

# ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО

*Факультет туризму*

**Кафедра економіки та менеджменту**

**Завидівська О. І.**

**ЛЕКЦІЯ № 11**

**СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ**

з навчальної дисципліни:

**«Міжнародні економічні відносини»**

підготовки *БАКАЛАВРІВ*

галузь знань **07 «Управління та адміністрування»**

**(спеціальність 073 – «Менеджмент»)**

Лекція обговорена і затверджена на засіданні кафедри економіки та менеджменту  
(протокол № 5 від "10" грудня 2020 року)

Львів – 2020

## План

1. Сутність світового ринку праці
  2. Структура та особливості формування світового ринку праці
  3. Історія та особливості розвитку сучасного світового ринку праці
- 

### *1. Сутність світового ринку праці*

Одним із важливих елементів сучасної глобальної економічної системи є *світовий ринок праці* з його уніфікованою шкалою критеріїв щодо якості трудових ресурсів, розвитком нових форм зайнятості, гнучкістю та надзвичайною мобільністю робочої сили.

**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.

*Робоча сила (РС)* – здатність людей до праці, сукупність фізичних і духовних якостей людини, які вона використовує в процесі виробництва необхідних засобів існування.

*Міжнародний ринок робочої сили* – сукупність трудових ресурсів, задіяних у міжнародному русі факторів виробництва, інституціональних структур, що забезпечують співвідношення попиту та пропозиції, переміщення, використання робочої сили й економічні відносини, які виникають при цьому.

*Передумови формування сучасного світового ринку праці:* поширення ринкових відносин у всесвітньому масштабі; розвиток НТР; глобалізація економічних відносин; розвиток ТНК.

Міжнародний ринок праці, який об'єднує понад 3 млрд. працездатного населення світу, потребує формування регулятивного та координаційного механізмів з узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, їх перерозподілу між різними країнами, регіонами, ланками світового господарства та ефективного використання, розширює можливості обміну знаннями, інформацією і досвідом між народами.

## 2. Структура та особливості формування світового ринку праці

Основною особливістю сучасного етапу розвитку міжнародного ринку праці є його сегментація. У структурі міжнародного ринку праці вирізняються наступні *найзначніші сегменти*:

- Кваліфікована РС з навичками роботи у ПРК;
- Кваліфікована РС без досвіду роботи у західних компаніях;
- Транснаціональна робоча сила;
- Фахівці, що виконують роботу за місцем постійного проживання;
- Нелегальна робоча сила;
- Спеціалісти в галузі науки й техніки.

*Перший сегмент.* Робоча сила, що має високий рівень кваліфікації, стабільні трудові навички, а також доволі чітку ієрархію кваліфікації, забезпечена постійною зайнятістю і високою зарплатою. Походження – промислово розвинуті країни, країни із середнім рівнем розвитку, НІК (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Сфера діяльності – великі ТНК. Рух у цій групі називають «відпливом інтелекту» – це люди, які або одержують недостатню, за власною уявою, матеріальну винагороду або не вдоволені перспективами професійного росту.

*Другий сегмент.* Висококваліфіковані фахівці (науковці, інженери, аналітики, програмісти), пов'язані зі сферою науки й послуг, які володіють і здатні засвоювати й виробляти значні обсяги інформації. Країна походження особливої ролі не грає. Сфера діяльності – ТНК, сучасні високотехнологічні компанії.

*Третій сегмент.* Робоча сила, що має досить високий рівень кваліфікації, але не має досвіду роботи в західних компаніях. Походження – райони світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Місце працевлаштування – середні й дрібні компанії.

*Четвертий сегмент.* Нелегальна робоча сила – включає широке коло осіб, що відрізняються за країнами походження, причинами міграції, рівнем професійної кваліфікації. Об'єднує їх нелегальне становище в країні перебування, відсутність юридичних і політичних прав. Місце працевлаштування – дрібні підприємства, нездатні впроваджувати сучасні працезберігаючі технології, сфера послуг.

*П'ятий сегмент.* Фахівці в області інформації та програмування з країн, що розвиваються та країн із перехідною економікою, що мають доступ до засобів обміну інформацією й виконують роботу в місці постійного проживання на замовлення західних компаній.

*Шостий сегмент.* «Транснаціональна робоча сила» – високо-мобільні групи фахівців, що мають досвід роботи в міжнародному бізнесі, затребувані й готові в будь-який момент задовольнити попит на робочу силу підприємств розташованих у різних районах світу.

