

# Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці

**Я. СТОЛЯРЧУК,**  
*доктор економічних наук,*  
**С. ПОРУЧНИК,**  
*кандидат економічних наук*

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

*У статті на основі системи сучасних критеріїв представлена сегментація світового ринку праці та сформульовано основні тенденції його розвитку в умовах глобалізації. На базі статистичних матеріалів проаналізовано форми і напрями трансформаційних змін на цьому ринку у контексті визначених тенденцій.*

*В статье на основе системы современных критериев проведена сегментация мирового рынка труда и сформулированы основные тенденции его развития в условиях глобализации. На базе статистических материалов проанализированы формы и направления трансформационных изменений на данном рынке в контексте проявляющихся тенденций.*

*The article is devoted to segmentation of the world labour market on the basis of the modern system of criteria, as well as the main trends of its development in terms of globalization. On the basis of statistical data forms and areas of transformational changes of the labour market in the context of certain tendencies have been conducted.*

*Ключові слова: світовий ринок праці, сегментація ринку, ключові тенденції, міжнародна трудова міграція, трансформаційні зміни, глобалізація соціально-трудова відносин.*

**П**остановка проблеми. Економічна глобалізація на початку ХХІ ст. набуває все більших масштабів і охоплює всі сфери суспільного життя: власне економіку, науково-технічну сферу, фінансово-банківську діяльність, соціальну сферу. Основними індикаторами глобалізації соціально-трудова відносин є наступні: посилення соціальної орієнтації світової економіки; демократизація трудових відносин; інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили; стандартизація умов життя і праці людей у різних країнах; координація, узгодження та зближення соціальної політики держав світу; лібералізація умов міждержавного обміну трудовими ресурсами. Враховуючи згадані тенденції, актуальним завданням є наукове обґрунтування сегментації світового ринку праці з виокремленням його базових структурних елементів, з'ясування умов і факторів трансформаційних змін, що відбуваються на цьому ринку в умовах глобалізації.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Серед зарубіжних і вітчизняних вчених є чимало авторів, які комплексно досліджують закономірності розвитку світового ринку праці на глобалізаційній стадії цивілізаційного поступу, його характер та структуру. Особливої уваги заслуговують праці таких вчених, як А. Аткинсон, О. Білорус, Д. Богиня, А. Брандоліні, С. Бхалла, Б. Гослінг,

Е. Лібанова, С. Сіденко, А. Колот, О. Грішнова, С. Пирожков, В. Новицький, В. Колесов, О. Бутнік-Сіверський, Г. Осіпов, Б. Кузик, Ю. Яковець, Дж.Белл, Б. Міланович, А. Поручник, М. Равальйон, Г. Файєрбах, Х. Сала-і-Мартін, М. Фостер, М. Пірсон та ін. В їх роботах розкриваються механізми функціонування глобального ринку праці та транснаціоналізації його національних підсистем; аналізуються масштаби світових і регіональних міграційних процесів, професійно-кваліфікаційна і вікова структура глобальних трудових ресурсів; досліджуються процеси соціалізації світової економіки і соціальна відповідальність бізнесу, напрями інтеграції України у світовий ринок праці; а також різноманітні аспекти регулювання соціально-трудова відносин на наднаціональному рівні.

Водночас, потребують системного аналізу процеси диверсифікації світового ринку праці, формування нових його сегментів і підсистем, проблеми включення різнонаціональних контингентів робочої сили у глобальну виробничо-технологічну діяльність.

**Метою статті** є системна характеристика сутності і структури сучасного світового ринку праці, його основних сегментів, а також визначення ключових тенденцій його розвитку та трансформаційних змін в умовах глобалізації.

