

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КАЛІНІН Владислав Валерійович

УДК 339.97:331.556.4

ДИСЕРТАЦІЯ

**ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОРЕСУРСНИХ ПОТОКІВ В
УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Галузь знань 29 – міжнародні відносини

Спеціальність 292 – міжнародні економічні відносини

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ В.В. Калінін

Науковий керівник: БЕЗЗУБЧЕНКО Ольга Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Калінін В.В. Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 292 «Міжнародні економічні відносини». – Маріупольський державний університет, Київ, 2026.

Дисертаційна робота присвячена удосконаленню теоретичних та методологічних основ дослідження транснаціоналізації трудових потоків на етапі глобалізації і розробці комплексу рекомендацій науково-практичного спрямування щодо формування конструкту трудового забезпечення в умовах глобалізації ринку праці.

У розділі 1 «Теоретико-методологічні засади дослідження транснаціоналізації трудових потоків в умовах глобалізації» проаналізовано методологічні основи закономірностей формування і розвитку глобалізації; досліджено теоретичні засади розвитку транснаціоналізації як трудового феномену; визначено системологічні передумови формування транснаціональних трудових потоків в умовах глобалізації.

Зроблено висновок, що глобалізація є процесом, який втілює в собі трансформацію просторової організації світу, а також міжсуб'єктних відносин, які формують міжконтинентальні, міжрегіональні, міжкрайові потоки та структури взаємодій і відповідні прояви в соціально-економічному та інформаційно-технологічному вимірі. На основі аналізу наслідків глобалізаційних проявів глобалізацію визначено як поширення у планетарному масштабі процесів якісного перетворення міжнародної економічної взаємодії, які через комплекс змін транснаціонального характеру сприяють трансформації міжнародного поділу праці та становлення єдиного глобального трудового простору.

Обґрунтовано, що глобалізація є об'єктивним процесом трансформації світового поділу праці, формою якого виступає транснаціоналізація

трудоресурсних відносин. Підкреслено, що сучасний етап розвитку глобалізації характеризується уповільненням даного процесу через новітні трудоресурсні виклики.

З урахуванням того, що в умовах глобалізації процеси транснаціоналізації є наслідком поглиблення світового поділу праці та посилення консолідації міжнародного бізнесу, обґрунтовано, що провідною рушійною силою глобальних трансформацій виступає діяльність транснаціональних корпорацій (ТНК). Наголошено, що ТНК, з одного боку, є продуктом розвитку міжнародних економічних відносин, а з іншого – потужним важелем впливу на зазначені відносини, що не лише формує нові механізми МЕН в умовах економіки знань, а й видозмінює їх форми, на основі чого зроблено висновок, що транснаціональні корпорації посилюють процеси інтернаціоналізації трудоресурсного забезпечення. На основі проведеного дослідження надано авторське визначення поняття «транснаціональна компанія».

Обґрунтовано, що при виході на світові ринки перед транснаціональними корпораціями, перш за все, постає проблема трудоресурсного забезпечення: оскільки трудоресурсний компонент є основним в системі економічної діяльності ТНК, фактично спостерігається становлення транснаціональної моделі трудоресурсного забезпечення. Виходячи з того, що діяльність ТНК сприяє становленню конвергентної світової економічної системи, зумовлюючи визначальний характер трудоресурсної складової процесу транснаціоналізації, висловлено гіпотезу щодо транснаціональної конвергенції трудоресурсного забезпечення у глобальному масштабі.

Відзначено, що феномен транснаціоналізації трудоресурсних потоків відображає системний характер явища транснаціоналізації трудоресурсного забезпечення, втілюючи детермінуючий вплив глобальних ланцюгів створення вартості на функціонування світового ринку праці.

Обґрунтовано, що формування системи трудоресурсного забезпечення глобальної економіки спричинило становлення феномену транснаціоналізації трудоресурсних потоків як детермінуючого фактору розвитку міжнародної

економічної діяльності. При цьому діяльність ТНК як інтегрованої форми міжнародного бізнесу, визначаючи багатовимірну суб'єктно-об'єктну природу транснаціональних трудових потоків, призводить до виникнення явища світогосподарського поділу праці, який представляє собою поділ праці між транснаціональними структурами, в рамках якого діють уніфіковані економічні, технологічні, правові і соціально-культурні норми використання праці. Визначено, що в системі глобального ринку праці спостерігається ефект самоорганізації транснаціональних трудових потоків, рушійною силою якого виступає, з одного боку, глобалізація, з іншого – транснаціоналізація трудових потоків простору. При цьому основним елементом формування транснаціональних трудових потоків є міжнародна трудова міграція.

У розділі 2 «Аналіз трансформації транснаціональних трудових потоків в системі глобального трудового забезпечення» досліджено глобальні передумови формування транснаціональних трудових потоків; здійснено аналіз транснаціональних трансформацій трудового забезпечення в системі світового ринку праці; ідентифіковано новітні тенденції транснаціоналізації трудового забезпечення на етапі глобалізації.

Визначено, що в умовах глобалізації кардинальні економічні, геополітичні та соціальні зміни призводять до структурної декомпозиції світового трудового простору – виникнення транснаціональних трудових взаємодій, в рамках яких відбувається перерозподіл робочої сили у глобальному масштабі. В системі глобального ринку праці утворюються транснаціональні трудові потоки, які виконують функцію наднаціонального трудового забезпечення національних економік і міжнародних господарюючих структур.

Встановлено, що ситуація на світовому ринку праці демонструє неоднорідні тенденції в частині зайнятості населення, економічної активності, безробіття, трудових доходів. Констатовано, що вагомою складовою

економічного зростання розвинутих країн є залучення іноземної робочої сили. При цьому глобалізація ринку праці кардинально змінює механізм трудоресурсного забезпечення на всіх рівнях. Зроблено висновок щодо утворення у світовій економіці глобального контуру трудоресурсного забезпечення, в рамках якого міжнародний ринок праці виступає простором транскордонного (екстериторіального) переміщення робочої сили відповідно до запитів національних ринків праці.

Підкреслено, що транснаціоналізація трудоресурсного забезпечення визначає складний соціально-економічний характер розподілу і перерозподілу робочої сили в системі глобального ринку праці, обумовлюючи становлення явища транснаціоналізації трудоресурсних потоків.

Обґрунтовано, що на сучасному етапі транснаціональні трудоресурсні потоки, по-перше, виступають ключовим інструментом стабілізації структури міжнародного ринку праці, оперативно реагуючи на динамічність трудоресурсних потреб національних економік і міжнародних господарюючих структур (ТНК); по-друге, компенсують дефіцит робочої сили на всіх рівнях.

Доведено визначальну роль і багатокomпонентний вплив міжнародної трудової міграції в системі глобального трудоресурсного забезпечення. Зроблено висновок, що територіальний та виробничий чинники транснаціоналізації, взаємодіючи між собою, утворюють транснаціональний контур трудоресурсного забезпечення, що підтверджує гіпотезу щодо транснаціональної конвергенції трудоресурсного забезпечення у глобальному масштабі.

Підкреслено, що домінуючу роль серед новітніх тенденцій транснаціоналізації трудоресурсного забезпечення відіграє цифровізація, що призводить до суттєвих структурних зрушень в системі світового ринку праці, зокрема до посилення віртуалізації трудових відносин як прояву цифрової трансформації трудоресурсного простору. Ключову роль у даному процесі відіграють цифрові ТНК, сприяючи виникненню нових форм зайнятості (НФЗ), змінюючи параметри світового трудоресурсного простору

(домінування потоків кваліфікованої і висококваліфікованої робочої сили), активізуючі потоки прямих іноземних інвестицій.

Встановлено, що в рамках формування транснаціонального контуру трудоворесурсного забезпечення відбувається перехід від трудоворесурсних відносин у форматі brain drain – brain gain до формату brain sharing, що дозволило зробити висновок щодо становлення транснаціональної моделі міжнародної міграції та зростання транснаціональної мобільності робочої сили як детермінант глобального економічного розвитку. Зроблено висновок, що під впливом масштабних трансформацій глобального ринку праці, інтенсифікації міграційних потоків, значення міжнародної мобільності в рамках ТНК буде зростати.

У розділі 3 «Формування новітнього світового конструкту трудоворесурсного забезпечення» запропоновано формат транснаціонального конструкту трудоворесурсного забезпечення в системі глобального ринку праці, здійснено емпіричний аналіз параметрів трудоворесурсного забезпечення в умовах глобалізації ринку праці, розроблено пропозиції щодо удосконалення регулювання міжнародного ринку праці в контексті транснаціоналізації трудоворесурсних потоків.

В результаті проведеного дослідження запропоновано концепт регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації, який на основі ідентифікації глобальних трудоворесурсних трансформацій, аспектів становлення глобального ринку праці, виділення цілей, інструментального та організаційного конструкту, а також основних завдань реформування політики регулювання національних ринків праці на етапі глобалізації, окреслює напрями міжнародного співробітництва у сфері регулювання ринку праці у глобальному трудоворесурсному просторі.

Розроблено концептуальну схему формування транснаціонального конструкту трудоворесурсного забезпечення в системі глобального ринку праці, яка, окреслюючи інституційну та економічну рамки транснаціоналізації трудоворесурсного простору, з урахуванням проявів вказаного процесу, враховує

особливості транснаціоналізації трудових потоків на глобальному, регіональному, макро-, мікрорівні. Обґрунтовано необхідність створення наднаціонального регуляторного контуру трудових потоків.

Емпірично підтверджено гіпотезу щодо транснаціональної конвергенції трудових потоків у глобальному масштабі через утворення транснаціонального контуру трудових потоків внаслідок взаємодії територіального та виробничого чинників транснаціоналізації трудових потоків. Зроблено висновок, що глобалізація та транснаціоналізація ринків праці формують майже однорідний простір, у межах якого міжрегіональні відмінності за окремими параметрами трудових потоків істотно скорочуються, а конвергенційні процеси проявляються вибірково та з різною інтенсивністю залежно від структурних та інституційних характеристик відповідних сегментів ринку праці.

Один з найбільш відчутних економічних впливів на розвиток світового ринку праці здійснює транснаціоналізація, яка перетворила діяльність ТНК на головний чинник світового поділу праці. Зроблено висновок, що основне завдання міграційної політики має полягати у формуванні сприятливих умов використання праці мігрантів на основі уніфікації міжнародних стандартів використання праці і визначення пріоритетних завдань у сфері трудової міграції. Обґрунтовано, що одним із ключових аспектів регулювання ринку праці має стати регулювання транснаціональних потоків робочої сили.

Доведено, що ТНК не лише впливають на національні економіки країн присутності корпорацій, а й формують нові стандарти у сфері регулювання внутрішньофірмового ринку праці. Розроблено структурну схему трудових потоків внутрішньокорпоративного ринку праці ТНК, яка спирається на ідентифікацію особливостей транснаціоналізації як середовища формування новітнього конструкту трудових відносин на етапі глобалізації з урахуванням викликів, пов'язаних з форматом трудових відносин одночасно в багатьох країнах світу.

Ключові слова: транснаціоналізація, транснаціональна корпорація, транснаціональна мобільність, трудові ресурсні потоки, глобалізація, ринок праці, міжнародний ринок праці, глобальний ринок праці, робоча сила, зайнятість, цифрова трансформація, прямі іноземні інвестиції, міграція, міжнародна міграція, міграційні потоки.

ABSTRACT

Kalinin V.V. Transnationalization of labor force flows under the conditions of globalization. – Qualification research paper as a manuscript.

Thesis for a PhD Degree in the specialty 292 “International Economic Relations”. – Mariupol State University, Kyiv, 2026.

The dissertation work is devoted to improving the theoretical and methodological foundations of the study of labor resource flows transnationalization at the stage of globalization and developing a set of recommendations of a scientific and practical direction regarding the formation of a construct of labor resource provision in the conditions of globalization of the labor market.

In section 1 “Theoretical and methodological foundations of the study of labor resource flows transnationalization in the conditions of globalization” the methodological foundations of the regularities of the formation and development of globalization are analyzed; the theoretical foundations of the transnationalization development as a labor resource phenomenon are investigated; the systemological prerequisites for the formation of transnational labor resource flows in the conditions of globalization are determined.

It is concluded that globalization is a process that embodies the transformation of the spatial organization of the world, as well as intersubjective relations that form intercontinental, interregional, intercountry flows and structures of interactions and the manifestations in the socio-economic, information and technological dimensions. Based on the analysis of globalization manifestations consequences, globalization is defined as the spread on a planetary scale of qualitative transformation of international economic interaction processes, which contribute to the transformation of the international division of labor and the formation of a single global labor resource space through a complex of changes of a transnational nature.

It is substantiated that globalization is an objective process of the world division of labor transformation, the form of which is the transnationalization of labor relations. It is emphasized that the current stage of globalization is characterized by a slowdown in this process due to the latest labor resource challenges.

Taking into account the fact that in the conditions of globalization, the processes of transnationalization are a consequence of the deepening of the global division of labor and strengthening of the consolidation of international business, it is substantiated that the leading driving force of global transformations is the activity of transnational corporations (TNCs). It is emphasized that TNCs, on the one hand, are a product of the international economic relations development, and on the other hand, a powerful lever of influence on these relations, which not only forms new mechanisms of international economic relations in the knowledge economy but also modifies their forms.. On the basis of this the conclusion is made that transnational corporations strengthen the processes of internationalization of labor resources. Based on the conducted research, the author's definition of the concept of "transnational company" is provided.

It is substantiated that when entering global markets, transnational corporations first of all face the problem of labor resource provision: since the labor resource component is the main one in the system of economic activity of TNCs, the formation of a transnational model of labor resource provision is actually observed. Based on the fact that the activities of TNCs contribute to the formation of a convergent world economic system, determining the determining nature of the labor resource component of the transnationalization process, a hypothesis is expressed regarding the transnational convergence of labor resource provision on a global scale.

It is noted that the phenomenon of transnationalization of labor resource flows reflects the systemic nature of the phenomenon of transnationalization of labor resource provision, embodying the determining influence of global value chains on the functioning of the global labor market.

It is substantiated that the formation of the system of labor resource provision of the global economy has led to the emergence of the phenomenon of transnationalization of labor resource flows as a determining factor in the development of international economic activity. At the same time, the activities of TNCs as an integrated form of international business, by determining the

multidimensional subject-object nature of transnational labor resource flows, leads to the emergence of the phenomenon of world economic division of labor; which is a division of labor between transnational structures, within the framework of which unified economic, technological, legal and socio-cultural norms of labor use operate. It is determined that in the system of the global labor market there is an effect of self-organization of transnational labor resource flows, the driving force of which is, on the one hand, globalization, and on the other hand, transnationalization of labor resource space. At the same time, the main element in the formation of transnational labor flows is international labor migration.

In section 2 “Analysis of the transformation of transnational labor resource flows in the system of global labor resource provision”, the global prerequisites for the formation of transnational labor resource flows are investigated; an analysis of transnational transformations of labor resource provision in the system of the global labor market is carried out; the latest trends in the transnationalization of labor resource provision at the stage of globalization are identified.

