

## **ТЕМА 7.**

# **СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ**

### **Основні питання для вивчення**

- ◇◇◇ 7.1. *Особливості формування та розвитку світового ринку праці.*
- ◇◇◇ 7.2. *Світові центри тяжіння робочої сили.*
- ◇◇◇ 7.3. *Роль і місце міжнародних організацій у регулюванні світового ринку праці.*

### **7.1. 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* поживавлення 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-трудоких 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.

Світова економічна криза 2007–2010 років суттєво загострила проблему безробіття. Зокрема, на регіональному ринку праці країн Європейського Союзу рівень безробіття за методологією Міжнародної організації праці дорівнював 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%.

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

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.

## 7.2. 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 (рис. 12.1). 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.

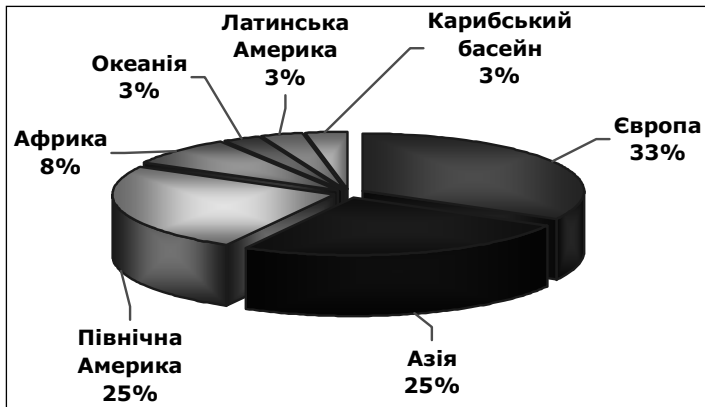


Рис. 12.1. Частка мігрантів у різних регіонах світу (% від загальної кількості мігрантів у світі)\*

\*IOM, World Migration Report, 2008.

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. XX 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. XX ст. еміграція її громадян припинилася. Починаючи з 90-х рр. до Японії щорічно приїждять 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 XX 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. XX 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. XX 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 Семіпалатинську. 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.

---

### 7.3. 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.