**Виклад основного матеріалу.** У структурі глобальної економічної системи чільне місце посідає світовий

ринок праці з його уніфікованою шкалою критеріїв щодо якості трудових ресурсів, розвитком нових форм зайнятості, гнучкістю та високою професійною і територіальною мобільністю сукупної робочої сили, наднаціональними регуляторними механізмами. Як система відносин з приводу узгодження попиту та пропозиції робочої сили, регулювання її міждержавних потоків, оплати праці та соціального захисту, світовий ринок праці за умов поглиблення глобалізаційних процесів зазнає суттєвих модифікацій щодо суб'єктно-об'єктної та просторово-функціональної структури, набуваючи якісно нових рис та особливостей. Вони проявляються, з одного боку, у дедалі більшій втраті національними ринками праці своєї замкненості й відокремленості, зростанні ефективності використання сукупної робочої сили, розширенні можливостей обміну знаннями, інформацією та досвідом між народами, активізації міжнародних міграційних процесів та формуванні глобальної регуляторної системи міжнародної трудової міграції. З іншого, – у загостренні проблем та суперечностей у соціально-трудовій сфері, зокрема зростанні безробіття, радикалізації соціальних конфліктів, поглибленні соціальної стратифікації між країнами та всередині країн, поглибленні процесів десолідаризації суспільства та посиленні тенденцій соціальної індивідуалізації.

У структурі глобального ринку праці зростає інтернаціональний сегмент робочої сили. Його суттєве розширення в останні десятиліття пов'язано з активізацією процесів транснаціоналізації економічних систем, які дали поштовх розгортанню великомасштабного міжнародного виробництва з ієрархічним поділом праці різних груп зайнятих. Останні, живучи й працюючи у різних країнах, інтегрувалися в єдину транснаціональну виробничо-технологічну систему, а з часом сформували величезний внутрішньо-корпоративний (інтернальний) ринок праці, який характеризується масштабними переміщеннями різних категорій працівників (передусім керівної ланки) з однієї країни в іншу. Підтвердженням цієї тези є, зокрема, обсяги закордонної зайнятості ТНК, які, за даними ЮНКТАД становлять нині близько 80 млн. осіб<sup>1</sup>.

У його структурі світового ринку праці нині чітко окреслилися кілька окремих, відносно автономних сегментів, кожен з яких характеризується своїми специфічними рисами та закономірностями руху і перерозподілу робочої сили.

Перший сегмент охоплює робочу силу з відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації і заробітної плати, а також доволі чіткою кваліфікаційною ієрархією. Це загалом привілейована професійна страта працівників з розвинутих країн світу, а також держав з середнім

рівнем розвитку, яка, незалежно від своєї національної приналежності є найбільш «включеною» у світовий ринок праці. Даний сегмент представлений також нечисленною групою зайнятих у різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, Міжнародному валютному фонді, ВТО, ЮНЕСКО та ін.), що наймають працівників незалежно від країни походження з урахуванням лише рівня професійних компетенцій. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на диверсифікацію міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем людства.

Другий доволі крупний сегмент світового ринку праці презентує робоча сила, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку і складає основну масу міжнародних мігрантів. За даними Світового банку, загальна чисельність міжнародних трудових мігрантів складає у світі понад 200 млн. осіб. Найбільш масштабний цей сегмент в країнах Західної Європи, США та Росії, де низький приріст населення та його старіння значною мірою компенсується за рахунок іммігрантів. Нетто-імміграція забезпечує нині у розвинутих регіонах світу 56% демографічного приросту, зокрема у західноєвропейських країнах – 89%. На сьогодні у країнах-основних реципієнтах іноземної робочої сили частка іноземців становить 5–20% загальної чисельності населення або 10–25% економічно активної його частини. Серед цих працівників виокремлюється численний загін нелегальної робочої сили, головні потоки якої спрямовуються нині до розвинутих країн світу, зокрема до США та країн Європейського Союзу.

Під впливом інформаційної революції у світовому господарстві формується і такий особливий сегмент світового ринку праці, який пов'язаний з використанням висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків, а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів тощо). Таким чином, поряд із традиційним пошуком ринків збуту тепер іде напружений пошук цінних видів ресурсів, серед яких перше місце належить інформаційним ресурсам та їхнім носіям – людям. Компанії, що діють у високотехнологічних галузях, посилено «полюють» за інтелектуальними ресурсами, без яких неможливо вижити в жорсткій конкурентній боротьбі.

Динамічна інтернаціоналізація інвестиційно-виробничої та комерційної діяльності призвела до того, що мільйони людей з країн, що розвиваються, вступили в практично пряму конкуренцію з працівниками розвинутих країн. Провідну роль у цих процесах відіграють ТНК, які завжди мають можливість перенести своє виробництво в інші країни (особливо «нові індустріальні держави» – Республіка Корея, Сінгапур, Бразилія), тим самим знижуючи ціну робочої сили.