It is determined that in the context of globalization, cardinal economic, geopolitical and social changes lead to the structural decomposition of the world labor space - the emergence of transnational labor-resource interactions, within which labor redistribution occurs on a global scale. Transnational labor-resource flows are formed in the system of the global labor market, which perform the function of supranational labor-resource provision of national economies and international economic structures.

It has been established that the situation on the global labor market demonstrates heterogeneous trends in terms of employment, economic activity, unemployment, labor income. It has been stated that a significant component of the economic growth of developed countries is the attraction of foreign labor. At the same time, the globalization of the labor market radically changes the mechanism of labor resource provision at all levels. A conclusion is made regarding the formation of a global contour of labor resource provision in the world economy, within the framework of

which the international labor market acts as a space for cross-border (extraterritorial) movement of labor in accordance with the requests of national labor markets.

It is emphasized that the transnationalization of labor supply determines the complex socio-economic nature of the distribution and redistribution of labor in the system of the global labor market, causing the emergence of the phenomenon of transnationalization of labor flows.

It is substantiated that at the present stage, transnational labor flows, firstly, act as a key tool for stabilizing structure of the international labor market, responding promptly to the dynamics of labor resource needs of national economies and international economic structures (TNCs); secondly, they compensate for the labor shortage at all levels.

The determining role and multicomponent impact of international labor migration in the system of global labor supply are proven. It is concluded that the territorial and production factors of transnationalization, interacting with each other, form a transnational contour of labor supply, which confirms the hypothesis of transnational convergence of labor supply on a global scale.

It is emphasized that the dominant role among the latest trends in the transnationalization of labor resources is taken by digitalization. This leads to significant structural shifts in the system of the global labor market, in particular to the strengthening of the virtualization of labor relations as a manifestation of the digital transformation of the labor space. Digital TNCs play a key role in this process, contributing to the emergence of new forms of employment (NFE), changing the parameters of the global labor space (domination of flows of qualified and highly skilled labor), stimulating flows of foreign direct investment.

It has been established that within the framework of the formation of the transnational contour of labor resource provision, there is a transition from labor resource relations in the format of brain drain - brain gain to the format of brain sharing, which allowed us to draw a conclusion about the formation of a transnational model of international migration and the growth of transnational labor mobility as a determinants of global economic development. It is concluded that

under the influence of large-scale transformations of the global labor market, intensification of migration flows, the importance of international mobility within TNCs will grow.

In section 3 “Formation of a new global construct of labor resource provision,” the format of a transnational construct of labor resource provision in the system of the global labor market is proposed; an empirical analysis of the parameters of labor resource provision in the context of labor market globalization is carried out; proposals to improve the regulation of the international labor market in the context of the transnationalization of labor resource flows are developed.

As a result of the research, a concept of regulating national labor markets in the context of globalization was proposed, which outlines the directions of international cooperation in the field of labor market regulation in the global labor space. It's based on the identification of global labor resource transformations, aspects of the formation of the global labor market, the allocation of goals, instrumental and organizational constructs, as well as the main tasks of reforming the policy of regulating national labor markets at the stage of globalization.

A conceptual scheme for the formation of a transnational construct of labor resource provision in the system of the global labor market has been developed. It takes into account the peculiarities of the transnationalization of labor resource flows at the global, regional, macro-, and micro levels; outlines the institutional and economic framework of the transnationalization of the labor resource space, taking into account the manifestations of the specified process. The need to create a supranational regulatory contour of labor resource provision has been substantiated.

The hypothesis of transnational convergence of labor resource provision on a global scale has been empirically confirmed through the formation of a transnational contour of labor resource provision as a result of the interaction of territorial and production factors of labor resource flows transnationalization. It is concluded that globalization and transnationalization of labor markets form homogeneous space within which interregional differences in individual parameters of labor resource provision are significantly reduced, and convergence processes manifest themselves

selectively and with varying intensity depending on the structural and institutional characteristics of the relevant labor market segments.

One of the most tangible economic impacts on the development of the global labor market is exerted by transnationalization, which has turned the activities of TNCs into the main factor in the global division of labor. It is concluded that the main task of migration policy should be to form favorable conditions for the use of migrant labor based on the unification of international standards for the use of labor and the definition of priority tasks in the field of labor migration. It is substantiated that one of the key aspects of labor market regulation should be the regulation of transnational labor flows.

It is proven that TNCs not only influence the national economies where corporations are present, but also form new standards in the field of regulation of the intra-corporate labor market. A structural scheme of labor resource provision of the intra-corporate labor market of TNCs has been developed. It's based on the transnationalization features identification as an environment for the formation of a new construct of labor resource relations at the stage of globalization, taking into account the challenges associated with the format of labor relations simultaneously in many countries of the world.

Keywords: transnationalization, transnational corporation, transnational mobility, labor flows, globalization, labor market, international labor market, global labor market, labor force, employment, digital transformation, foreign direct investment, migration, international migration, migration flows.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку та / або Європейського Союзу

1. Mykhailyshyn L., Korovchuk Y., Kalinin V. Forecast Trends of the World Labour Market. *Public Security and Public Order*. Research Journal. Mykolas Romeris University. Kaunas, 2020. No. 24. P. 513-524. URL: <https://www3.mruni.eu/ojs/vsvt/article/view/5564/4763> DOI: <https://doi.org/10.13165/PSPO-20-24-34>

Особистий внесок здобувача: зроблено висновок про наявність трудоресурсних деформацій у глобальному масштабі в якісному та територіальному вимірах.

2. Podunai V., Kalinin V. Formation of transnational labor flows in conditions of the labor market globalization: conceptual discourse. *Public security and public order*. Research journal. Mykolas Romeris University. Kaunas, 2022. No. 29. P. 172-187. URL: <https://ojs.mruni.eu/ojs/vsvt/article/view/8505>. DOI: <https://doi.org/10.13165/PSPO-22-29-24>.

Особистий внесок здобувача: охарактеризовано формування феномену транснаціоналізації потоків робочої сили.

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України та до міжнародних наукометричних баз

1. Калінін В.В. Формування транснаціональних трудоресурсних потоків в умовах глобалізації ринку праці: концептуальний дискурс. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. 2021, Вип. 21. С. 59-68. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/issue/view/22/101> DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2021-11-21-59-68>

2. Беззубченко О.А., Калінін В.В. Новітні реалії міжнародного ринку праці: транснаціональні ефекти трудоресурсного забезпечення. *Вісник*

Маріупольського державного університету. Серія: Економіка. 2023 р., Вип. 26. С. 123-134. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/389> DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-26-123-134>

Особистий внесок здобувача: на основі аналізу механізму задоволення трудоресурсних потреб транснаціональних корпорацій встановлено двоїстий характер стратегії трудоресурсного забезпечення ТНК.

3. Калінін В.В. Транснаціональні важелі глобалізації: теоретико-методологічний аспект. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка. №27. 2024 р. С. 49-63. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/165>. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-27-49-63>*

4. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Транснаціоналізація трудоресурсного простору: трансформаційний вимір. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка. №28. 2024 р. С. 107-116. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/388> DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-28-107-116>*

Особистий внесок здобувача: встановлено, що ТНК виступають потужним каталізатором міждержавного переливу працівників, зумовлюючи формування транснаціонального трудоресурсного контуру.

5. Калінін В.В. Трудова міграція в умовах глобалізації: методологічно-аналітичний дискурс. *Економіка і організація управління. 2025. №3 (59). С. 58-72. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/18802>. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.6>*

6. Калінін В.В. Глобальні передумови формування транснаціональних трудоресурсних потоків. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка. №29 2025 р. С. 132-145. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/444> DOI: <https://doi.org/10.34079/2518-1394-2025-15-29-132-145>*

7. Simanaviciene Z., Kalinin V., Podunay V., Ostropolskyi O. Structural transformations of employment in global energy in the context of transnationalization of labor resources provision. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*. 2025. №4. Vol. 13. P. 112-124. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/jpnu/article/view/10064/9777>. DOI: <https://doi.org/10.15330/jpnu.12.4.112-124> (*Категорія А*)

Особистий внесок здобувача: розроблено концептуально-структурну модель транснаціоналізації трудових ресурсів для забезпечення глобальної енергетики.

8. Калінін В.В. Новітні тенденції транснаціоналізації трудових ресурсів для забезпечення в умовах глобалізації. *Економіка і організація управління*. 2025. №4 (60). С. 57-71. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/19342> DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.4.6>

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

1. Калінін В.В. До питання про динаміку світового економічного розвитку. Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір: матеріали ІХ міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 листопада 2022 р.). Київ: МДУ. 2022. С. 60-64.

2. Калінін В.В. Глобальні тренди трудових ресурсів для забезпечення економіки. Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 27 квітня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 97-98.

3. Калінін В.В. Трудові ресурси для забезпечення економічного розвитку України: глобалізаційний аспект. Міжнародна безпека у світлі сучасних глобальних викликів: країни Балтії – Україна: єдність, підтримка, перемога: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 червня 2023 р.). Київ: КНЕУ. 2023. С. 140-142.

4. Калінін В.В. Імміграційна політика як складова поствоєнного розвитку України. Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України:

матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 7-8 грудня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 364-366.

5. Калінін В.В. До питання транснаціоналізації трудових ресурсів простору в умовах глобалізації ринку праці. Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях: матеріали V міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 26-27 жовтня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 73-75.

6. Калінін В.В. Інтелектуалізація трудових ресурсів потоків в умовах глобалізації ринку праці. Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі: матеріали доповідей I міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 р.). Одеса: ОНЕУ. 2023. С. 179-181.

7. Калінін В.В. Транснаціоналізація трудових ресурсів потоків в умовах глобалізації. Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір: матеріали X міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15 грудня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 75-78.

8. Калінін В.В. Трудові ресурсні аспекти транснаціоналізації економічної діяльності. Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17-18 квітня 2024 р.). Київ: КНЕУ. 2024. С. 134-138.

9. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Людський капітал як основа конкурентоспроможності транснаціональних компаній. Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів II всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 25 квітня 2024 р.). Київ: МДУ. 2024. С. 130-132.

Особистий внесок здобувача: досліджено людський капітал ТНК як складову системи глобального трудових ресурсів забезпечення.

10. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Цифрова зайнятість в системі міжнародних трудових ресурсів взаємодій. Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі: матеріали

доповідей II міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 25-26 жовтня 2024 р.). Одеса: ОНЕУ. 2024. С. 81-83.

Особистий внесок здобувача: охарактеризовано цифрову зайнятість як трудоресурсний феномен XXI століття.

11. Калінін В.В. До питання про важелі транснаціоналізації економічної діяльності: трудоресурсний аспект. Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір: матеріали XI міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 13 грудня 2024 р.). Київ: МДУ. 2024. С. 48-50.

12. Калінін В.В. До питання про моделі регулювання зайнятості: безпековий дискурс: Problems of Emergency Situations: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Черкаси, 14 травня 2025 р.) Черкаси: Національний університет цивільного захисту України. 2025. С. 374-375.

13. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Глобальні трудоресурсні потоки: транснаціональний вимір. Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 24 квітня 2025 р.). Київ: МДУ. 2025. С. 77-79.

Особистий внесок здобувача: обґрунтовано першочергову роль освітньо-кваліфікаційного чинника в системі транснаціональних трудоресурсних потоків.

14. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Формування транснаціонального трудоресурсного контуру: глобалізаційний аспект. Актуальні проблеми науки та освіти: збірник матеріалів XXVII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ. (м. Київ, 20 лютого 2025 р.). Київ: МДУ. 2025. С. 40-43.

Особистий внесок здобувача: досліджено передумови формування самодостатнього внутрішньокорпоративного ринку праці міжнародних господарюючих структур.

15. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Транснаціоналізація трудоресурсного простору як напрям трансформації світового ринку праці. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23-24 жовтня 2025 р.). Київ: КНЕУ, 2025. С. 129-130.

Особистий внесок здобувача: обґрунтовано, що трудоресурсні запити ТНК впливають на систему світового поділу праці.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	23
ВСТУП.....	24
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНИХ ПОТОКІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	32
1.1. Методологічні основи закономірностей формування і розвитку глобалізації	32
1.2. Теоретичні засади розвитку транснаціоналізації як трудоворесурсного феномену	50
1.3. Системологічні передумови формування транснаціональних трудооресурсних потоків в умовах глобалізації	64
Висновки до розділу 1	77
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ ТРУДОРЕСУРСНИХ ПОТОКІВ В СИСТЕМІ ГЛОБАЛЬНОГО ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	80
2.1. Дослідження глобальних передумов формування транснаціональних трудооресурсних потоків.....	80
2.2. Аналіз транснаціональних трансформацій трудоворесурсного забезпечення в системі світового ринку праці	112
2.3. Ідентифікація новітніх тенденцій транснаціоналізації трудооресурсного забезпечення на етапі глобалізації.....	128
Висновки до розділу 2	147
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ НОВІТНЬОГО СВІТОВОГО КОНСТРУКТУ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	150
3.1. Транснаціональний конструкт трудоворесурсного забезпечення в системі глобального ринку праці.....	150
3.2. Емпіричний аналіз параметрів трудоворесурсного забезпечення в умовах глобалізації ринку праці.....	164

3.3. Удосконалення регулювання міжнародного ринку праці в контексті транснаціоналізації трудових потоків	182
Висновки до розділу 3	197
ВИСНОВКИ.....	200
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	203
ДОДАТКИ	235

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВВП – валовий внутрішній продукт

ГАТТ – Генеральна угода з тарифів і торгівлі

ГЛСВ – глобальні ланцюги створення вартості

МЄВ – міжнародні економічні відносини

МОМ – Міжнародна організація з міграції

МОП – Міжнародна організація праці

НДДКР - Науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПІ – Прямі іноземні інвестиції

СОТ – Світова організація торгівлі

ТНК – транснаціональна корпорація

ТНБ – транснаціональний банк

ТФПГ – транснаціональна фінансово-промислова група

NEET – молодь, яка не працює і не навчається (not in education, employment or training)

UNCTAD – Конференція ООН з торгівлі і розвитку (United Nations Conference on Trade and Development)

USMCA – тристороння угода про вільну торгівлю між США, Мексикою та Канадою (United States-Mexico-Canada Agreement)

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний етап глобального економічного розвитку характеризується масштабними перетвореннями трудових ресурсів у системі світового ринку праці, рушійною силою яких виступає транснаціоналізація як новітній трудовий ресурсний феномен. Формування транснаціональних трудових ресурсних потоків є проявом глобалізації ринку праці, безпосередньо пов'язаним з інтернаціоналізацією світогосподарських зв'язків, трансформацією системи світового поділу праці.

Множинність трансформаційних проявів трудових ресурсів на різних рівнях світової економіки визначає важливість наукового опрацювання відповідної проблематики.

