**ТЕМА 6. СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ**

План

6.1. Особливості формування та розвитку світового ринку праці.

6.2. Світові центри тяжіння робочої сили.

6.3. Роль і місце міжнародних організацій у регулюванні світового ринку праці.

**6.1. Особливості формування та розвитку світового ринку праці**

Світовий ринок праці — це система відносин, що виникають з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які виникли через нерівномірність кількісного та якісного розміщення робочої сили в країнах світу та розбіжності в національних підходах до її відтворення.

Основними тенденціями розвитку світового ринку праці є його глобалізація, посилення міграційних процесів, розширення використання міжнародних трудових норм тощо.

Глобалізація ринку праці являє собою формування єдиного механізму узгодження попиту та пропозиції робочої сили незалежно від країни проживання тієї чи іншої людини і розвивається на фоні глобалізації економіки.

Причинами пожвавлення цього процесу є:

– реструктуризація системи міжнародного поділу праці;

– розвиток світової інфраструктури;

– міжнародна міграція населення;

– стрімке зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій;

– швидкі технологічні зміни.

Головною проблемою, яка виникає внаслідок глобалізації економіки, є обмеження можливостей формування державної макроекономічної політики, в тому числі в галузі праці та соціально-трудових відносин. Діяльність транснаціональних корпорацій (ТНК) сприяє тому, що робочі місця експортуються з економічно розвинутих країн, унаслідок чого у цих країнах виникає проблема безробіття. Змінюється також структура робочої сили в бік збільшення частки службовців щодо частки робітників. ТНК прагнуть створювати виробництва в країнах з дешевою робочою силою, водночас концентруючи в економічно розвинутих країнах такі функції, як маркетинг, планування, бухгалтерський облік, наукові та дослідно-конструкторські розробки тощо.

В умовах функціонування ТНК послаблюється вплив профспілок, колективно-договірного регулювання трудових відносин. Невеликий ефект може мати страйковий рух, тому що ТНК не зазнають тиску клієнтів щодо виконання умов поставок через незначні обсяги загальних світових продаж, прибутку і руху готівки, яка припадає на конкретну країну.

У таких умовах суттєвим засобом узгодження інтересів різних сторін є створення міжнародних профспілок, налагодження контактів між профспілковими об’єднаннями різних країн.

Світові економічні кризі початку ХХІ ст. суттєво загострили проблему безробіття. Зокрема, на регіональному ринку праці країн Європейського Союзу рівень безробіття за методологією Міжнародної організації праці дорівнює більш, як 7%. Найвищого значення серед країн ЄС він досяг у Іспанії, Словаччині, Угорщині, Греції, Португалії, Німеччині, Франції. Із серйозними проблемами зіткнувся також ринок праці у США, де рівень безробіття досяг 9,6%.

Дещо нижчими є показники рівня безробіття на ринку праці країн СНД. Серед країн цієї групи найвищий рівень безробіття зареєстровано у Вірменії, Україні, Киргизстані, Росії та Таджикістані.

Кількість безробітних у світі сягнула 229 млн. осіб, що являється величезною глобальною соціально-економічною проблемою, яка потребує для свого вирішення активних та невідкладних дій міжнародного співтовариства.

**6.2. Світові центри тяжіння робочої сили**

Найбільш розвинутий міжнародний ринок праці виник у Західній

Європі, де є свобода переміщення робітників між країнами Європейського Союзу й уніфікація трудового законодавства. Разом з цим існують специфічні особливості для кожної країни регіону.

Так, для Італії характерна як зовнішня, так і внутрішня міграція, переважно з півдня на північ країни. У Німеччині іноземці становлять 10% зайнятих. Специфікою ринку праці і міграційної політики Великобританії, Франції, Нідерландів є їх зв’язок з минулими колоніями, які є вагомим постачальником трудових ресурсів до цих країн.

Світовий (міжнародний) ринок праці — це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини склалися у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні. В умовах глобалізації виробництва, зростання взаємозалеж­ності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі наби­рають постійного, систематичного характеру. Таким чином, поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває тепер і міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємодоповненнях.

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами: по-перше, через міграцію трудових ресурсів і капіталу; по-друге, шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, куль­турні та інші перегородки між ними. Це приводить до утворення так званого «спільного ринку праці». Становлення міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній та технологічній галузях, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які стають нині глобальними. Це дістає відображення в координації, погодженні й зближенні соціальної політики різних країн, які мають неоднаковий досвід та законодавство в соціальній сфері. Таке регулювання різнонаціональних соціальних структур відбу­вається у багатьох напрямах. Головні серед них:

• умови праці, способи найму і звільнення працівників;

• оплата праці, зокрема системи додаткових виплат;

• надання відпусток, вільних від роботи днів, тривалість робочого дня;

• соціальне страхування;

• надання різних пільг, у тому числі матеріального постачання, відпочинку тощо.