<sup>1</sup>World Investment Report 2013: Global Value Chains: Investment and Trade for Development. – UNCTAD, 2013. – P. 25.

Таблиця 1

*Динаміка рівня світового і регіонального безробіття протягом 2000–2013 рр. з прогнозом до 2016 р., %<sup>5</sup>*

Група країн	2000	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Світ в цілому</b>	<b>6,3</b>	<b>6,1</b>	<b>5,4</b>	<b>6,2</b>	<b>6,0</b>	<b>5,9</b>	<b>5,8</b>	<b>6,0</b>	<b>6,1</b>	<b>6,1</b>	<b>6,1</b>
Розвинуті країни та ЄС	6,7	6,9	5,8	8,4	8,8	8,4	8,4	8,6	8,6	8,4	8,2
Країни Центрально-Східної Європи (не члени ЄС) та СНД	10,7	9,1	8,3	10,1	9,4	8,7	8,1	8,2	8,3	8,2	8,2
Країни Східної Азії	4,5	4,2	3,8	4,4	4,2	4,3	4,3	4,5	4,7	4,8	4,9
Країни Південно-Східної Азії і Тихоокеанського басейну	5,0	6,4	5,5	5,2	4,7	4,4	4,3	4,2	4,3	4,3	4,3
Країни Південної Азії	4,5	4,7	3,9	4,1	3,9	3,8	3,7	4,0	4,0	4,1	4,1
Країни Латинської Америки і Карибського басейну	8,6	8,1	7,0	7,8	6,8	6,5	6,4	6,5	6,5	6,5	6,5
Країни Середнього Сходу	11,5	11,2	10,3	10,7	11,2	11,1	10,5	10,9	11,0	10,9	10,8
Країни Північної Африки	13,2	11,0	9,6	9,1	8,9	10,0	9,9	12,2	12,2	12,1	12,1
Країни Африки на південь від Сахари	8,5	7,5	7,4	7,6	7,6	7,6	7,4	7,6	7,6	7,5	7,5

Сучасний світовий ринок праці характеризується насамперед схильністю до швидких змін та високим динамізмом розвитку. Ключовими тенденціями його розвитку в умовах глобалізації є наступні:

- трансформація масштабів та структури світової зайнятості;
- наростання загального та структурного дефіциту робочої сили в розвинутих країнах світу;
- зростання вимог до якості робочої сили з підвищенням попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку ТНК;
- значне відставання темпів зростання рівнів заробітних плат від темпів зростання продуктивності праці;
- динамізація міжнародної мобільності робочої сили;
- поглиблення поляризації у доходах працівників різних кваліфікаційних рівнів.

Оцінюючи масштаби та структуру світової зайнятості, слід зазначити, що якщо наприкінці 1980-х років чисельність зайнятої робочої сили у всьому світі, за даними Міжнародної організації праці, становила майже 1 млрд. осіб, то у 2013 р., вона зросла до

2,9 млрд. При цьому відношення загальносвітової зайнятості до чисельності населення становило 60,4%.

Середньосвітовий рівень безробіття у 2013 р. становив 6,0% (для порівняння: у 2000 р., 2005 р. та 2009 р. цей показник становив 6,3%, 6,1% та 6,2% відповідно), що в абсолютному виразі становить 202 млн. осіб<sup>2</sup> (з яких близько 80 млн. – жінки). За збереження нинішніх тенденцій, до 2018 р. загальна кількість осіб у світі, котрі перебувають у пошуках роботи, зросте до 215 млн. осіб<sup>3</sup>. З-поміж цієї величезної армії безробітних у світі виокремлюється сегмент тих людей, які тривалий час не можуть знайти роботу та у яких відсутні перспективи включитись у виробничі процеси в найближчий час. Дану категорію осіб експерти МОП дуже влучно кваліфікують як «зневірені працівники», їх загальна кількість становить нині 23 млн. осіб, а до 2018 р. може досягнути 30 млн.<sup>4</sup>

Як свідчать дані, представлені в табл. 1, загальний рівень безробіття під впливом світової економічної кризи дещо зріс у 2009–2010 рр. Регіоном, що зазнав найсильнішого удару по зайнятості у галузі промисловості, були країни з розвинутою економікою, зокрема держави ЄС, в яких рівень безробіття протягом

<sup>2</sup>Побудовано за даними: Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip. – ILO, 2013. – P. 134. Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless recovery? – International Labour Office. – Geneva, 2014. – P. 19.

