку іноземців та осіб без громадянства	Перебуває на постійному обліку імігрантів	Перебуває на тимчасовому обліку іноземців та осіб без громадянства	Перебуває на постійному обліку імігрантів	Перебуває на тимчасовому обліку іноземців та осіб без громадянства	Перебуває на постійному обліку імігрантів	Перебуває на тимчасовому обліку іноземців та осіб без громадянства
Російська Федерація	146680	8630	151883	9248	154275	11255	156036	13856
Сирійська Арабська Республіка	2301	860	2468	928	2666	927	2745	1054
США	1213	1788	1333	2156	1393	3057	1455	3918
Таджикистан	1412	333	1462	316	1572	321	1739	361
Туреччина	2361	4638	2600	6880	2857	9465	3168	11455
Туркменістан	1161	3594	1193	4308	1249	5371	1316	5620
Узбекистан	6661	2769	6869	2809	7015	3551	7267	3984
Франція	215	458	236	583	249	811	274	1120
Усього	264732	88620	276352	107369	284799	133147	293614	151360

Джерело: побудовано на основі [10; 23; 24]

Додаток Д

Таблиця Д. 1 – Показники кореляційного аналізу трудової міграції в Україні

Показник	У	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
Коефіцієнт кореляції		0,83	0,84	-0,12	0,94	0,92	0,89	-0,33	0,11	0,43	0,17	-0,56
Дисперсія		1660064,0	502,4	110786,8	10797448,0	13889190,0	3943793,0	548752,1	76,93	117,58	0,58	1826837,0
Вибірковий коефіцієнт кореляції		0,98	0,84	0,11	0,99	0,94	0,9	-0,23	0,25	0,56	0,25	-0,16
Коефіцієнт детермінації		0,69	0,71	0,14	0,87	0,84	0,79	0,11	0,01	0,18	0,03	0,32
Лінійна залежність		0,001	2,90	-0,01	3093,42	3447,14	1774,89	-246,54	0,93	4,69	0,13	-764,02
Середньоквадратичне середнє		2796,31	43941,57	230,20	7355,17	7125,20	6227,91	318,98	118,44	106,42	9,38	18006,23
Коефіцієнт варіації		39%	55%	87%	41%	46%	29%	160%	6%	7%	6%	7%
Стандартне відхилення		1085,19	23973,57	199,60	2983,81	3293,24	1783,41	510,37	6,94	7,91	0,60	1177,64

Джерело: побудовано на основі табл. 3.5