Виникнення і розвиток міжнародного ринку робочої сили є результатом зростання міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва — капіталу і праці. Підвищення міжна­родної мобільності капіталу в соціальному плані означає, що він пред'являє тепер попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й на іноземну робочу силу, яка нерідко має певні переваги порівняно з національною (більш дисциплінована, менш вибаглива щодо оплати праці і т. д.). Попит на іноземну робочу силу почав помітно зростати тоді, коли виник масований експорт приватного виробничого капіталу й почалося створення у всіх країнах підприємств з використанням місцевої робочої сили.

Капітал, як правило, рушав у ті місця концентрації робочої сили, де вона значно дешевша від робочої сили в країні-експор­тері. Навіть у «нових індустріальних країнах» ставки заробітної плати промислових робітників у 80-х роках були в 5—10 разів нижчі, ніжу розвинутих країнах Заходу. Практична необмеженість на периферії світового господарства дешевих трудових ресурсів сприяє їх широкому включенню в орбіту функціонування про­дуктивного капіталу економічно розвинутих країн, насамперед на основі розвитку мануфактурних форм організації праці.

Слід зауважити, що в недалекому минулому, в епоху колоніа­лізму, попит на закордонну робочу силу не відігравав будь-якої серйозної ролі в міжнародній експансії капіталу. Діяльність між­народних компаній мала тоді переважно торговельний та фінан­совий характер. Сучасна ж структура попиту на робочу силу знач­но ускладнилась, і вона часто містить як її необхідний компонент попит на іноземних працівників. Саме в нинішню епоху, коли ринкові відносини стали панівними у світовому господарстві, міграція досягла глобальних розмірів та найрозвинутіших форм.

Об'єктивні можливості для залучення приватним капіталом робочої сили різної національної належності пов'язані з роз­витком ТНК, котрі розгорнули великомасштабне міжнародне ви­робництво з ієрархічним поділом праці різних груп зайнятих, які, живучи й працюючи в різних країнах, інтегрувалися в єдину виробничо-технологічну систему приватної корпорації. В межах ТНК із часом виник свій внутрішній ринок праці, який харак­теризувався частими переміщеннями різних категорій працівників (особливо керівної ланки) з однієї країни в іншу.

Паралельно з усіма цими процесами посилювалась також ди­ференціація і серед самих країн, у результаті чого світова еко­номіка набула з часом багаторівневого, складного та ієрархічного характеру. На найвищому рівні цієї ієрархії опинились колишні метрополії, які змогли розвинути виробничий апарат нової інфор­маційної економіки. Ці ж країни стали основним полем діяльності ТНК. На нижчих поверхах опинились країни з традиційною ін­дустріальною економікою. З одного боку, їм відведена роль ви­робників масової стандартизованої продукції, з іншого — ці краї­ни стали постачальниками дешевої робочої сили. Останнє сто­сується також країн з аграрною, сировинною економікою, яким дісталися найнижчі рівні ієрархії.

За всіма ознаками міжнародний ринок робочої сили, що фор­мується, має явно сегментований характер. У межах цього ринку створюються кілька окремих, відносно автономних ринків робочої сили зі специфічними закономірностями її руху. Така сегментація міжнародного ринку робочої сили віддзеркалює як міжнародний поділ праці, що склався, так і особливості у кваліфікації робочої сили й попиті на неї. Сегментування міжнародного ринку праці урізноманітнює склад робочої сили, що пропонується на цьому ринку. Водночас у його суб'єктів формуються специфічні риси й особливості, що відрізняють їх у цілому від зайнятих тільки на національних ринках праці. Достатньо сказати, що в суб'єктів міжнародного ринку праці помітно послаблюються національні уподобання, вони мобільніші і більш пристосовуванні до вимог наймачів.

У структурі міжнародного ринку праці вирізняються два найзначніші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю тру­дових навичок, високим рівнем кваліфікації й зарплати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації. Це загалом привілейований шар працівників з розвинутих країн, а також країн о середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Слід згадати й інший, щоправда нечисленний, шар зайнятих у різних міжна­родних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, Між­народному валютному фонді, ВТО, ЮНЕСКО та ін.). Наймання працівників у такі організації відбувається на чисто міжнародній основі і, як правило, з урахуванням лише професійної придат­ності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення гло­бальних проблем.