<sup>3</sup>Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless recovery? – International Labour Office. – Geneva, 2014. – P. 11.

<sup>4</sup>Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless recovery? – International Labour Office. – Geneva, 2014. – P. 11.

<sup>5</sup>Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless recovery? – International Labour Office. – Geneva, 2014. – P. 17.

2007-2010 рр. зріс з 5,8 до 8,8%. Разом з тим, в країнах, що розвиваються, рівень навіть офіційно зареєстровано безробіття є суттєво вищим: у 2013 р. у країнах Середнього Сходу він становив 10,8%, країнах Північної Африки – 12,1% відповідно. І це без урахування прихованого безробіття. В Україні показник безробіття за офіційними даними перевищує 8%.

Хоча на частку сільського господарства все ще припадає 32% загальноосвітової чисельності зайнятих (за 20% зайнятих у промисловості), проте структура зайнятості постійно модернізується з випереджальним зростанням частки населення, зайнятого у сфері послуг.

Що стосується структури світової зайнятості, то динамічні процеси інтелектуалізації виробництва з масштабним освоєнням інноваційних технологій упродовж останніх трьох десятиліть обумовлюють інтенсифікацію процесу перерозподілу робочих місць зі стрімким зростанням частки високоосвічених та кваліфікованих працівників у сукупній чисельності зайнятих за одночасного «вимивання» місць для працівників з низьким рівнем кваліфікації. Так, за розрахунками експертів ОЕСР, у країнах, які належать до цієї організації, щорічно оновлюється до 10–15% усіх робочих місць, що спричиняє зростання сектору кваліфікованої праці. При цьому на менеджерів та кваліфікованих спеціалістів припадає нині близько 50–60% усіх вакансій, що відкриваються<sup>6</sup>, а підвищення вимог до якості робочої сили характерно не лише для матеріального виробництва, де традиційно висока питома вага кваліфікованих працівників, але й для сфери послуг.

Для професійної структури зайнятості в розвинутих країнах світу, властива тенденція скорочення частки «синіх комірців» на тлі зростання частки технологічно орієнтованих працівників, які добре розбираються в сучасних технологіях, насамперед інформаційних. Також зростає частка менеджерів. Наприклад, у США лише протягом 2003–2012 рр. в сегменті висококваліфікованої робочої сили створено близько 9,6 млн. нових робочих місць; чисельність науково-інженерних кадрів, зайнятих у сфері НДДКР (у розрахунку на повну занятість), упродовж 1980–2013 рр. зросла з 651,1 тис. до 1,4 млн. осіб, а за прогнозом Бюро статистики праці цієї країни, темпи зростання цієї категорії робочої сили за 2002–2012 рр. на 70% випереджали темпи зростання загальної зайнятості у країні<sup>7</sup>.

Крім того, в останні десятиліття практично в усіх провідних країнах світу професійно-кваліфікаційної структури робочої сили оновлюється швидше за галузеву. Зникають і одночасно виникають тисячі нових,

раніше не існувавших, професій, пов'язаних зі створенням нових видів продукції, нових форм зайнятості, організації виробництва та управління. Особливо різкі зміни відбуваються в сфері послуг, яка упродовж останніх десятиліть істотно урізноманітнилась як за суб'єктною, так і інституціональною структурою та охоплює нині широкий спектр галузей – від транспорту, зв'язку, торгівлі, побутового обслуговування та охорони здоров'я до науки, освіти, фінансових, інформаційних, професійних та ділових послуг.

Про зростаюче значення висококваліфікованої робочої сили у процесі суспільного відтворення свідчить і поглиблення асиметрії у рівнях заробітної плати між працівниками з різним рівнем освіти та кваліфікації. Це відбулось через випереджаюче зростання оплати праці висококваліфікованого сегменту робочої сили (на 2,3% щорічно в середньому та на 8% в рік для учених та інженерів) порівняно з іншими категоріями працівників. Якщо у 1975 р. розрив в оплаті праці працівників з вищою та середньою освітою складав 50%, то у 2013 р. – вже 90%, а співвідношення посадового окладу менеджера вищої керівної ланки і середньої заробітної плати подекуди становить нині 400:1.