Дослідженню теоретико-методологічних аспектів глобалізації, її проявів і наслідків присвячено праці відомих зарубіжних і вітчизняних вчених-економістів М. Аллса, У. Бека, Т. Бевза, І. Валлерстайна, Чж. Вана, А. Гідденса, Дж. Даннінга, М. Кастельса, Р. Кейвза, Ч. Кіндлбергера, М. Корнпробста, Т. Левітта, А. Маршалла, Т. Мена, Т. Пола, П. Ратленда, Дж. Сакса, Чж. Суна, Дж. Стігліца, Дж. Тобіна, Д. Томпсона, Л. Туроу, М. Уотерса, Т. Флю, Д. Хелда, В. Базилевича, О. Білоруса, О. Власюка, А. Гальчинського, В. Гейця, Д. Лукьяненка, В. Омельченка, Є. Савельєва, А. Старостіної, Я. Столярчук, А. Філіпенка, І. Чужикова, А. Чухна, С. Якубовського та ін.

Питання розвитку транснаціоналізації висвітлено в наукових працях П. Баклі, Л. Велса, Р. Вернона, Дж. Гелбрейта, Т. Джонса, К. Девіса, М. Кассона, Р. Коуза, П. Кругмана, Л. Престона, А. Ругмана, С. Сакса, М. Тейлора, М. Фрідмана, С. Хаймера, К. Хокертса, А. Чандлера, О. Беззубченко, В. Будкіна, В. Вергуна, О. Гонти, Т. Мельник, Л. Михайлишин, О. Мозгового, В. Новицького, Т. Орехової, О. Рогача, Л. Руденко-Сударєвої, О. Швиданенка, І. Школи, О. Шниркова та ін.

Проблематику глобалізації ринку праці і міжнародної трудової міграції досліджують Д. Бартон, Р. Білсбороу, Дж. Данлоп, У. Джансен, Р. Джонс, А. Золберг, Дж. Еребрерг, К. Л. Макконел, Дж. М. Кейнс, Х. Кларк, А. Маршалл, Е. Майерс, Дж. Перрі, М. Піоре, Е. Равенштайн, П. Самуельсон, О. Старк, Ф. Тейлор, М. Тодаро, А. Файоль, У. Фарр, Дж. Харіс, В. Антонюк, І. Бузько, М. Ведерніков, М. Горбашевська, Г. Дугінець, С. Ланська, Е. Лібанова, О. Малиновська, Л. Михайлова, В. Панченко, І. Петрова, А. Поручник, Л. Семів, М. Флейчук.

Разом з тим, багатомірна суб'єктно-об'єктна природа транснаціональних трудоворесурсних потоків визначає важливість опрацювання проблематики регулювання ринку праці на етапі глобалізації, що обумовило визначення теми дисертації, формулювання мети і змістовну спрямованість дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Маріупольського державного університету МОН України за науковою темою «Економічна безпека країн Європи в умовах сучасних глобальних трансформацій» (номер державної реєстрації 0124U001500), в рамках якої досліджено глобальні передумови формування транснаціональних трудоворесурсних потоків та ідентифіковано новітні тенденції транснаціоналізації трудоворесурсного забезпечення на етапі глобалізації, а також кафедри економіки праці за науковою темою «Світовий ринок праці в умовах глобальних трансформацій економічного розвитку» (номер державної реєстрації 0122U201429), в рамках якої здійснено аналіз транснаціональних трансформацій трудоворесурсного забезпечення в системі світового ринку праці.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є удосконалення теоретичних та методологічних основ дослідження транснаціоналізації трудоворесурсних потоків на етапі глобалізації і розробка комплексу рекомендацій науково-практичного спрямування щодо

формування конструкту трудоворесурсного забезпечення в умовах глобалізації ринку праці.

Для досягнення поставленої мети в роботі було вирішено комплекс відповідних задач:

- узагальнити методологічні основи закономірностей формування і розвитку глобалізації;
- дослідити теоретичні засади розвитку транснаціоналізації як трудоворесурсного феномену;
- визначити системологічні передумови формування транснаціональних трудоворесурсних потоків в умовах глобалізації;
- дослідити глобальні передумови формування транснаціональних трудоворесурсних потоків;
- здійснити аналіз транснаціональних трансформацій трудоворесурсного забезпечення в системі світового ринку праці;
- ідентифікувати новітні тенденції транснаціоналізації трудоворесурсного забезпечення на етапі глобалізації;
- запропонувати формат транснаціонального конструкту трудоворесурсного забезпечення в системі глобального ринку праці;
- здійснити емпіричний аналіз параметрів трудоворесурсного забезпечення в умовах глобалізації ринку праці;
- розробити пропозиції щодо удосконалення регулювання міжнародного ринку праці в контексті транснаціоналізації трудоворесурсних потоків.

Об’єктом дослідження є процес транснаціоналізації трудоворесурсних потоків в умовах глобалізації.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні засади і наявний організаційний конструкт транснаціоналізації трудоворесурсних потоків з урахуванням проявів глобалізації ринку праці.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дисертаційної роботи виступають засадничі положення економічної науки,

наукові праці провідних вчених з питань глобалізації, транснаціоналізації, трансформації світового ринку праці.

Методологічний базис дисертаційної роботи становлять комплекс наукових методів та спеціальний науковий інструментарій, зокрема діалектичний метод аналізу явищ і процесів, метод теоретичного узагальнення (для аналізу методологічних основ закономірностей формування і розвитку глобалізації), метод структурно-функціонального аналізу (для дослідження розвитку транснаціоналізації як трудоворесурсного феномену), метод системного аналізу (для ідентифікації системологічних передумов формування транснаціональних трудоворесурсних потоків в умовах глобалізації); метод статистичного аналізу (для аналізу транснаціональних трансформацій трудоворесурсного забезпечення в системі світового ринку праці), метод економіко-математичного моделювання (для здійснення емпіричного аналізу параметрів трудоворесурсного забезпечення в умовах глобалізації ринку праці) та ін.

Інформаційною основою дослідження виступають офіційні матеріали та аналітичні публікації міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції, Світового банку, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених за тематикою дисертаційної роботи, результати досліджень автора.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у поглибленні теоретичних засад дослідження транснаціоналізації трудоворесурсного простору та розробці організаційно-концептуальних положень щодо трудоворесурсного забезпечення на різних рівнях світової економіки з урахуванням впливу глобальних трудоворесурсних трансформацій.

Найбільш значущі результати дослідження, що характеризують його наукову новизну, полягають у наступному:

вперше:

висунуто та аналітично й емпірично підтверджено *гіпотезу щодо транснаціональної конвергенції трудоворесурсного забезпечення у глобальному масштабі* внаслідок взаємодії територіального та виробничого чинників

транснаціоналізації трудових потоків як прояву утворення транснаціонального контуру трудових ресурсного забезпечення;

удосконалено:

системно-методологічні основи дослідження глобалізації ринку праці, а саме розроблено *концептуальну схему формування транснаціонального конструкту трудових ресурсного забезпечення в системі глобального ринку праці*, яка, окреслюючи інституційну та економічну рамку транснаціоналізації трудових ресурсного простору з урахуванням відповідних проявів (концентрація інтернаціональних контингентів робочої сили на підприємствах ТНК, диверсифікація міграційних процесів, формування глобалізованих стандартів якості робочої сили, інституціоналізація глобального трудових ресурсного простору), ідентифікує особливості транснаціоналізації трудових потоків (на глобальному, регіональному, макро-, мікрорівні), і спрямована на створення наднаціонального регуляторного контуру трудових ресурсного забезпечення у глобальному масштабі;

організаційно-концептуальні засади регулювання ринку праці на етапі глобалізації, а саме на основі ідентифікації глобальних трудових ресурсних трансформацій (вплив глобалізації на національні ринки праці, систематизація відповідних трансформаційних проявів останніх), комплексу аспектів становлення глобального ринку праці (основні проблеми трудових ресурсного забезпечення на етапі глобалізації, новітні виклики глобального ринку праці, напрями адаптивного регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації), виділення цілей, інструментального та організаційного конструкту, основних завдань реформування політики регулювання національних ринків праці на етапі глобалізації, запропоновано *концепт регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації*, який окреслює формат міжнародного співробітництва у сфері регулювання ринку праці у глобальному трудових ресурсному просторі;

отримали подальшого розвитку:

категоріальний апарат дослідження глобалізації і транснаціоналізації через надання авторського трактування понять: *глобалізація* – поширення у

планетарному масштабі процесів якісного перетворення міжнародної економічної взаємодії, які через комплекс змін транснаціонального характеру сприяють трансформації міжнародного поділу праці та становленню єдиного глобального трудоворесурсного простору; *транснаціональна компанія* – суб'єкт глобальної економіки, стратегія міжнародного розвитку якого спрямована на максимізацію переваг діяльності на ринках країн присутності;

організаційно-економічне забезпечення регулювання внутрішньофірмових ринків праці корпоративних структур, а саме розроблено *структурну схему трудоворесурсного забезпечення внутрішньокорпоративного ринку праці ТНК*, яка спирається на ідентифікацію особливостей транснаціоналізації як трудоворесурсного феномену з урахуванням викликів системи трудоворесурсного забезпечення ТНК на етапі глобалізації, пов'язаних з форматом реалізації трудових відносин одночасно в багатьох країнах світу, з використанням якої доведено, що ТНК, враховуючи масштаб їх діяльності, не лише впливають на національні ринки праці країн присутності корпорацій, а й формують нові стандарти у сфері регулювання внутрішньофірмових ринків праці корпоративних структур.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні результати проведеного дослідження визначають практичну спрямованість транснаціонального конструкту трудоворесурсного забезпечення в умовах глобалізації.

Одержані результати використано в діяльності Державного Центру зайнятості (довідка №33/1031/11444-25 від 08.12.2025 р.) – концепт регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації; Івано-Франківської обласної державної адміністрації (Департаменту економічного розвитку, промисловості та інфраструктури) (довідка №06.1-10/990 від 25.09.2025 рр.) – результати аналізу міжнародної трудової міграції; Офісу міграційної політики (довідка №72/5 від 07.08.2025 р.) – пропозиції щодо удосконалення регулювання міжнародного ринку праці в контексті транснаціоналізації трудоворесурсних потоків; Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування (довідка №125/2-10 від

16.07.2025 р.) – результати ідентифікації нових тенденцій транснаціоналізації трудоресурсного забезпечення; Івано-Франківської торгово-промислової палати (довідка №304/01/07-16-1 від 21.11.2025 р.) – концептуальна схема формування транснаціонального конструкту трудоресурсного забезпечення в системі глобального ринку праці; ТОВ «Весмак» (довідка №27/1-7 від 14.11.2025 р.) – результати аналізу транснаціональних трансформацій трудоресурсного забезпечення в системі світового ринку праці; ТОВ «Коляр-експорт» (довідка №124/1/5-7 від 11.12.2025 р.) – концептуальна схема формування транснаціонального конструкту трудоресурсного забезпечення в системі глобального ринку праці.

Окремі результати проведеного дослідження використовуються також у навчальному процесі Маріупольського державного університету (м. Київ) МОН України при викладанні дисциплін «Транснаціоналізація світової економіки», «Міжнародні економічні відносини», "Глобалізаційні процеси в системі світового ринку праці", "Трудоресурсне забезпечення економіки" (довідка №01-25/03 від 12.01.2026 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є результатом самостійної наукової роботи автора. Наукові положення, висновки і рекомендації, що виносяться на захист, отримані автором особисто. З наукових праць, які опубліковано у співавторстві, в дисертації використано тільки ті ідеї і положення, які є результатом власних досліджень здобувача.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження було апробовано під час виступів на 15 міжнародних і всеукраїнських наукових конференціях: «Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір» (м. Київ, 8 листопада 2022 р.), «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України» (м. Київ, 27 квітня 2023 р.; м. Київ, 25 квітня 2024 р.; м. Київ, 24 квітня 2025 р.), «Міжнародна безпека у світлі сучасних глобальних викликів: країни Балтії – Україна: єдність, підтримка, перемога» (м. Київ, 8 червня 2023 р.), «Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України» (м. Київ, 7-8 грудня 2023 р.),

«Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях» (м. Київ, 26-27 жовтня 2023 р.), «Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі» (м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 р.), «Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір» (м. Київ, 15 грудня 2023 р.), «Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України» (м. Київ, 17-18 квітня 2024 р.), «Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі» (м. Одеса, 25-26 жовтня 2024 р.), «Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір» (м. Київ, 13 грудня 2024 р.), «Problems of Emergency Situations» (м. Черкаси, 14 травня 2025 р.), «Актуальні проблеми науки та освіти» (м. Київ, 20 лютого 2025 р.), «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток». (м. Київ, 23–24 жовтня 2025 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 25 наукових робіт загальним обсягом 4,8 д.а., з яких особисто автору належить 3,0 д.а., у тому числі 8 статей у наукових фахових виданнях України загальним обсягом 3,5 д.а., з яких особисто автору належить 2,45 д.а. (з них 1 стаття у виданні України категорії А), 2 статті у науковому періодичному виданні інших держав загальним обсягом 1,3 д.а., з яких особисто автору належить 0,55 д.а.

Обсяг і структура дисертаційної роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертаційної роботи – 285 сторінок. Робота містить 38 таблиць, 129 рисунків, з яких 4 таблиці займають 5 повних сторінок та 4 рисунки займають 4 повні сторінки, 15 додатків на 51 сторінці, список використаних джерел із 250 найменувань, з них іноземною мовою – 76 найменувань, на 32 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 179 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНИХ ПОТОКІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

1.1. **Методологічні основи закономірностей формування і розвитку глобалізації**

Найважливішою характеристикою світового господарства на сучасному етапі, що визначає темпи його розвитку, є глобалізація. Економічні, політичні і соціальні зміни, які відбуваються у світі протягом останніх десятиліть, свідчать про формування системних проявів взаємозв'язку і взаємозалежності на глобальному рівні, що об'єктивно обумовлює необхідність дослідження даного явища в контексті різних аспектів і рівнів вказаного процесу.

Глобалізація виступає явищем, що демонструє багатовимірні масштабні трансформації планетарного характеру, що породжують міжнародні прояви в соціально-економічному та інформаційно-технологічному аспектах (рис 1.1). Багатовимірність глобалізації знаходить прояв, з одного боку в інтенсифікації інтеграційних процесів, з іншого – у трансформації механізмів взаємодії національних держав і суб'єктів інтернаціоналізації економічної діяльності, формуванні новітніх механізмів залучення і використання робочої сили.

Глобалізаційні тенденції розвитку світового господарства, здійснюючи безпосередній та значний вплив на окремі внутрішньоекономічні процеси та явища, формують сукупність конкурентних переваг окремої країни на світовому рівні в економічному, соціальному і екологічному вимірах. Сукупна модель глобалізації національних економік включає великий, середній і малий національний бізнес, транснаціональні компанії [10, с. 39].

Термін «глобалізація» у науковий обіг у 1983 р. ввів *Т. Левітт*, який під глобалізацією розумів феномен злиття ринків певних продуктів, які

виробляються багатонаціональними корпораціями [215], хоча дане явище вчені досліджували і раніше.