Другий доволі великий сегмент міжнародного ринку праці — робоча сила, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих працівників треба вирізнити специфічний загін так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США. До цієї категорії працівників можна приєднати також «еколо­гічних біженців», котрі через катастрофічні природні умови (на­приклад, посуха) змушені покидати свої насиджені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах.

Працівники, що пересуваються між країнами нелегально, по суті не мають юридичних і політичних прав. За необхідності при­ватні компанії легко можуть позбавитись їх, удавшись до депор­тації.

Економічна функція нелегального ринку праці зводиться пере­важно до обслуговування потреб величезної маси дрібних та се­редніх підприємств в індустріальних країнах, які, на відміну від великих підприємств, неспроможні застосовувати в широких мас­штабах дорогі працезбережувальні технології. Ці підприємства не можуть також за потреби переводити свої капітали у країни з дешевою робочою силою, як це часто роблять гігантські ТНК. Держава, як правило, мовчазно сприяє використанню праці нелегалів.

На ринку праці можна вирізнити ще дрібніші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими й професійними особливостями, ознаками тієї або іншої культури, традиції, а також націона­льними, расовими та статевими ознаками. Такий поділ чималою мірою пов'язаний з діяльністю ТНК, які мають попит на чітко визначені категорії робочої сили. Так, філіали західних компаній у країнах, що розвиваються (зокрема, в зонах «вільної торгівлі»), прагнуть використати насамперед працю молодих незаміжніх жі­нок, які не висувають високих вимог щодо оплати праці і водночас є слухняними, надійними, спритними в роботі і т. д. Жіноча робоча сила стала важливим сегментом нинішнього світового рин­ку праці, особливо в країнах, що розвиваються.

Сучасна структура світового ринку праці характеризується, на­самперед, виникненням такого нового й особливого його сегмен­та, який пов'язаний з використанням висококваліфікованих спе­ціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків систем та ін.), а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів і т. д. Розвиток розглядуваного сегмента ринку робочої сили значною мірою зумовлюється стрімким зростанням світової торгівлі послу­гами. Специфіка цього сектора ринку праці полягає в тому, що завдяки розвинутій мережі телекомунікацій певна частина інте­лектуальної робочої сили може брати участь у виробничому про­цесі, що здійснюється на будь-якій відстані від місця її перебування.

Під впливом інформаційної революції у світовому господарстві по суті формується нове середовище. Змінюється звичний харак­тер конкурентної боротьби. 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 них тепер не можна вижити в конкурентній боротьбі. Виникає, таким чином, попит на добре підготовлених спеціалістів, котрі можуть засвоювати великі обсяги інформації, володіють технікою її обробки. Одночасно зростає попит на інші категорії працівників (фахівців у галузі комунікацій, фінансів, освіти, науки і т. д.).

Важливою особливістю сучасного міжнародного ринку праці є те, що національні ринки робочої сили високорозвинутих країн задовольняють попит на неї не тільки власного, національного, а також іноземного капіталу. У США, наприклад, одним з вагомих факторів, що стимулює приплив іноземних приватних інвестицій, є наявність у цій країні висококваліфікованих робітників най­різноманітніших спеціальностей, без яких неможливе сучасне ви­сокотехнологічне виробництво.

В різних країнах світу сформувалися нині великі групи найма­ної робочої сили, котрі визначаються як «транснаціональна робоча сила». Цим професійним кадрам притаманна висока міжнародна мобільність: вони готові в будь-який момент задовольнити попит на робочу силу з боку підприємств, розташованих у різних районах світу. Такі групи робочої сили утворилися, наприклад, у країнах Азії, Західної Європи, Африки, в районі мексикансько-американського кордону. Умови їхнього наймання, як правило, досить вигідні підприємцям, хоча в багатьох випадках ці працівники отримують доволі високу заробітну плату, частину якої вони пере­казують своїм сім'ям на батьківщину.

Інтернаціоналізація резервної армії праці відбувається пара­лельно з глобалізацією виробництва та розвитком світового ринку товарів і капіталів. Ринок праці перетворився на важливу складову частину світового ринку. Процес розширеного відтворення капі­талу відбувається тепер не тільки в межах національних кордонів, а й у взаємодії з відтворювальними процесами інших країн, тобто набирає глобальних масштабів (так званий відкритий тип відтворювального процесу). Одним з регуляторів цього процесу є інтернаціоналізація виробничого циклу. Поряд з торгівлею і рухом капіталу міжнародний рух робочої сили стає важливим елементом, що забезпечує формування єдиного світового циклу. Рух робочої сили між країнами і спричинені ним потоки значних коштів у вигляді заробітної плати вносять істотні корективи у формування економічної ситуації в окремих країнах. Безпосередніми збуд­никами циклічних коливань нерідко стають перекази заробітної плати з однієї країни в іншу. Водночас міграція робочої сили впливає (погіршує або поліпшує) на умови життя працюючих у країнах — експортерах та імпортерах робочої сили.