Характерною ознакою нинішньої ситуації на світовому ринку праці у розвинутих і переважній більшості країн з перехідною економікою є висока частка зайнятого населення, яке отримало вищу і середню спеціальну освіту. У країнах-лідерах, наприклад, кількість випускників середньої школи практично зрівнялась з кількістю абітурієнтів вищих навчальних закладів, зростає також частка працівників з вищою освітою в їх загальній чисельності. Так, на сьогодні, доросла людина в Індії має за плечима 5 років освіти, в Китаї – 6,5 років, у Бразилії – 8,5 років, в Німеччині – 10,1 років, Японії – 11,7 років, в Росії – 13,7 років, у США – 13,8 років, а в Канаді – 14,4 роки. Зростає роль професій, пов'язаних зі збором, аналізом, обробкою, зберіганням і використанням інформації та нових знань.

Важливою тенденцією світового ринку праці на глобалізаційній фазі світогосподарського розвитку, є наростання загального та структурного дефіциту робочої сили у розвинутих країнах світу. Їх причини криються у скороченні чисельності населення цих держав та посиленні його демографічного старіння («флоридизації»), що проявляється у зростанні частки людей літнього віку (старших 60 років), скороченні частки дітей та населення працездатного віку. Так, у країнах ЄС протягом 1960–2012 рр. відбулося майже двократне зниження коефіцієнта народжуваності, що унеможливило навіть просте відтворення населення. За оцінками авторитетних експертів, очі-

<sup>6</sup>Лебедева Е. Инновационное развитие и образование // Мировая экономика и международные отношения, 2007. – №12. – С. 48.

<sup>7</sup>[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bls.gov>

кується, що до 2050 р. чисельність населення ЄС скоротиться з 13% до 9% світового показника, а Північної Європи – відповідно з 5% до 4%.

Помітні зміни відбуваються і у віковій структурі населення цих країн: на сьогодні частка населення віком більше 65-ти років становить близько 17%, до 2020 р. цей показник зростає до 20%, а у 2050 р. – до 25–30% загальної чисельності населеності при 50% осіб старших 50 років. У результаті цих змін співвідношення осіб старших 65 років і осіб працездатного віку (15–64 років) за країнами ЄС зростає з 1:3 в 1995 р. до 1:2 у 2050 р. Ці зрушення істотно актуалізують проблеми дефіциту трудових ресурсів та утримання непрацездатної частини суспільства: уже на сьогодні на виплату пенсій в ЄС витрачається від 10,5% ВВП у Великобританії до 19,7% в Італії, а до 2030 р. вказані показники можуть досягти відповідно 15,5 і 33,3%. В цілому ж старіння населення країн Євросоюзу спричинить, за деякими оцінками, втрату 18% середнього душевого ВВП до 2040 р.

Хоча нерівномірність у розміщенні людських ресурсів між країнами світу існувала завжди, проте світовий демографічний вибух різко посилив цю асиметрію. Вона торкнулась в основному країн, що розвиваються, тоді як більшість розвинутих країн світу перебувають на більш пізніх стадіях демографічного переходу, і зростання населення у них не лише зупинилося, але й вже чітко намітилися тенденції депопуляції.

Як результат – на початок XXI ст. очевидною стала величезна демографічна асиметрія між промислово розвинутими країнами світу, схильними до депопуляції, та перенаселеними країнами, що розвиваються. Тому цілком закономірним є той факт, що в багатьох розвинутих країнах зростання чисельності населення забезпечується, переважно, за рахунок міграційного приросту. Наочним прикладом цього є, зокрема, країни Європейського Союзу, де упродовж останнього десятиліття міграційний приріст населення стабільно складає близько 75% загального приросту чисельності населення, а в окремі роки істотно перевищував це «порогове» значення.

Звідси випливає цілком обґрунтований прогноз, що на період до 2050 р. практично усі розвинуті країни світу для підтримки на необхідному рівні чисельності економічно активної частини населення потребуватимуть достатньо масштабної компенсаторної нетто-імміграції. Зокрема, згідно прогнозів ООН, щоб до 2050 р. утримати чисельність населення ЄС на рівні 2000 р., необхідним буде щорічне залучення іноземців у кількості 949 тис. осіб; щоб зберегти незмінною чисельність економічно активного населення – 1,4 млн., а щоб запобігти зниженню співвідношення між економічно активною і неактивною його частинами – 12,7 млн. іноземців.