Так, *О. Конт* ще в XIX ст. застосовуючи до дослідження питань соціокультурної цінності міждисциплінарний підхід, наголошував на спільності майбутнього людської цивілізації (позитивістський підхід), вводячи поняття ієрархічної глобальної єдності і соціальної динаміки у взаємозв'язку з рівнем економічного розвитку країн (триступеневий розвиток) [27].



Рис. 1.1. Глобалізація як об'єктивний системний процес [73, с. 17]

Г. Спенсер стверджував, що суспільна організація передбачає два взаємопов'язані процеси – інтеграцію і диференціацію, сформулювавши бачення функціонального підходу, відповідно до якого суспільство розглядається як цілісна система, що складається із багатьох частин (економічної, політичної та ін.), функції яких спрямовані на підтримання стабільності системи і її відтворення [112, с. 75].

К. Маркс, хоча і не використовував термін «глобалізація», однак досліджував місце і роль капіталізму в становленні всесвітніх відносин і взаємозв'язків, а також історичних меж створеної ним глобальності. На його

думку, формування капіталізму є невіддільним від утворення системи глобальних економічних взаємозв'язків і глобальної системи суспільних відносин. З іншого боку, формування системи глобальних відносин впливає із закономірностей розвитку капіталістичного суспільства, оскільки капіталізм за своєю природою (як форма продуктивних сил і суспільних відносин) є глобальною системою [84].

Г. Маркузе відзначає, що глобалізація є новою, специфічною формою капіталізму, яка розширює капіталістичні відносини у просторовому вимірі (вшир) та за видами економічної діяльності, у тому числі тими, що народжуються (вглиб) [79, с. 134].

Р. Робертсон вважає, що глобалізація представляє собою процес «стискання» світу (емпірично зафіксованих змін) і посилення взаємозалежності всіх його частин, який супроводжується розповсюдженням усвідомлення цілісності, єдності світу. [227, с. 34] Світ стає соціальним простором без істотних бар'єрів і фрагментації на специфічні зони.

В своїх дослідженнях вчений співвідносить проникнення глобального і локального, вводячи термін «глокалізація». Відповідно до моделі глобалізації Робертсона, глобалізація – це не лише структурно-економічні зміни, а й трансформація міжособистісних взаємодій, у тому числі з приводу професійної самореалізації.

На погляди *Р. Робертсона* у своїх дослідженнях спирається *Г. Терборн*, стверджуючи, що глобалізація вказує на тенденції всесвітнього поширення, впливу чи взаємопов'язаності соціальних феноменів та інформації за двома напрямками – власне глобалізації і локалізації глобального [235, с. 154-155].

Подібна логіка прослідковується в працях *А. Аннадурі*, який розглядає глобалізацію як втрату прив'язки соціально-економічних процесів до фізичного простору, розуміючи глобальність і локальність у якості двох складових глобалізації [177].

Зазначене заміщення дихотомій прослідковується в працях *М. Уотерса*, який стверджує, що міжнародні відносини детермінуються одним із трьох типів

обміну: матеріальним (економічним), політичним, символічним. При цьому виробництво товарів призводить до територіальної концентрації робочої сили, капіталу, сировини як результат управління [239, с. 72, с. 118–121].

Л. Клейн стверджує, що глобалізація є результатом зростання можливостей наукового, інформаційного, інтелектуального обміну, що, з одного боку, є наслідком розвитку телекомунікаційних і транспортних технологій, а з іншого – створює умови для організації виробництва і обміну у світовому масштабі як прояву транснаціоналізації економічної діяльності [102]

Дж. Тобін, розглядаючи глобалізаційні тенденції, пов'язує їх з розвитком телекомунікаційних та інформаційних технологій, обчислювальної техніки, що супроводжується формуванням глобальної системи цінностей [197].

Сутність глобалізації досліджували також ряд відомих вітчизняних вчених. Не дивлячись на певні відмінності, загальне розуміння глобалізації серед українських дослідників не викликає значних розбіжностей (табл. 1.1). Науковці акцентують увагу на таких її рисах, як інтенсивне формування загальносвітового економічного простору, технологічний прорив у галузі виробництва та транспорту, інформатизація, створення глобальних комунікацій. Як наслідок вказаних масштабних змін, відбуваються відповідні суспільні зрушення, що у сукупності дозволяє говорити про якісно новий етап розвитку людської цивілізації [134, с. 286].

Разом з тим, єдиного погляду на глобалізацію не існує. Сучасні теорії і концепції розвитку глобалізаційних процесів спираються на різні аспекти включення країн до глобальних процесів і структур. Виділяють три напрями наукового опрацювання проблематики глобального економічного розвитку: гіперглобалісти, скептики, трансформаціоністи.

Так, *гіперглобалісти* (*С. Стрейндж, К. Огме, Дж. Редвуд*), стверджують, що глобалізація відображає фактичне підпорядкування національних економічних систем інтересам глобальної мегасистеми, відводячи провідну роль у даному процесі *транснаціональним* виробничим мережам, в результаті чого держави втрачають суттєву частину державного суверенітету.

Трактування глобалізації українськими вченими

<i>Вчені</i>	<i>Трактування глобалізації</i>
1	2
Лук'яненко Д.	Процес, що виводить цивілізацію на вищий щабель розвитку із системною інтернаціоналізацією умов і сфер людської життєдіяльності з її поділом на інформаційну, політичну, соціокультурну, науково-технологічну, екологічну та безпосередньо економічну, з такими її важливими складовими, як виробнича, торговельна, фінансово-інвестиційна та інфраструктурна, що тісно взаємодіють між собою [95]
Лук'яненко Д., Поручник А., Столярчук Я.	Глобалізація — це посилення динаміки трансформацій у світовій економіці, процес всесвітньої інтеграції та взаємозалежності країн, що проявляється в обміні товарами, послугами, капіталами, інформацією та культурними цінностями, а також у впливі подій однієї частини світу на іншу, роблячи явища планетарними [90]
Філіпенко А.	Глобалізація – це багаторівнева, ієрархічна система, в рамках якої відбуваються ряд процесів, що сприяють формуванню системної цілісності господарської системи: на світовому рівні – зростання економічної взаємозалежності країн і регіонів; на рівні окремих країн – зростання відкритості економіки, частки зовнішньоторговельного обороту чи експорту у ВВП, обсягу зарубіжних інвестицій та ін.; на галузевому рівні – зміна співвідношення обсягів зустрічної внутрішньогалузевої торгівлі до світового виробництва відповідної галузі (коефіцієнт спеціалізації галузі); на рівні компанії – диверсифікація надходжень та розміщення активів у різних країнах [158, с. 50]
Новицький В.	Глобалізація – явище, що має економічну природу, оскільки є по суті міжнародною економічною інтеграцією країн (інтеграцією національних та регіональних ринків у цілісний простір планетарного масштабу), а сучасний її стан можна охарактеризувати як фінансово-виробничу транснаціоналізацію [99]
Рогач О.	Глобалізація – ключовий феномен світового розвитку в контексті зростання можливостей підвищення ефективності бізнесу, що водночас не гарантує розподілу отриманих вигод порівну між усіма країнами [128, с. 132]
Рокоча В., Одягайло Б., Терехов В.	Глобалізація є за своєю сутністю тривалим процесом міжнародної економічної інтеграції країн, що здійснюється насамперед на макrorівні світової економіки, а її сучасну характеристику можна зв'язати до фінансово-виробничої транснаціоналізації світогосподарських відносин [131, с. 76]
Мищенко І.	Глобалізація як геоeкономічний фактор розвитку ринкової економіки за своєю природою визначає процес розширення господарської діяльності, який виходить за рамки окремих національних економік у вигляді багатосторонніх коопераційних зв'язків з метою підвищення продуктивності та ефективності національного виробництва [89, с. 82]
Стукало Н.	Глобалізація є втіленням процесів регіоналізації та інституціоналізації економічного розвитку, в рамках яких формуються можливості для розвитку соціальної економіки, зміцнення міжнародного соціального співробітництва та ефективного залучення країн до соціальних, регіональних угруповань, а також інститутів. При цьому велике значення для економічного розвитку має використання можливостей транснаціоналізації: ТНК, як глобальні суб'єкти впливу на процеси соціалізації, можуть сприяти мінімізації негативного впливу соціальних проблем на глобальному рівні [231, с. 19]
Панченко В., Резнікова Н.	Характерною особливістю сучасного етапу глобалізації (епохи гіперглобалізації) є виникнення багатонаціональних підприємств (БНП) і різкий сплеск потоків прямих іноземних інвестицій (ПІІ), що викликали транскордонні потоки товарів і послуг (що у широкому сенсі збігається з епохою гіперглобалізації), потік ПІІ збільшився і зростав значно швидше, ніж ВВП [116, с. 135-136]

1	2
Голіков А.П.	Глобалізація – новітнє, складне, багатогране та багаторівневе явище у вигляді закономірних якісних перетворень у світовому господарстві, що відбуваються на основі усунування виробництва та поглиблення інтеграційних процесів в результаті безпрецедентного зростання і прискорення міжнародних переміщень товарів, послуг, капіталів, робочої сили, широкого розвитку інформаційних технологій, глобальних телекомунікаційних мереж; головною домінантою глобалізації стала закономірна тенденція інтеграції суб'єктів світового господарства в єдиний економічний простір [136, с. 43]
Шевчик Б.	Глобалізація – це інтеграція національних і регіональних ринків у цілісний простір планетарного обміну [168, с. 14], характерними ознаками глобальних трансформаційних процесів виступають широка інтелектуалізація виробництва; пріоритетний розвиток науки; розвиток складної розумової праці [168, с. 94-95]
Хаджинов І., Шкурат М.	Всеохопність технологічного, політичного та економічного глобалізму, основу якого становить надшвидка соціокультурна глобалізація, що є трендом сьогодення, – це базис для створення глобального індивіда, який, незважаючи на місце знаходження, економічний розвиток і соціальний статус, сприймає, аналізує й використовує отриману інформацію за єдиною системою, де нівелюється національна та культурна належність [161, с. 21]
Омельченко В., Горбашевська М., Лелюк О.	Глобалізаційні трансформації у світовій економіці спричиняють системні зміни міжнародного ринку праці, які супроводжуються структурними перетвореннями під впливом цифровізації світогосподарського розвитку [105, с. 136]
Резніков В.	Глобалізація – процес формування цілісного світового господарства, глибокої взаємозалежності національних економік, у результаті інтенсифікації міжнародного поділу і кооперації праці, лібералізації економіки, її широкої транснаціоналізації [19, с. 41]

Джерело: складено автором на основі опрацювання першоджерел

Скептики (П. Герст, Р. Гіллін, Г. Томсон), навпаки, розглядають інтернаціоналізацію економіки як похідний результат лібералізації регуляторної політики держав.

Трансформаціоністи (Д. Гелл, Д. Голдблат, Е. МакГрю, Дж. Ператон) розглядають глобалізацію як багаторівневий процес, в рамках якого регуляторні важелі розподілені між міжнародними, національними та місцевими інституціями.

Загалом, глобалізація є процесом, у ході якого розмиваються національні кордони, відбувається інтеграція національних економік, технологій, культури та управління, що супроводжується формуванням складних взаємовідносин, які поглиблюють взаємозалежність між державами. Мережі зв'язків, які утворюються в процесі глобалізації, опосередковуються різними *потоками*, у тому числі, людей, інформації, ідей, товарів та капіталів [2]. Водночас

глобалізація є своєрідним світовим парадоксом, в межах якого складні зв'язки транснаціональних структур та інформаційна мережа забезпечують просторовий обіг світогосподарських і міждержавних процесів [117, с. 3].

Рушійною силою глобалізації є науково-технічний прогрес, який вимагає залучення все більшої кількості учасників до ланцюгів створення вартості. У XXI столітті глобалізація активізується завдяки цифровим технологіям, які нівелюють економічні та географічні кордони і дозволяють компаніям діяти глобально [162, с. 63], обумовлюючи становлення якісно нових рис глобалізації (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Якісно нові риси процесу глобалізації [108, с. 211]

<i>Риса глобалізації</i>	<i>Характеристики</i>
Поліцентричність	Формування декількох центрів впливу замість домінування одного глобального лідера
Цифровізація	Глобалізація дедалі більше визначається розвитком цифрових технологій, інформаційних мереж
Інформаційна інтеграція	Утворення глобального інформаційного простору з миттєвим поширенням і доступом до знань.
Глобальна екологічна взаємозалежність	Екологічні проблеми набули глобального характеру і потребують спільних рішень
Регіоналізація в умовах глобалізації	Зростає роль регіональних інтеграційних об'єднань як нових суб'єктів глобальної економіки
Глобальна нерівність	Поглиблення соціально-економічної нерівності як між країнами, так і всередині них
Зміна ролі держав	Держава частково втрачає контроль над національною економікою через транснаціональні процеси
Нові виклики безпеці	Глобалізація супроводжується новими формами загроз — кіберзлочинність, гібридні війни, міграційні кризи

Разом з тим, глобалізаційні процеси мають суперечливий характер. З одного боку, вони демонструють позитивні наслідки (рис. 1.2), створюючи можливості для ефективного використання ресурсів та інтеграції у глобальну економіку, з іншого – через комплекс негативних наслідків (рис. 1.3) посилюють нерівномірність розвитку, поглиблюють структурні деформації, загострюють проблеми конкуренції у міжнародному масштабі.