Внаслідок інтернаціоналізації виробництва мільйонні маси лю­дей з економічно відсталих країн 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» — Південна Корея, Сінгапур, Бразилія, Нігерія), тим самим знижуючи ціну робочої сили. У 70—80-ті роки широко практикувався вивіз цілої низки виробництв (особливо в елект­ронній і легкій промисловості) за кордони розвинутих країн, у периферійні райони світу. В цьому випадку не робоча сила йшла до капіталу, а навпаки, капітал ішов до місць нагромадження дешевої робочої сили. Одночасно відбувався і зворотний процес: робоча сила з менш розвинутих регіонів залучалася (часто неле­гально) на некваліфіковані й малокваліфіковані роботи в розви­нуті центри Заходу.

Таким чином, динаміка міжнародного ринку робочої сили має складний соціально-економічний характер, що визначається роз­витком трудових ресурсів, національних ринків праці, процесами розподілу та перерозподілу робочої сили. Якщо наприкінці 80-х років чисельність зайнятої робочої сили у всьому світі ста­новила майже 1 млрд. чол., то, за прогнозами ООН, на початок 2000 р. загальна чисельність потенційної робочої сили мала зрости на 400 млн. і скласти 1,4 млрд. чол.

Важливою характеристикою міжнародного ринку праці є ступінь мобільності робочої сили. Рух трудових ресурсів набирає різних форм: природний, територіальний, галузевий, професій­ний, кваліфікаційний та соціальний. Найбільшу вагу має терито­ріальний рух робочої сили, хоч у міру еволюції міжнародного ринку робочої сили посилюється значення й інших форм. Міжнародний ринок праці становить комплексне явище, пов'я­зане як з розвитком самої особистості людини, так і з підвищен­ням якості праці, зміною характеру робочої сили, формуванням її нових якостей.

Для формування і функціонування міжнародного ринку праці потрібні певні стартові умови, зокрема високий рівень міждер­жавних господарських взаємозв'язків. На сучасному етапі постала низка нових факторів, що зумовлюють необхідність широкої учас­ті всіх країн у світогосподарських процесах. Нині жодна країна, навіть маючи багаті природні ресурси, розвинуту економіку, нау­ку, кваліфіковані трудові ресурси і ємний внутрішній ринок, не може залишатися осторонь від потужних загальносвітових інтегра­ційних процесів.

Давні особливі традиції має Північноамериканський ринок робочої сили. «Ми — країна іммігрантів, — заявив один з членів Палати представників Конгресу США, — кожен повинен зберігати цю горду традицію, а не ставити її під загрозу».

Азіатсько-Тихоокеанський регіон, в якому проживає більша частина населення світу, має значний потенціал трудових ресурсів. Головною країною імміграції у цьому регіоні є Австралія. До 80-х рр.

ХХ ст. в імміграційних потоках до Австралії переважали європейці.

З середини 80-х рр. стійким джерелом імміграції до Австралії стала Азія. Японія традиційно була країною еміграції. З початком зростання економіки у 60-х рр. ХХ ст. еміграція її громадян припинилася.

Починаючи з 90-х рр. до Японії щорічно приїздять до 400 тис. іноземних робітників. Дефіцит робочої сили відчувають Сінгапур, Південна Корея, Тайвань, Малайзія.

У країнах Близького Сходу, перш за все, Перської Затоки, в кінці ХХ ст. іммігранти становили більшість населення цих країн. У Катарі і Кувейті, наприклад, 85% усіх робітників — іммігранти, в Об’єднаних Арабських Еміратах — 90%.

Південноафриканський ринок робочої сили виник навколо найбагатшої країни африканського континенту — Південно-Африканської Республіки (ПАР), де приблизно 2/3 чорних робітників становлять мігранти за короткостроковими контрактами.

Щодо країн Латинської Америки, то до 60-х рр. ХХ ст. тут переважала імміграція європейців, а з 60-х рр. — міжконтинентальна міграція все більше починає заміщуватися внутрішньоконтинентальною.