Ще одним якісно новим феноменом в епоху інформаційної економіки стало залучення висококваліфікованих іноземних спеціалістів через інструменти

аутсорсингу, котрі дозволяють «віртуальне» залучення робочої сили до виробничих процесів на території іноземних країн без зміни фізичного місця її перебування. На сьогодні масштаби глобального ринку аутсорсингу оцінюються на рівні 100 млрд. дол. США, а за оцінками компанії «Forrester Research» у 2013 р. ринок аутсорсингу бізнес-процесів демонструватиме темпи щорічного зростання на рівні 11,5%, що є найвищим рівнем порівняно з іншими сегментами послуг у сфері інформаційних технологій. При цьому загальні витрати компаній зросли з 11 млрд. євро у 2006 р. до майже 19 млрд. у 2011 р.

Найбільші масштаби демонструє нині аутсорсинг послуг у сфері управління персоналом, далі слідує аутсорсинг бек-офісних бізнес-процесів. За рахунок аутсорсингу західні компанії досягають істотного зниження витрат, насамперед, через скорочення фонду оплати праці, підвищуючи у такий спосіб свою конкурентоспроможність та збільшуючи прибуток.

Наступною тенденцією, яка особливо чітко окреслює основні напрямки модифікації світового ринку праці в умовах глобалізації, є суттєве відставання темпів зростання вартості робочої сили від темпів зростання продуктивності її праці. Дана тенденція чітко окреслилася у більшості країн ОЕСР, починаючи з другої половини 1990-х років.

Центральним у внутрішньофірмових стратегіях стає завдання скорочення витрат на робочу силу (оплату праці, додаткові соціальні виплати для зайнятих, витрати на поліпшення умов праці тощо), які становлять значний зростаючий елемент виробничих витрат. Головними важелями скорочення цього виду витрат є:

- стримування зростання заробітної плати персоналу;
- збільшення тривалості робочого тижня (середня його тривалість у США в цей період складала 41,7 год., а понаднормові – 4,4 год.);
- запровадження неповної зайнятості та гнучких форм зайнятості на умовах термінового договору (за даними ОЕСР, частка осіб, які працюють неповний робочий тиждень, складала в Японії та Кореї – 23,1%, у Великобританії – 23%, в Канаді – 18,5%, у Німеччині – 17,8%, у Франції – 14,2%, досягаючи максимального показника у 32,1% в Нідерландах);
- згортання низки соціальних зобов'язань, насамперед, скорочення обсягів пенсійного страхування всіх працівників. При цьому з метою суттєвого пом'якшення проблеми державного фінансування соціальної сфери західні країни поширено вдаються до такого інструменту як підвищення пенсійного віку (в Італії, наприклад, наприкінці 1990-х років вікова межа виходу на пенсію підвищилася для чоловіків з 60 до 65 років, а для жінок – з 55 до 60 років, у Швеції – з 60 до 62 років, а у Франції тривалість стажу для отримання повної пенсії була збільшена з 37,5 до 40 років).

Таким чином, за умов зростання конкуренції та прагнення роботодавців у будь-який спосіб знижувати витрати на робочу силу, «периферійна» зайнятість користується дедалі більшим попитом, розширюються можливості перенесення виробництва, а разом з ним і робочих місць до країн з дешевшою робочою силою. При цьому перевагами володіють крупні корпорації розвинутих країн світу, які мають можливість прямо або опосередковано впливати на політику урядів приймаючих країн.

Поряд з кількісними змінами в динаміці попиту на робочу силу відбуваються суттєві зміни в рівні вимог до якості робочої сили з підвищенням попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку ТНК. Завдання підвищення якісних характеристик працівників диктується передусім інтелектуалізацією та сайентифікацією виробництва, постійним оновленням асортименту продукції, що випускається, активним поширенням практики сумісництва тощо.