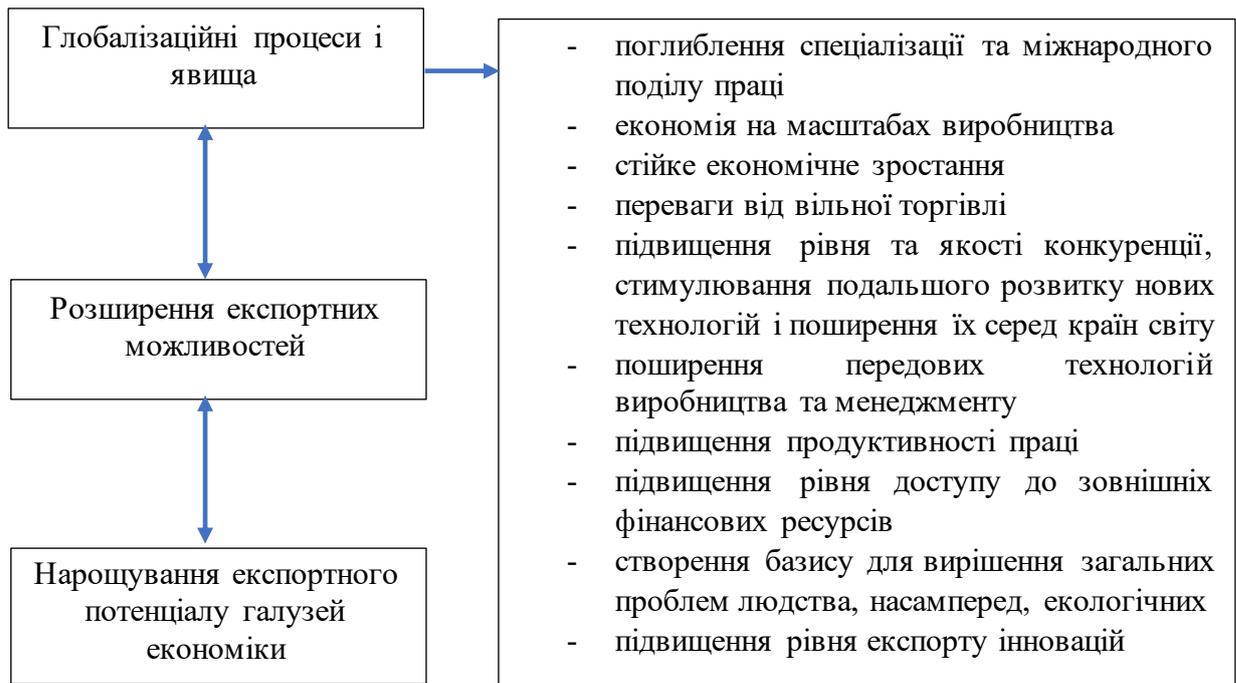


Рис. 1.2. Позитивні наслідки глобалізаційних процесів і явищ [12, с. 55]

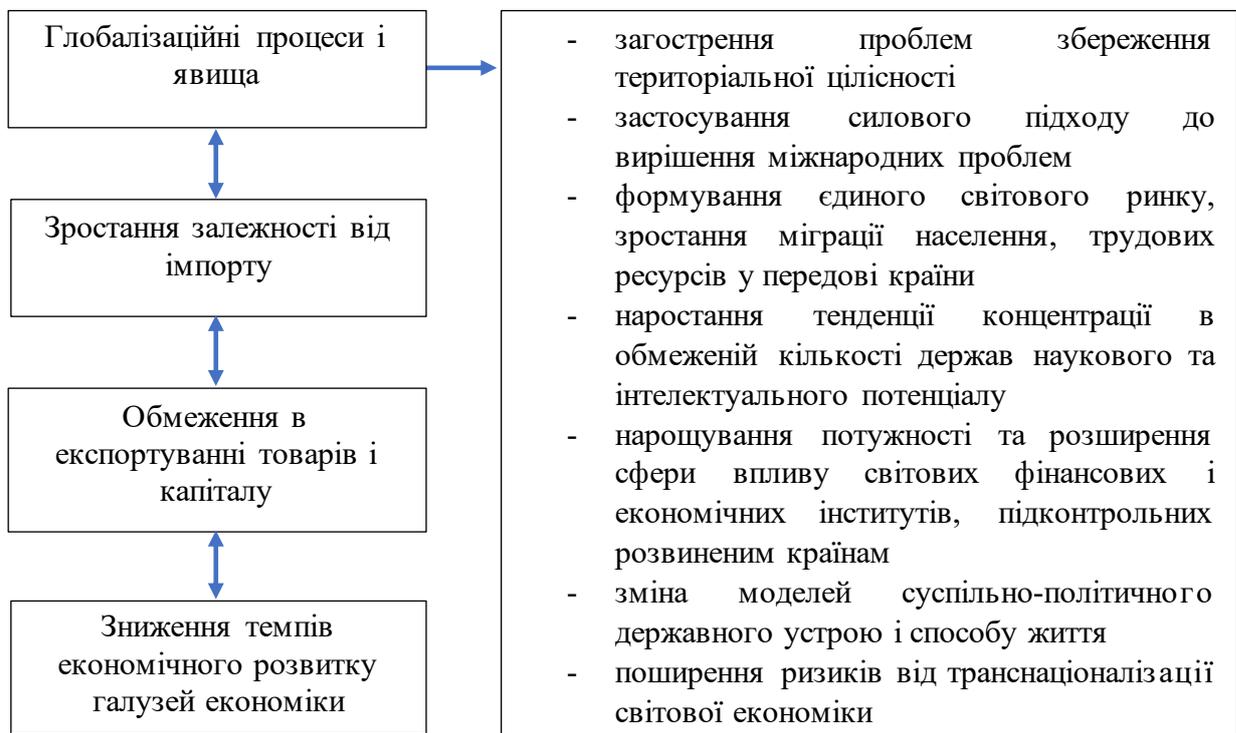


Рис. 1.3. Негативні наслідки глобалізаційних процесів і явищ [12, с. 55]

Таким чином, глобалізація, з одного боку, відкриває безпрецедентні можливості, а з іншого – породжує значні загрози та ризики (рис. 1.4). Зокрема, сучасний етап розвитку глобалізації характеризується уповільненням даного процесу через новітні трудові ресурсні виклики, до яких належать глобальний трудові ресурсний дефіцит і глобальна криза продуктивності.



Рис. 1.4. Вплив глобалізації на світогосподарський розвиток [73, с. 45]

У відповідь на комплекс викликів і загроз, глобалізація набуває більш регламентованого характеру [108, с. 209], що зумовлює двоїстий (конструктивний та деструктивний) характер взаємодій глобального впливу та локальної реакції з боку країн (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

**Концептуальна матриця взаємодії глобального впливу
та локальної реакції [18]**

<i>Рівень глобального впливу</i>	<i>Конструктивна реакція</i>	<i>Деструктивна реакція</i>
Високий глобальний вплив	Локальні інновації: країна використовує глобальні тренди на свою користь	Культурна уніфікація та супротив: знищення місцевих традицій, відторгнення глобальних норм
Низький глобальний вплив	Автономна адаптація: розвиток у власному темпі з помірним впливом ззовні	Інституційна криза: слабка відповідь на внутрішні виклики, навіть без зовнішнього тиску

Таким чином, глобалізація постає як складна система багаторівневих зв'язків та взаємозалежностей (передусім в економічній сфері), зміст якої полягає в масштабному розширенні й ускладненні взаємодій (інтеграційних, асимілятивних, резистентних, гібридних (табл. 1.4) між державами, суспільствами, ринками, інституціями, що супроводжується посиленням інформаційних потоків, мобільністю капіталів, праці, товарів, а також інтернаціоналізацією трудоресурсних, екологічних, безпекових і гуманітарних проблем. До основних проявів глобалізації належать динамічне зростання міжнародної торгівлі, активізація діяльності міжнародних організацій, поширення принципів відкритого ринку [108, с. 209], формування глобального трудоресурсного простору.

Сучасний процес глобалізації, що набуває складних і суперечливих форм, дедалі частіше піддається переосмисленню, стаючи предметом інтенсивних наукових дискусій. Відбувається зсув парадигми від розуміння глобалізації як природно-історичного та соціокультурного явища, яке сприяє уніфікації економічного та політичного розвитку країн і мегарегіонів, до її трактування як управлінсько-децентралізованого процесу [108, с.210], проявом чого

виступає взаємодія глобальних і локальних важелів цивілізаційного розвитку, як зазначалось вище.

Таблиця 1.4

Типологія взаємодії глобального і локального в сучасному світі [18]

<i>Тип взаємодії</i>	<i>Економічна площина</i>	<i>Культурна площина</i>	<i>Політична площина</i>
Інтеграційна	Локальні бізнеси в глобальних ланцюгах	Глокальне співтворення культурних продуктів	Співпраця в рамках міжнародних організацій з локальним акцентом
Асимілятивна	Домінування ТНК, витіснення локальних бізнес-структур	Уніфікація культурних шаблонів	Імпорт інститутів без адаптації
Резистентна	Протекціонізм, підтримка локального виробника	Ренесанс локальних ідентичностей, культурна активність	Опір глобальному впливу, автономізація
Гібридна	Локальні інновації на глобальних ринках	Впізнаваність, цифрова локалізація	Нові форми багаторівневого управління

Достатньо серйозний вплив глобалізаційні перетворення здійснюють на роботу бізнес-структур внаслідок переходу від міжнародної до планетарної господарської системи (рис. 1.5). Глобалізація, розширюючи можливості для економічного зростання та інновацій, водночас дозволяє знижувати витрати та розподіляти ризики, спонукаючи бізнес-структури до більшого фокусування на підвищенні міжнародної конкурентоспроможності [6, с. 34].

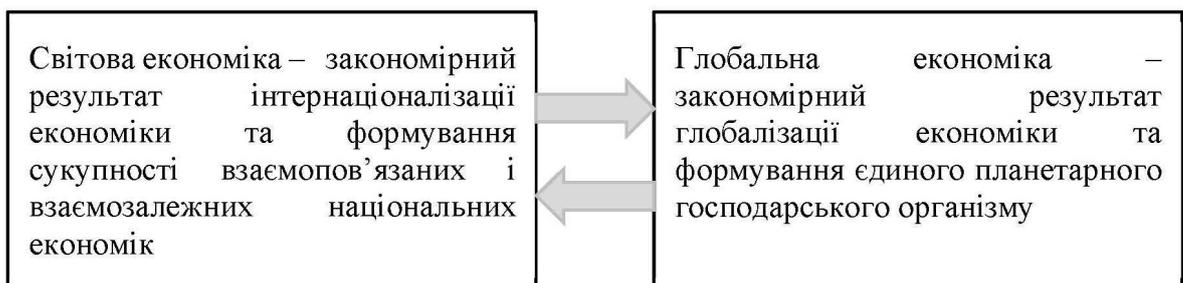


Рис. 1.5. Глобальна економіка як процес переходу від світової до планетарної господарської системи [20, с. 10]

Особливу роль у розвитку глобалізації відіграють процеси *транснаціоналізації* економічної діяльності, обумовлюючи *дивергентно-конвергентний* аспект взаємодії національного та інтернаціонального [68,

с. 214]. Загалом глобалізація виступає об'єктивним процесом трансформації міжнародного поділу праці, формою якого виступає транснаціоналізація.

Вперше *транснаціональну концепцію глобалізації* сформулював Л. Склеїр, який спираючись на глобальну теорію систем, у якості складових зазначеної концепції виділяв такі: транснаціональна корпорація; характерна інституціональна форма міжнародної економічної діяльності; проникнення транснаціонального капіталістичного класу в політичну та ідеологічну сфери. Р. Склеїр зазначав, що базовим об'єктом аналізу транснаціональної концепції глобалізації є транснаціональна діяльність, тобто діяльність, яка має транскордонний характер, не пов'язана з діяльністю державних структур. Вказана діяльність, розвиваючись у трьох сферах (економічній, політичній і культурно-ідеологічній), утворює глобальну систему [230], діяльність якої координується у світовому масштабі.

Аналогічної думки дотримується І. Валлерстайн, який розглядає глобалізацію як необхідну умову існування сучасного капіталізму, як системно цілісне явище – окремі суспільства розглядаються як похідні від великих соціальних систем, які виступають об'єктом світ-системного аналізу (міні-системи, світ-імперії, світ-економіки): логіка капіталістичної світ-економіки полягає в тому, що вона виникла з консолідації економіки та поглинула інші форми економічних систем, досягнувши глобальних масштабів [62].

В рамках даного процесу І. Валлерстайн виділяє декілька основних тенденцій економічної глобалізації – поглиблення *міжнародного поділу праці*, зростання кількості і розмірів *транснаціональних корпорацій*, виникнення світових ринків сировини, капіталу, робочої сили, – розглядаючи світ як систему, що складається з центру, периферії та напівпериферії. Дане групування відбувається не за географічною близькістю, а за характером зв'язків між країнами: в рамках центру – відносини кооперації і конкуренції, між центром і периферією – відносини експлуатації і залежності, між напівпериферією, центром і периферією – відносини змішаного типу.

П. Джонс виокремлює різні моделі глобалізації: політичну, економічну, культурну [213]. *Д. Бхагваті*, віддає пріоритет економічній глобалізації, яка на його думку, відбувається через діяльність транснаціональних корпорацій [156, с. 72].

Йдеться не лише про традиційних носіїв глобальної форми організації виробництва і фінансової діяльності – *транснаціональні корпорації (ТНК)* й *транснаціональні банки (ТНБ)*, для яких глобальні ринки є сферою їх безпосередньої діяльності та реалізації економічних інтересів. В альянсі з ними знаходяться уряди країн базування транснаціонального капіталу, які з метою збереження свого домінування в світі виступають в якості провідників глобалізації [107, с. 72].

Дані погляди розвиває *П. Кругман*, який у якості рушійної сили глобалізації виділяє «ядро», куди зрештою стікаються капітал і фахівці-професіонали. Мережеві (*транснаціональні*) взаємодії, у тому числі між окремими індивідуумами і фірмами, прискорюють впровадження інновацій і приводять до швидкого розвитку колосальних економічних агломерацій [77, с. 86].

Е. Гідденс визначає глобалізацію як прояв модернізації загальносвітових соціальних відносин. Модернізація, на думку вченого, полягає в абстрагуванні суспільних відносин від локальних умов взаємодій, що знаходить прояв у *поділі праці у міжнародному масштабі* [190, с.71]. Основним проявом глобалізації *Е. Гідденс* вважає зростання ролі наднаціональних економічних структур на фоні послаблення впливу національних держав.

Погляди *Е. Гідденса* поділяє *Л. Склер*, розглядаючи глобалізацію як низку тенденцій, які спричиняють утворення системи взаємозв'язків і взаємозалежностей глобального характеру між локальними процесами [230].

М. Уотерс трактує глобалізацію як сукупність тенденцій, які ведуть до нівелювання територіальної складової відносин між соціальною організацією, обумовленою економічною експансією [239], провідниками якої виступають ТНК.

У. Бек, досліджуючи глобальні явища, розуміє під глобалізацією процес формування *транснаціональних соціальних зв'язків*.

Крім того, У. Бек, досліджуючи глобалізацію, виділяє поняття транснаціонального соціального простору, а також наголошує на зменшенні суверенітету національної держави внаслідок дії на міжнародній арені *транснаціональних* акторів – ТНК і ТФПГ [178]. Саме явище глобалізації він трактує як не пов'язані кордонами повсякденні дії в різних вимірах економіки, інформації, екології, техніки, транскультурної взаємодії, які володіють власною внутрішньою логікою.

Найбільш змістовно аспект транснаціоналізації досліджено в працях Дж. Даннінга, який визначає глобалізацію як капіталізм взаємодії, успіх якого залежить від гармонічної взаємодії між суб'єктами, які створюють суспільний добробут, і державою. [125; 182] Так, в рамках вчення, яке отримало назву *еклектичної парадигми Даннінга*, пояснюються типи інтернаціоналізації з точки зору наявних переваг для іноземного інвестора: переваг власності (*ownership advantages*), переваг інтерналізації (*iinternalization advantages*), переваг територіального розміщення (*location advantages*) (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Матриця Даннінга [147, с. 50]

Стратегія входу на ринок		Наявні фактори		
		Власності	Інтерналізації	Розміщення
Стратегія входу на ринок	Портфельний трансфер ресурсів	ТАК	Ні	Ні
	Експорт	Так	ТАК	Ні
	Прямі іноземні інвестиції	Так	Так	ТАК

При цьому серед зазначених переваг виділяються так звані приховані активи (*firm-specific assets*), серед яких провідна роль відводиться *трудоресурсному чиннику* (знанням, досвіду, інтелекту людського капіталу, здатності здобувати, використовувати, управляти інформацією тощо) як основі формування конкурентних переваг фірми в системі міжнародних економічних відносин, що визначають мотиви ПІІ компанії і відповідно – шляхи *транснаціоналізації* їх економічної діяльності (створення представництв ТНК, залучення закордонних партнерів і т.і.) [219, с. 114-115].