Населення мігрує переважно до басейну р. Амазонки з країн, що розташовані в Андах — Перу, Еквадор, Колумбія. Внутрішньоконтинентальна міграція робочої сили у Латинській Америці набула стійкого характеру. Це пояснюється дефіцитом землі у більшості селян та їх неповною зайнятістю, а також високими темпами приросту населення, які у 4 рази вищі, ніж у розвинутих країнах.

Масовий характер міграційних процесів став складним випробуванням для обмежених трудових ресурсів країн СНД. Спад виробництва у 90-х рр. ХХ ст. обумовив високий рівень безробіття і змусив працездатне населення до еміграції. Після 1989 р. більше ніж 9 млн чол., приблизно кожен 30-й житель СРСР, стали емігрантами. Більше 3,5 млн чол. — це біженці, переміщені особи та вимушені репатріанти; приблизно 3,3 млн чол. — ті, хто повернувся в місця свого етнічного походження; приблизно 1,2 млн чол. — колишні депортовані; майже 600 тис. — екологічні мігранти, перш за все, із зони чорнобильської аварії, району Аральського моря і колишнього ядерного полігону в Семипалатинську. На просторах СНД перебуває 580 тис. нелегальних іммігрантів, у тому числі вихідці з Азії та Африки, що намагаються проникнути на Захід.

У сучасних умовах найбільш репрезентативні тенденції розвитку міжнародного ринку праці демонструють країни Західної Європи та США.

**6.3. Роль і місце міжнародних організацій у регулюванні світового ринку праці**

У регулюванні світового ринку праці провідну роль відіграє Міжнародна організація праці (МОП). МОП створена у 1919 р., а з 1946 р. вона є спеціалізованим закладом ООН. Керівними органами МОП є:

– Міжнародна конференція праці (МПК) — це вищий орган, що збирається раз на рік;

– Адміністративна рада — головний виконавчий орган, який обирається на МКП на трирічний термін;

– Міжнародне бюро праці (МБП) — постійно діючий секретаріат МОП зі штаб-квартирою в Женеві (Швейцарія).

МОП узгоджує та узагальнює трудові відносини, які виникли на національних ринках праці. У своїх конвенціях та рекомендаціях МОП юридично закріплює норми трудових відносин як частину міжнародного права, тим самим втілює регулюючі заходи щодо світового ринку праці. Після ратифікації парламентами країн конвенції та рекомендації МОП стають уніфікованими складовими національного трудового права.

Основними конвенціями МОП з питань регулювання ринку праці є:

– Конвенція № 2 «Про безробіття»;

– Конвенція № 44 «Про допомогу особам, які є безробітними з незалежних від них обставин»;

– Конвенція № 87 «Про свободу асоціації і захисту прав на організацію;

– Конвенція № 88 «Про організацію служби зайнятості»;

– Конвенція № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення»;

– Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості»;

– Конвенція № 122 «Про політику в галузі зайнятості»;

– Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати»;

– Конвенція № 168 «Про сприяння зайнятості і захист від безробіття».

Згідно з конвенціями МОП держави-члени МОП зобов’язані зберігати за місцем проживання працівника-мігранта права на отримання соціальних виплат, зароблених на місці найму (у тому числі в зарубіжній країні). До зазначених виплат належать: оплата медичного обслуговування; грошова допомога при хворобі, у випадку безробіття; виплати на сім’ю тощо.

Авторитетною міжнародною організацією, яка займається проблемами регулювання світового ринку праці, є Міжнародна організація з питань міграції (МОМ), створена у 1951 р. Керівним органом МОМ є Рада. Створюється також Виконавчий Комітет.

Штаб-квартира МОМ розташована в Женеві.

У галузі трудової міграції МОМ розроблено спеціальні програми:

– «Міграція в інтересах розвитку»;

– «Повернення кваліфікованих людських ресурсів»;

– «Вибіркова міграція»;

– «Об’єднані експерти»;

– «Горизонтальне співробітництво в галузі кваліфікованих людських ресурсів».

Міжнародне трудове право, визнане в багатьох країнах, і конвенції та програми міжнародних організацій відіграють суттєву роль у регулюванні світового ринку праці і коригуванні його саморегуляції.

З метою пом’якшення та подолання наслідків світової економічної кризи 2007–2010 років Міжнародною організацією праці запропоновано ряд рекомендацій, зокрема:

– розширення кола осіб, охоплених програмами страхування по безробіттю;

– впровадження додаткових програм професійної перепідготовки звільнених працівників;

– спрямування державних капіталовкладень на підтримку внутрішнього ринку, соціальної інфраструктури, житлового будівництва тощо;

– підтримка малих та середніх підприємств;

– посилення соціального діалогу на рівні підприємств, галузей та держави.