Найбільше це стосується групи висококваліфікованих фахівців інженерно-технічного профілю (інженерів, конструкторів, науковців, котрі можуть засвоювати великі обсяги інформації та володіють технікою її обробки; та кваліфікованих робітників середнього рівня, складна праця яких є головним генератором суспільного продукту). Наприклад, в Австралії упродовж останніх років особливо гостро відчувається брак фахівців в сфері інформаційних технологій, який щорічно оцінюється на рівні 27,5 тис. осіб, у країнах Європейського Союзу у 2010 р. дефіцит менеджерів середньої і вищої ланки управління досягав 14%, працівників інженерно-технічних професій – 20%, а працівників третинного сектору (включаючи наукове обслуговування виробництва) – 13%.

Стійкою тенденцією розвитку світового ринку праці в умовах глобалізації, хоча і з новим якісним забарвленням є зростання мобільності робочої сили з інтенсифікацією процесів міжкраїнових переміщень людського ресурсу в межах світового господарства. Держави, які неспроможні реалізувати ефективну політику в сфері зовнішніх міграцій, відчувають нині зростаючу конкуренцію з боку країн з низьким рівнем заробітної плати. Проявом цього є скорочення кількості робочих місць на національних ринках праці, звуження сфер зайнятості місцевого населення, зниження середнього рівня оплати праці тощо.

Підвищення рівня вимог до якісних кондицій робочої сили та зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку монополістичного капіталу мають своїм наслідком поглиблення поляризації у доходах працівників різного освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів. Так, останні дослідження свідчать про те, що на фоні різкого зростання прибутковості найбільших міжнародних корпорацій відбувається поляризація в рівнях доходів найвищої управлінської ланки і більшості працівників цих компаній. У США, наприклад, середня заробітна

плата управляючого компанії у 419 разів вища, ніж у робітника. Таким чином, за умов жорсткої конкурентної боротьби між компаніями на глобальному рівні нівелюється такий основоположний принцип «рівної оплати за рівну працю», який проголошено в статуті Міжнародної організації праці (МОП).

Характеризуючи модифікації світового ринку праці за умов глобалізації, не можна оминати увагою й існування проблеми експлуатації праці дітей, що має місце переважно в країнах з низьким рівнем життя. Сьогодні, за оцінками МОП, у світі вимушені працювати щонайменше 180 млн. хлопчиків і дівчаток віком від 5 до 14 років. Більшість із них працює в небезпечних для життя і здоров'я умовах, не відвідують школу і в результаті не мають початкової освіти та залишаються без можливості в майбутньому стати кваліфікованими працівниками.

Посилення напруження у сфері зайнятості спонукає керівників великих західних країн активізувати свої зусилля для узгодження загальної стратегії на міжнародному ринку праці. Провідні країни Заходу досягли домовленості щодо загальних контурів політики на ньому. Складовою частиною цієї політики стала відмова від макроекономічного стимулювання сукупного попиту з метою розширення зайнятості, а також від скорочення тривалості робочого часу як засобу зниження безробіття. Натомість було поставлено завдання зниження витрат на робочу силу, підвищення гнучкості ринку праці, стимулювання активної політики на ньому держави.

Вирішення проблеми безробіття лідери західних країн пов'язують із підвищенням гнучкості ринку праці, що передбачає розширення прав підприємців у питаннях наймання і звільнення робочої сили. Підприємець, який має можливість у будь-який час звільнити зайву робочу силу, буде з більшим бажанням наймати додаткових працівників за появи перших ознак поліпшення економічної кон'юнктури.

**Висновки.** На рубежі ХХ–ХХІ ст. світовий ринок праці трансформується у глобальний формат свого розвитку, характерними ознаками якого стають структурна, географічна і професійно-кваліфікаційна диверсифікація ринку праці; зростання відкритості національних ринків праці; зростаюча мобільність людського ресурсу у всепланетарному масштабі; уніфікація вимог до відтворення робочої сили на інтернаціональній основі; демократизація трудових відносин між роботодавцями і транснаціональною найманою робочою силою; конвергенція на регіональному, а в майбутньому і на глобальному рівні, стандартів життя і праці людей у різних країнах; координація, узгодження та зближення соціальних політик держав світу. Щоб реалізувати в умовах глобалізації економіки нагромаджений нею потенціал заради досягнення високого зростання виробництва й зайнятості в усьому світі, необхідні такі дії на міжнародному рівні, які б сприяли стабільним і відкритим економічним взаємовідносинам між державами.