Глобалізація також може розглядатись як процес (множинність процесів), який трансформує сферу організації суспільних відносин і взаємодії *транснаціональних* (трансрегіональних) потоків, мереж економічної активності та влади. Тобто глобалізація представляє собою множинність зв'язків і взаємозв'язків між державами, економіками, політичними системами, суспільствами і культурами [240], на основі чого можна зробити висновок, що це історично обумовлений діалектичний процес, який через комплекс постійних змін *транснаціонального* і трансрегіонального характеру призводить до зростання взаємозалежності між зазначеними компонентами світової системи. Представники *Римського клубу*, виділяючи структурні ознаки глобалізації, наголошують на підпорядкуванні національних економік інтересам *ТНК* і міжнародних фінансових інститутів.

Одночасно слід зазначити, що на сьогодні формуються ознаки трансформації наявної глобалізаційної парадигми, оскільки теорії, які сформувались протягом ХХ ст., не охоплюють новітні тенденції нелінійного розвитку процесів глобалізації. Перш за все, йдеться про розвиток масових засобів комунікації – інформатизацію світогосподарського простору, яка призводить до якісної зміни концепції глобалізації: прояв гіперглобалізації (експансія соціальних процесів у нові форми просторовості) та деглобалізації (редукція просторовості соціальних процесів) [70, с. 134] внаслідок прискорення і розширення у просторі всіх процесів взаємодії (масові комунікації більше не обмежені просторовим чинником). *М. Уотерс* називав дане явище пост-глобалізацією – розширенням *транснаціональних* зв'язків.

На ролі інформаційних технологій у розвитку глобалізації акцентував увагу *М. Кастельс*, відзначаючи їх значення у становленні мережевої структури світової економіки, вводячи термін «нова економіка» як різновид інформаційного і глобального капіталізму, наголошуючи, що така економіка організована навколо інформаційних мереж, які не мають центру, і спирається на постійну взаємодію між вузлами зазначених мереж. Найважливішими джерелами продуктивності і конкурентоспроможності у такій економіці стають знання і інформація.

Відповідно процес виробництва залежить від доступу до інформаційних технологій, а також від якості *людських ресурсів* і їх здатності управляти новими інформаційними системами [121].

Таким чином, процес глобалізації економіки має складну ієрархічну структуру (рис. 1.6). Як зазначає *Д. Лук'яненко*, на перебіг процесу глобалізації значний вплив здійснює взаємозв'язок процесів *транснаціоналізації* і *регіоналізації* і їх трансформація [22, с. 15].

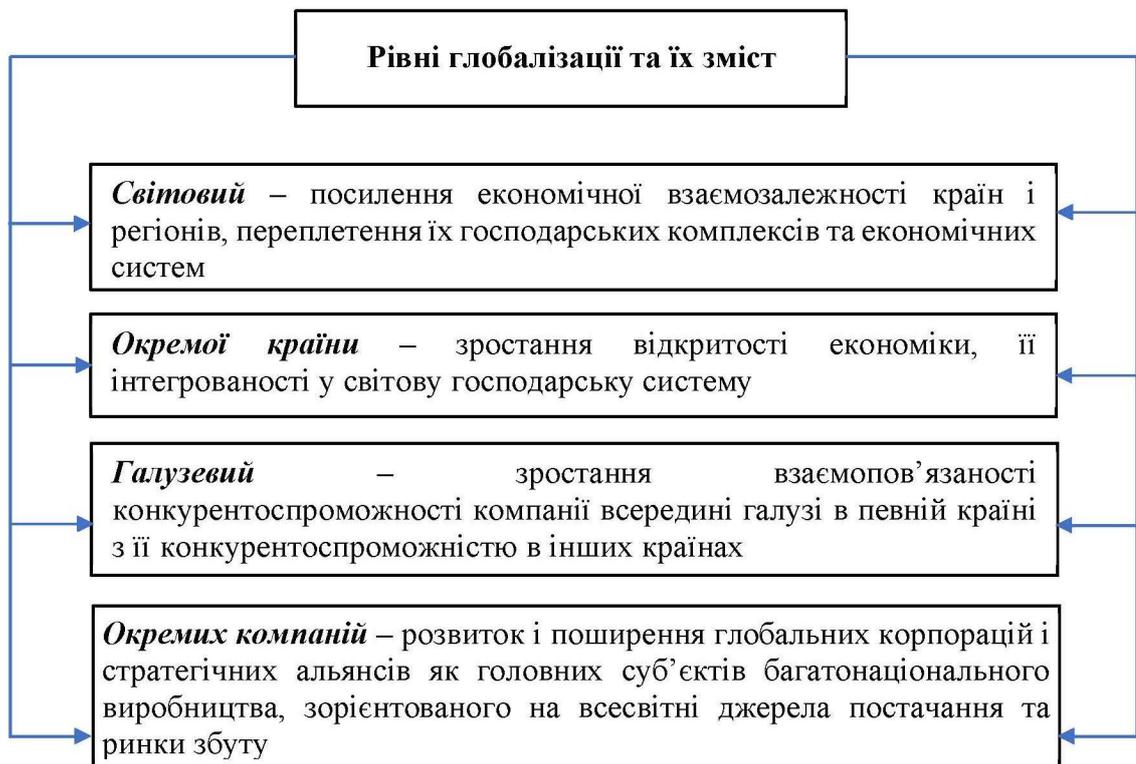


Рис. 1.6. Рівневі прояви глобалізації та їх зміст [73 с. 37]

Загалом дане явище демонструє просторові перетворення економічних зв'язків світу а також міжсуб'єктних відносин, що вимірюються за допомогою системи оціночних індикаторів (тривалість, швидкість, інтенсивність, вплив), і які формують міжконтинентальні, міжрегіональні, міжкраїнові потоки та структури взаємодій, і відповідні прояви в соціально-економічному та інформаційно-технологічному вимірі.

Відповідно, глобальну економіку можна визначити як процес системно-структурних перетворень у напрямку уніфікації виробничого, фінансового та інформаційно-комунікаційного компонентів [20, с. 10]. В даному контексті

глобалізація виступає об'єктивним процесом трансформації міжнародного поділу праці, формою якого виступає транснаціоналізація трудових ресурсних відносин.

Технічний прогрес, який є невід'ємною складовою глобалізаційних процесів, значною мірою ускладнив механізми контролю за діяльністю бізнесу на міжнародному рівні та сприяв широкому впровадженню новітніх підходів до продукування економічного результату на глобальному рівні [156, с. 147]. На сьогодні більшість великих корпоративних структур здійснюють міжнародну економічну діяльність, будучи включеними до глобальних ланцюгів створення вартості (ГЛСВ) (табл. 1.6), визначаючи місце країн приналежності в системі світового поділу праці.

На сьогодні ГЛСВ є домінуючою формою організації міжнародної економічної діяльності, створюючи можливості для економічного зростання країн, здатних адаптувати свій людський капітал до вимог глобальних виробничих мереж [33, с. 208]. Глобальні ланцюги створення вартості формують спрямованість трудових ресурсних потоків в рамках мобільності виробництва, його перенесення у тому числі у зворотному напрямку [65, с. 10]. На сьогодні такі тенденції спостерігаються у США, Італії, Німеччині, Франції у сфері хімічної, фармацевтичної промисловості, електроніки, металообробки [65, с. 11].

Зумовлені та масштабовані глобалізацією чинники загальносвітового значення впливають також на сучасні параметри трудових ресурсного забезпечення та розвитку національних ринків праці [74, с. 79], висуваючи кардинально нові вимоги до якості трудових ресурсів, зважаючи на їх вирішальне значення у формуванні конкурентних переваг в системі новітнього світового поділу праці.

Таке розуміння значення параметрів трудових ресурсного забезпечення відображає тренд масштабних змін у ландшафті глобальної економіки, які очікуються в найближчій перспективі, що пов'язані зі становленням нових бізнес-моделей [65, с. 10].

Таблиця 1.6

**Систематизація дій, що сприяють інтеграції країн у більш
просунуті фази ГЛСВ [88, с. 87]**

<i>Фактори / види переходу</i>	<i>Від сировинних товарів до обмеженої обробки</i>	<i>Від обмеженої обробки до розвинутої обробки та послуг</i>	<i>Від розвинутої обробки та послуг до інноваційної діяльності</i>
Забезпеченість ресурсами	Фінансування: полегшення доступу до банків Вартість робочої сили: запобігання жорсткому нормативному регулюванню та незбалансованості валютних курсів	Фінансування: полегшення доступу до фінансування акціонерного капіталу Технічні та управлінські навички: освіта, професійна підготовка та «відчинені двері» для іноземних фахівців	Фінансування: полегшення доступу до фінансування акціонерного капіталу Спеціалізовані навички: освіта з метою заохочення інновацій та «відчинені двері» для обдарованих іноземних фахівців
Розмір ринку	Доступ до ринку: курс на укладання торгових угод	Доступ до ринку: перехід до поглиблених торгових угод, що охоплюють інвестиції та послуги	Доступ до ринку: перехід до поглиблених торгових угод, що охоплюють інвестиції та послуги
Географічне розташування	Базовий зв'язок на основі ІКТ: лібералізація сфери послуг ІКТ	Інвестиції в інфраструктуру ІКТ	Сучасні ІКТ-послуги: розвиток високошвидкісних мереж широкосмугового зв'язку
Інститути	Управління: сприяння політичній стабільності Сертифікація за стандартами: встановлення режиму оцінки відповідності	Управління: підвищення передбачуваності політики; курс на укладання поглиблених торгових угод Контракти: більш ефективне забезпечення виконання	Управління: підвищення передбачуваності політики; курс на укладання поглиблених торгових угод Права інтелектуальної власності

Підсумовуючи вищевикладене, *глобалізацію* можна трактувати як поширення у планетарному масштабі процесів якісного перетворення міжнародної економічної взаємодії, які через комплекс змін транснаціонального характеру сприяють трансформації міжнародного поділу праці та становленню єдиного глобального трудових ресурсного простору.

1.2. Теоретичні засади розвитку транснаціоналізації як трудоресурсного феномену

Одним з найбільш потужних проявів глобалізації є утворення транснаціональних корпорацій, діяльність яких має наднаціональний характер, що визначає глибину і комплексність перетворень в сучасній системі світового поділу праці, рушійною силою якого виступають екстериторіальні виробничі ланцюги ТНК. Транснаціоналізація представляє собою систему господарських, трудоресурсних, соціально-трудова відносин на наднаціональному, національному і корпоративному рівні, з одного боку, спрямованих на продукування економічного результату у міжнародному масштабі, з іншого – підпорядкованих процесам перерозподілу людських ресурсів в системі глобального ринку праці [25, с. 27–28].

Процеси глобалізації та транснаціоналізації визначили напрямки розвитку світової економіки другої половини ХХ – початку ХХІ ст. Об'єктивні умови глобалізації фактично обумовлюють набуття міжнародними економічними відносинами формату транснаціональної системи. Відповідно, ТНК стають визначальним чинником включення країн до системи міжнародних економічних відносин як результат поглиблення взаємодії господарюючих структур.

Важливо, що даний процес має різнорівневий характер, формуючи переплетений характер міжкраїнової взаємодії національних економік, суб'єктів господарювання, бізнес-асоціацій, сполучною ланкою даної взаємодії виступає необхідний для забезпечення економічного результату трудоресурсний компонент.

Фактично мова йде про поглиблення процесу інтернаціоналізації внаслідок активізації транснаціонального чинника формування міжнародної конкуретоспроможності. Через структурні підрозділи в різних країнах світу ТНК формують величезний ринковий потенціал, що забезпечує динамічний розвиток світової економічної системи [101, с. 801]. Тобто транснаціональні

структури виступають провідними рушійними силами глобальних трансформацій технологічного, економічного, соціального характеру.

Сприятливим підґрунтям діяльності ТНК виступає лібералізація економіки, що в рамках міжнародних економічних зв'язків призводить до поглиблення процесів спеціалізації і кооперації [68, с. 213]. Глобальне середовище безпосередньо впливає на вибір розташування об'єкту транснаціоналізації (міжнародних вкладень), перетворюючи ТНК на важливий фактор світового відтворювального процесу.

Відповідно транснаціоналізація розглядається як процес, що призводить до активізації економічної інтеграції як результат діяльності транснаціональних компаній (ТНК) у глобальному середовищі [17, с. 38].

Тобто *транснаціоналізація* – це по суті функціональний показник ступеня залучення діяльності ТНК до виробництва товарів і послуг за кордоном. Причому важливою ознакою є здійснення такої діяльності шляхом прямого іноземного інвестування, що передбачає обов'язкову наявність країни базування та однієї чи більше приймаючих країн [5, с. 15]. Таким чином, великою мірою успішність діяльності транснаціональних структур визначається ефективністю діяльності їх структурних підрозділів поза межами країни приналежності ТНК [78, с. 25].

В свою чергу, транснаціональні корпорації, з одного боку, є продуктом розвитку міжнародних економічних відносин (МЕВ), а з іншого – потужним механізмом впливу на зазначені відносини, що не лише формує нові механізми МЕВ, а й видозмінює їх форми.

Хоча сучасна наукова література не містить єдиного трактування поняття ТНК, всі визначення спираються на розуміння транснаціональних корпорацій як суб'єктів міжнародних економічних відносин (табл. 1.7). Різноманіття термінології (багатонаціональні, мультинаціональні, наднаціональні, інтернаціональні, міжнародні та ін. корпорації) пояснюється тим, що при аналізі діяльності ТНК використовуються різні критерії (кількісні та якісні).