У формуванні міжнародного ринку праці втілюються такі характерні *тенденції сучасного етапу розвитку людської цивілізації*: посилення соціальної орієнтації світової економіки, демократизація трудових відносин, інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили, стандартизація умов життя і праці людей у різних частинах планети, розвиток та вдосконалення особистості на основі загальнолюдських цінностей.

### *3. Історія та особливості розвитку сучасного світового ринку праці*

*Історично переміщення значних мас людей відбувалося практично в усі епохи існування людства.*

**Виділяють кілька етапів міжнародного переміщення робочої сили:**

***Перший етап*** – відкриття і освоєння Американського континенту;

***Другий етап*** – промислова революція в Європі в ост. третині XVIII – середині XIX ст.;

***Третій етап*** – 80-ті рр. XIX ст. – початок Першої світової війни;

***Четвертий етап*** – період між двома світовими війнами;

***П'ятий етап*** – після Другої Світової війни;

***Сучасний етап*** – глобалізаційні процеси, що відбуваються у світовій економіці.

Загальна чисельність робочої сили у світі склала на початку нового тисячоліття більш 3 млрд. чол.: її приріст у промислово розвинутих країнах склав 40%, у Південній Азії – 93%, на Близькому Сході і у Північній Африці – 76%.

У світі функціонують постійні ринки робочої сили:

***Перший ринок*** – ***Північно- і Південноамериканський регіон***, трудові ресурси якого склалися історично за рахунок переселенців (у 1946-1982 рр. у США в'їхало 3,6

млн. чол., Канаду – більше 2 млн., у 90-х рр. – до 900 тис. мігрантів щорічно, в основному – вихідці з Латинської Америки, Японії. Індонезії, Філіппін, Південної Кореї, Південної й Східної Європи. При цьому 40-50% фахівців, що в'їжджали в країну, були вихідцями з Індії, 10% – з Китаю.

**Другий ринок – Західноєвропейський (країни Західної та Північної Європи)** – близько 20 млн. переселенців. Велику роль у використанні іноземної робочої сили зіграло створення ЄС, одним з елементів якого є спільний ринок робочої сили.

**Третій ринок – Азіатський (Південно-Західна й Західна Азія).** Особливість ринку полягає у тому, що переміщення робочої сили із самого його початку має тимчасовий характер.

**Четвертий ринок – ринок країн Перської затоки (нафтовидобувних країн Близького Сходу)** – новий центр тяжіння РС, який наприкінці 90-х рр. XX ст. нараховував 5 млн. переселенців або більше 50% робочої сили.

**П'ятий ринок – Африканський** – налічує більш 6 млн. переселенців. Центр – Центральна й Південна Африка, ПАР, Зімбабве, Камерун, Гана, Кенія, Ліберія, Північна Африка – країни Магрибу.

*Особливості сучасного ринку праці* полягають в наступному:

- стримуванні росту заробітної плати;
- упровадженні гнучких форм зайнятості на умовах строкового трудового договору;
- збільшенні тривалості робочого тижня;
- розширенні практики поєднання професій;
- перерозподілі робочих місць на користь більш кваліфікованих працівників;
- скороченні соціальних зобов'язань, у тому числі й пенсійного страхування;
- переносі (збільшенні) віку виходу на пенсію;
- розширенні прав підприємців у сфері найму й звільнення робочої сили.

Сучасний світовий ринок праці характеризують такі **основні моделі трудових відносин:**

**Європейська (континентальна, корпоративістська) модель** передбачає активну роль держави в регулюванні соціально-економічних відносин, високий рівень соціального партнерства між робітниками й роботодавцями та правової захищеності працівників, жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих

місць, регіонально-галузеве регулювання рівня оплати праці та її диференціації. Ця модель має два різновиди:

- 1) *демократичний корпоративізм;*
- 2) *ієрархічний корпоративізм.*

**Англосаксонська (ліберальна) модель** характеризується мінімальним втручанням урядових структур у механізм взаємодії підприємців і робітників, свободою роботодавця у відносинах найму і звільнення, перевагою колективно-договірному регулюванню на рівні підприємства.

**Соціально-ринкова модель** найхарактерніша для Німеччини. Важливою її рисою є державна підтримка малозабезпечених верств населення й тих, хто має потребу в соціальній підтримці.

**Китайська модель** поєднує жорстке регулювання трудових відносин у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному секторі.