Тлумачення у науковій літературі категорії ТНК

<i>Автор, інституція</i>	<i>Визначення</i>
1	2
Конференція ООН з торгівлі і розвитку (UNCTAD)	Транснаціональні корпорації – це підприємства, що складаються з материнського підприємства та його закордонних філій, при цьому ТНК можуть як набувати статусу корпорації, так і не мати даного статусу [247]
Проект Кодексу поведінки ТНК (ООН)	Транснаціональна корпорація – підприємство, що складається з підрозділів у двох або більше країнах, які мають узгоджену політику та спільну стратегію, і є взаємопов'язаними спільними системами ухвалення рішень одного або декількох центрів, які мають значний вплив на діяльність інших компонентів, зокрема обмін знаннями, ресурсами та відповідальністю [69, с. 613]
Р. Вернон	Транснаціональна корпорація – материнська компанія, яка контролює значну групу інших компаній різної національної приналежності, й усі компанії даної групи використовують єдине джерело фінансів і кадрів [200, с. 42]
Дж. Даннінг	Компанія є транснаціональною, якщо вона здійснює прямі іноземні інвестиції [181, с. 25]
Р. Кейвз	Транснаціональними є компанії, які керують та володіють дочірніми підприємствами щонайменше в двох країнах [180, с. 34]
Дж. Розенберг	Транснаціональними є компанії, які здійснюють за кордоном не менше ніж 20% своїх продажів, інвестицій, виробництва і мають понад 35% закордонних активів [139, с. 49]
Б. Андрескі	Транснаціональні компанії – це учасники комерційної діяльності, річний обсяг якої перевищує 100 млн. дол. США, з наявністю філій у більше ніж шести країнах світу [96, с. 9]
О. Рогач	ТНК – це міжнародні за складом і характером діяльності суб'єкти господарського життя, які функціонують на принципах корпоративної власності з акціонерною формою управління та розподілу прибутків у міжнародному масштабі [128, с. 42]
А. Філіпенко	ТНК – це фірма, яка володіє виробничими, торгівельними та іншими активами в кількох країнах, що забезпечують їй прибуток [159, с. 288]
В. Новицький	Транснаціональні корпорації слід розуміти, по-перше, як організаційно-підприємницьку форму усунування виробничої діяльності; по-друге – як суб'єкти підприємницької діяльності, що, впливаючи на перерозподіл виробленого продукту у світовому масштабі, виконують суспільно-регулюючі функції, передусім, за рахунок структурної оптимізації відтворювального процесу [100, с. 419-420]

1	2
Л. Горбач, О. Плотніков	Транснаціональними є міжнародні фірми, що мають свої господарські підрозділи у двох або більше країнах, і керівництво цими підрозділами здійснюється з одного або декількох центрів на основі такого механізму прийняття рішень, який дозволяє провести узгоджену політику і загальну стратегію, розподіляючи ресурси, технології і відповідальність для досягнення результату – отримання прибутку [24, с. 150]
В. Македон	ТНК – це структури, які у доповнення до існуючого міжнародного обміну товарами і послугами створили міжнародне виробництво, відповідну сферу послуг, сприяючи перетворенню в основному локальних (міжкраїнових, регіональних) міжнародних економічних відносин у глобальні [83, с. 253]
М. Овчарук	ТНК – це господарське об'єднання, що складається з головної (материнської) компанії і іноземних філій [104, с. 62]
Л. Шабаліна	Транснаціональна корпорація - велике об'єднання, що використовує у своїй господарській діяльності міжнародний підхід і передбачає формування і розвиток міжнародного виробничо-збутового, торгового і фінансового комплексу з єдиним центром прийняття рішень в країні базування і з філіями, представництвами та дочірніми компаніями в інших країнах [164, с. 60]
Т. Павлюк	Транснаціональна корпорація – сучасна форма міжнародної корпорації, що володіє зарубіжними активами, які отримані на основі прямих іноземних інвестицій, здійснює спільну політику контролю закордонних комплексів виробництва та розподілу продукції з єдиного центру материнської компанії країни базування, функціонує на принципах корпоративної власності і суттєво впливає на визначену економічну сферу принаймні декількох країн світу [110, с. 47]

Джерело: складено автором на основі опрацювання першоджерел

Основною характерною рисою ТНК є їх спроможність планувати, організовувати та контролювати господарську діяльність в різних країнах. Саме ця риса і відрізняє ТНК від інших учасників світової економічної системи. Такими учасниками є *робоча сила*, споживачі, місцеві, регіональні та національні уряди [16, с. 22].

Підсумовуючи вищезазначене, під *транснаціональною компанією* пропонується розуміти суб'єкт глобальної економіки, стратегія міжнародного розвитку якого спрямована на максимізацію переваг діяльності на ринках країн присутності.

Активізація процесів транснаціоналізації економіки почалася з середини ХХ століття. Саме в цей період провідні вчені почали приділяти все більшу увагу аналізу впливу ТНК на світову економіку [8, с. 54], що зумовило появу та поширення великої кількості теорій формування та функціонування транснаціональних корпорацій. Основні теоретичні концепції діяльності ТНК по-різному трактують провідні чинники становлення і розвитку процесу транснаціоналізації відповідно до різних аспектів досліджень: ринкова влада, інтернаціоналізація, міжнародна конкурентоспроможність (табл.1.8).

Таблиця 1.8

Сучасні теоретичні концепції формування та функціонування ТНК [146, с. 57]

<i>Напрямок досліджень</i>	<i>Теорія / Автор</i>	<i>Сутність теорії</i>
1	2	3
Ринкова влада	Теорія ринкової влади фірми (С. Хаймер)	ТНК виступає як суб'єкт ринкової влади. На початкових стадіях розвитку фірма збільшує свою частку на ринку шляхом злиття і поглинання, збільшуючи концентрацію виробництва і капіталу. Досягнувши максимальної влади на внутрішньому ринку, фірма інвестує прибуток за кордон, де процес повторюється.
	Теорія монополістичних переваг (Ч. Кіндленбергер, Е. Чемберлін)	ТНК використовують недосконалість ринку, маючи переваги щодо факторів виробництва та економії на масштабі, а також особливий вид конкуренції, виділяючи свій товар в особливу групу шляхом відносно невисоких витрат на рекламу, маркетинг.
Інтернаціоналізація	Теорія економії на масштабі сфери діяльності (Е. Пенроуз)	Незбалансований розвиток фірми обумовлює виникнення нових, не використаних в даний момент часу виробничих і фінансових ресурсів. Економія від застосування цих ресурсів стимулює розширення сфери діяльності фірми.
	Теорія економії на операційних витратах (О. Вільямсон)	ТНК є наслідком серії організаційних нововведень, ціль і результати яких – економія на операційних витратах.
	Теорія інтернаціоналізації (П. Баклі, М. Кесон, Дж. Йохансон, А. Рагмен)	Конкурентною перевагою ТНК є їх структура, за якою власні ноу-хау є недосяжними для конкурентів. Значна частина формально міжнародних операцій є внутрішньофірмовими операціями між підрозділами ТНК.
	Теорія мобілізаційних факторів ПІІ (А. Кузнецов)	Концепція враховує наявність особливих «мобілізаційних факторів» прямого інвестування, зокрема, регіональної інтеграції.

Продовження табл. 1.8

1	2	3
Міжнародна конкуренто-спроможність	Модель життєвого циклу товару (Р. Вернон)	На початковій стадії обсяг виробництва збільшується по мірі зростання попиту на ринку. Досягнувши максимуму, виробництво стабілізується, товар починає морально старіти, що зумовлює зменшення попиту і випуску. Для збереження прибутків ТНК шукає нові ринки збуту, що збільшує життєвий цикл товару.
	Синтезована теорія життєвого циклу промислової галузі (Р. Стобоух)	ТНК відображають закономірності розвитку кожної галузі, яка має свій специфічний «життєвий цикл», обґрунтовує імпортозаміщення структурних підрозділів ТНК, розміщених у різних країнах світу.
	Стадії розвитку ТНК (Р. Рамамурті)	Виділяє три стадії розвитку ТНК: дитинство, юність, зрілість
	Стратегічна теорія ТНК (М. Портер)	Стратегія діяльності ТНК обумовлена наявністю конкурентних переваг
Транснаціоналізація міжнародного виробництва	Еклектична теорія (Дж. Даннінг)	Виокремлення трьох груп факторів (OLI), що визначають транснаціоналізацію та обсяг іноземних активів
	ОЛН-концепція (К. Калотай)	Конкретизація еклектичної парадигми – виділення четвертого фактору транснаціоналізації – країни походження ТНК
	LLL-модель Дж. Метьюса	Особливості та умови форсованої транснаціоналізації

В умовах прискорення процесів глобалізації саме транснаціональні корпорації виступають найбільш активним суб'єктом формування системи світового поділу праці [10, с. 111]. Хоча для того, щоб вважатись транснаціональною, компанії достатньо відповідати одному із визначених *UNCTAD* критеріїв (рис. 1.7), сучасні глобальні ТНК відповідають всім наведеним умовам відповідно до комплексу цілей на світовому ринку (виробничих, маркетингових, фінансових, технологічних, науково-дослідних тощо).

Становлення на сучасному етапі глобальної форми ТНК (рис. 1.8) означає, що відбувається зміна форм, механізмів взаємодії ТНК, пріоритетів інвестування, стратегій розширення бізнесу у глобальних масштабах [8, с. 54].

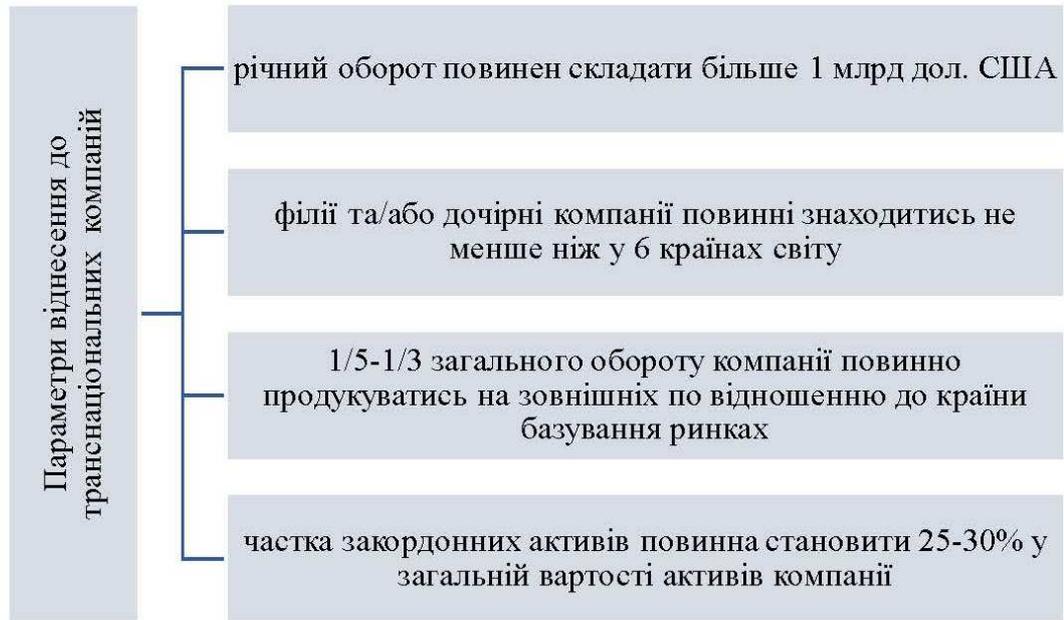


Рис. 1.7. Параметри віднесення до транснаціональних компаній, за UNCTAD

Джерело: складено автором на основі [68, с. 253]

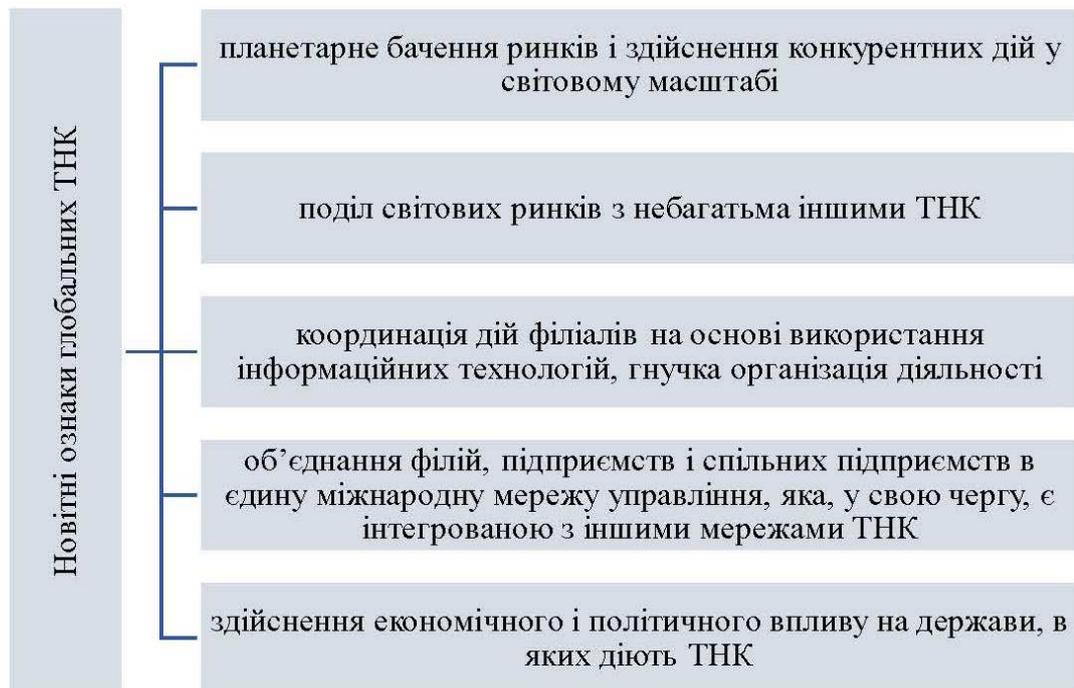


Рис. 1.8. Новітні ознаки глобальних ТНК

Джерело: складено автором на основі [83, с. 253]

Спонукальними мотивами транснаціональних корпорацій до глобалізації бізнесу виступають, в першу чергу, прагнення до технологічного лідерства та оптимізація розміру корпорації і економія на масштабі [15, с. 112].

Слід відзначити, що вплив ТНК на міжнародній арені не в останню чергу реалізується через *трудоресурсну складову*: трудоворесурсне забезпечення діяльності ТНК за рахунок працівників приймаючої країни, професійна підготовка місцевого населення та професійний розвиток працівників приймаючих країн у відповідності до поточних та перспективних потреб ТНК; «виращування» керівників з глобальною орієнтацією з представників місцевого населення.

В процесі глобалізації транснаціональні компанії зростають не тільки кількісно (табл. 1.9), їх діяльність якісно впливає на перетворення у світовій економічній системі. Розвиток нових організаційних та інституційних систем міжнародного виробництва змушує по-новому подивитися на переваги ТНК, які слугували класичними прикладами процесу інтернаціоналізації другої половини ХХ ст. Нова парадигма інноваційного розвитку корпорацій та перехід більшості транснаціональних структур до мережових каналів створення вартості висувають багато питань щодо традиційних переваг інтерналізації й нового характеру взаємовідносин між головними компаніями та філіями в процесі контролю над ключовими активами [127].

Таблиця 1.9

Тенденції становлення і розвитку транснаціональних корпорацій [15, с. 112]

<i>Тенденція</i>	<i>Сутність тенденції</i>
1	2
Розширення економічних, політичних і соціальних масштабів функціонування ТНК	ТНК перетворились на повноправних суб'єктів у світовій економіці і політиці. Свідченням ролі, яку в даний час відіграють ТНК у світі, стало створення при ООН відповідного Центру і Комісії ООН з ТНК
Концентрація та транснаціоналізація капіталу корпораціями	Злиття і поглинання залишаються одним із основних інструментів посилення світової потужності ТНК для подальшого домінування на світових ринках
Нова стратегічна мета – зростання прибутку	Дана тенденція поступово приходить на зміну стратегії скорочення витрат
Зростання числа ТНК, які прагнуть переорієнтувати свою діяльність на сферу послуг	Диверсифікація діяльності ТНК привела до переходу на виробництво продукції високого рівня переділу і концентрації діяльності та інвестицій у сфері послуг
ТНК створює і використовує високі технології	ТНК, маючи доступ до фінансових ресурсів, здійснюють великі вкладення в науково-дослідну діяльність

1	2
Збільшення фінансових потоків ТНК, пов'язаних з обслуговуванням матеріального виробництва	Здебільшого вільний транснаціональний капітал є спекулятивним. Фінансовий ринок став відігравати незалежну від ринку товарів і послуг роль, а гроші перетворились на товар
ТНК ведуть активну діяльність зі створення власної інформаційної мережі	ТНК формують єдині для всього світу стандарти передачі та обробки інформації, уніфіковані фінансові та інформаційні стандарти

Загалом роль транснаціональних корпорацій як агентів глобалізації полягає у виконанні ними ряду *функцій* (рис. 1.9). Традиційно розуміється, що функціонування ТНК обумовлюється розвитком їх інвестиційної діяльності, однак на етапі глобалізації транснаціоналізація все більше детермінується впливом трудоворесурсного чинника – наявністю необхідних людських ресурсів.

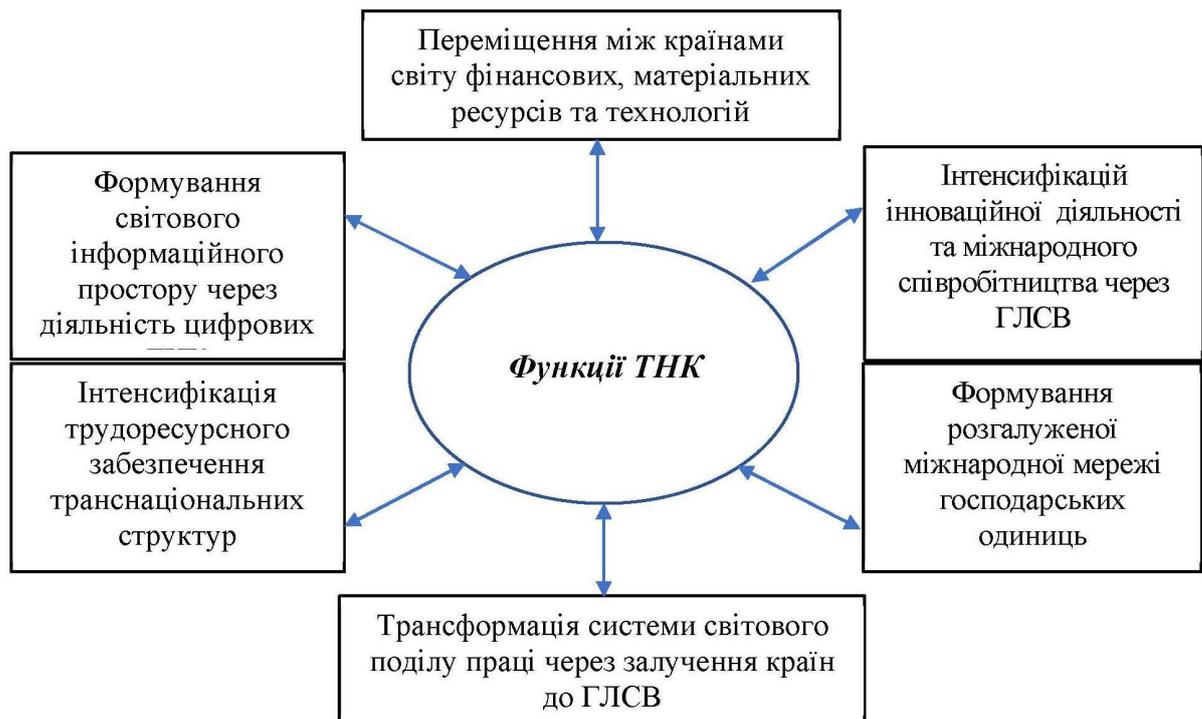


Рис. 1.9. Функції ТНК як агентів глобалізації

Джерело: складено автором

Трудоворесурсний чинник через процеси трудової міграції між країнами і внутрішньокорпоративні переміщення працівників між структурними підрозділами ТНК з'єднує економіки країн присутності транснаціональних корпорацій довготривалими стійкими зв'язками, більш міцними, ніж

міжнародна торгівля [117, с. 95-96]. Враховуючи бачення глобальними ТНК глобальних перспектив своєї діяльності і орієнтацію на реалізацію стратегічного підходу своєї діяльності, зростає важливість завчасного визначення характеру майбутніх *трудоресурсних потреб*.

Знаковою особливістю еволюції ТНК на сучасному етапі є формування багатогалузевої організації виробництва на базі глобальної оптимізації – утворення глобальних ланцюгів створення вартості (*Global Value Chains*), як зазначалось вище. Щодо просторового аспекту даної форми організації бізнесу, вона належить до мережевої змішаної форми надрегіонального типу (втілює метасторувий характер діяльності ТНК) [173, с. 85].

Слід відзначити, що при виході на світові ринки перед корпораціями, перш за все, постає проблема зміни моделі трудоресурсного забезпечення, оскільки, з одного боку, відбувається послаблення зв'язку з національною економікою, а з іншого – спостерігаються складнощі взаємодії з приймаючими країнами на їх території. Оскільки трудоресурсний компонент є основним в системі економічної діяльності, фактично мова йде про становлення універсальної *транснаціональної моделі трудоресурсного забезпечення*.

Становлення транснаціональної моделі трудоресурсного забезпечення є відображенням наслідків трансформації процесів транснаціоналізації економічної діяльності: поява економічних інтересів поза межами країни базування материнської структури; використання можливостей міжнародного співробітництва, у тому числі міжнародних ресурсів, для вирішення проблем країн присутності ТНК; уніфікація умов економічної діяльності і необхідність узгодження дій ТНК з урядовими структурами [87, с. 101].

Слід відзначити позитивний вплив ТНК на економіку приймаючих країн, який проявляється, *по-перше*, у пожвавленні господарської діяльності через започаткування діяльності структурними підрозділами ТНК на їх території; *по-друге*, у вирішенні комплексу соціальних проблем внаслідок створення нових робочих місць; *по-третьє*, у підвищенні культури ведення бізнесу згідно міжнародних стандартів [9, с. 33].

В той же час, ТНК може стати джерелом напружених відносин з приймаючими країнами внаслідок реалізації стратегії глобальних операцій, спрямованих на довгострокову максимізацію прибутків, що може призводити до таких наслідків:

- на внутрішньому ринку приймаючих країн ТНК створюють потужну конкуренцію місцевим компаніям, обмежуючи можливості їх розвитку;
- вільні надходження капіталу ТНК можуть негативно вплинути на стабільність національних валют;
- принципи діяльності ТНК, що привносяться в країну, можуть суперечити інтересам розвитку національного бізнесу.

Важливо, що наслідки діяльності ТНК можуть бути негативними не лише для приймаючої країни, а й для країни базування ТНК (табл. 1.10). Як результат, в останні роки спостерігається тенденція до регіоналізації та застосування протекціоністських заходів, що значно знижує темпи міжнародної торгівлі та можливості міжнародного руху капіталу [139, с. 48].

Таблиця 1.10

Негативні наслідки діяльності ТНК [32, с. 15]

<i>Для країни базування</i>	<i>Для приймаючої країни</i>
<ul style="list-style-type: none"> – суперечності між інтернаціональним глобальним характером операцій ТНК і територіально обмеженою компетенцією держави – заборона інвестування в окремі галузі як результат державного регулювання у сфері іноземного інвестування – особливості умов інвестування (використання національних напівфабрикатів, навчання кадрів за власною програмою, розширення експорту та виведення всієї продукції за кордон) – наявність ризику конфіскації інвестицій – корпоративна ідеологія ТНК 	<ul style="list-style-type: none"> – нав'язування компаніям приймаючої країни неперспективних напрямків у системі поділу праці – маніпулювання цінами з боку ТНК з метою мінімізації податків – розташування екологічно небезпечних виробництв та підприємств із застарілими технологіями на території приймаючої країни – нестійкість інвестиційного процесу – зовнішній контроль з боку ТНК – тиск на органи влади з метою лобіювання своїх інтересів – під час кризи капітали ТНК концентруються в країні базування, щоб стабілізувати внутрішню ситуацію – виснаження природних ресурсів приймаючих країн

Одночасно діяльність ТНК сприяє подоланню глобального трудоресурсного дефіциту внаслідок зростання продуктивності праці [220]. Оскільки в умовах економіки знань зростання продуктивності праці є наслідком створення інноваційних конкурентних переваг, відповідно, *трудоресурсний аспект транснаціоналізації* – генерування нових знань (НДДКР), управління їх впровадженням, а також дотичні складові (людський капітал, можливості залучення іноземної робочої сили та ін.) – виступає визначальним чинником успішності діяльності ТНК у глобальній економіці.

Фактично дуалістичний характер діяльності ТНК [128, с. 117] є логічним наслідком тотожної природи процесу інтернаціоналізації (табл. 1.11) – конструкту внутрішніх і зовнішніх аспектів міжнародної економічної взаємодії за різними сегментами і напрямками господарської діяльності.

Таблиця 1.11

Дуалістична концепція процесу інтернаціоналізації [85, с. 12]

<i>Елементи міжнародної діяльності</i>	<i>Зовнішня інтернаціоналізація</i>	<i>Внутрішня інтернаціоналізація</i>
Торгівля	Експорт	Імпорт
Ліцензування	Продаж ліцензій за кордон	Придбання ліцензій у іноземної фірми
Спільні підприємства	Створення спільних підприємств за кордоном	Створення спільних підприємств з іноземними партнерами на території своєї країни
100% інвестування за кордон	Створення або викуп підприємств (філіалів) за кордоном	Функціонування як філіалу, який контролюється іноземною фірмою

Відповідно, формується система різнорівневих взаємодій за участю транснаціональних корпорацій і держав, що сприяє підвищенню ефективності використання національних економічних ресурсів [94, с. 16] та включенню країн до системи *міжнародного поділу праці*.

Фактично відбувається трансформація *домінант та форм транснаціоналізації бізнес-діяльності* (рис.1.10), що у сукупності сприяє становленню *конвергентної* світової економічної системи у глобальному

масштабі та потребує належного інтелектуального компоненту як основи продукування конкурентних переваг, зумовлюючи визначальний характер трудоресурсної складової процесу транснаціоналізації, що дозволяє висловити *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудоресурсного забезпечення у глобальному масштабі. При цьому специфіка транснаціоналізації полягає у тому, що ТНК не переміщуються з країни в країну, дану роль в контексті забезпечення науково-технічного розвитку виконують фінансові і *трудові ресурси*.



Рис.1.10. Система доміант та форм транснаціоналізації бізнес-діяльності [36, с. 64]

Відповідно, ТНК особливо активно використовують *капітал-знання* як форму конкурентних переваг, зважаючи на здатність знань продукувати синергійний результат за створення належних умов їх використання [129, с. 10].

Тобто можна стверджувати, що основними вимірами транснаціоналізації є галузево-секторальний, просторово-економічний, інституційно-регуляторний [36, с. 55] та знаннєво-кваліфікаційний.

При цьому кардинально зростає значення корпоративного управління ТНК як процесу постійної трансформації функцій на рівні корпоративного центру з метою оптимального розподілу повноважень, відповідальності і завдань між структурними підрозділами корпорації. До корпоративного управління висуваються вимоги гнучкості та широкого використання інновацій. Відповідно кардинально зростає роль *трудоресурсного забезпечення* у функціонуванні ТНК на всіх рівнях – на рівні продукування інновацій, їх впровадження як умови забезпечення конкурентних переваг корпоративних структур, рівні корпоративного управління.

Для глобального рівня корпоративного управління характерна концентрація ресурсів в єдиному центрі, запровадження стратегічного планування в межах глобальної корпоративної стратегії, інтеграція виробничих потужностей різних дочірніх підрозділів (навіть якщо вони розташовані в різних країнах) в єдиний виробничий комплекс [111, с. 45].

Таким чином, виокремлюючи транснаціоналізацію як особливу форму міжнародної економічної діяльності, необхідно підкреслити, що подальший її розвиток детермінується характеристиками *глобального трудоресурсного простору*. В процесі своєї діяльності ТНК формують економічні центри, які здійснюють глобальний вплив на структуру глобальної економіки, і враховуючи важливість знаннєвого (кваліфікаційного) компоненту, сприяють формуванню *транснаціональних трудоресурсних потоків*.

1.3. Системологічні передумови формування транснаціональних трудоресурсних потоків в умовах глобалізації

Взаємообернений вплив розвитку міжнародного ринку праці, глобалізації і транснаціоналізації виступає основою формування новітньої системи

продукування економічного результату, в якій домінуючу роль все більше відіграє трудоворесурсна складова.

Сучасний етап розвитку міжнародного ринку праці характеризується небаченими раніше трансформаціями, спричиненими технічною компонентою розвитку світової економіки. Структурні зміни в системі світового поділу праці, що спостерігаються протягом останніх десятиліть, відбуваються під впливом переформатування механізмів продукування економічного результату [13, с. 135], активізації процесів глобалізації і транснаціоналізації.

За даних умов механізм трудоворесурсного забезпечення не спирається виключно на територіальний чинник приналежності людських ресурсів, необхідних для здійснення бізнес-діяльності, зумовлюючи за необхідності переміщення людських ресурсів між країнами, у тому числі у віртуальному форматі [141, с. 25], – що стало можливим завдяки переходу до постіндустріального типу економічного розвитку, становленню інформаційного суспільства.

Таким чином, до прояву територіального аспекту транснаціоналізації трудоворесурсного забезпечення економіки – різноспрямованих потоків трудових ресурсів (еміграція, імміграція), що перетинають національні кордони, – додається віртуальний (як прояв цифровізації трудових відносин у глобальному масштабі). Тобто міграція трудових ресурсів в системі сучасного світового ринку праці перетворюється на систему формування *міжнародних трудоворесурсних потоків* (фізичних і віртуальних) (табл. 1.12) за допомогою нових методів трудових комунікацій.

Світовий ринок праці на сучасному етапі характеризується структурною динамічністю й асиметричністю, що проявляються у зростанні глобальної мобільності людських ресурсів, посиленні конкуренції між країнами за робочу силу, поглибленні диспропорцій між попитом і пропозицією праці та формуванні нових моделей зайнятості, обумовлених цифровізацією і транснаціоналізацією виробничих процесів [76, с. 99].

**Відмінності віртуального та фізичного транснаціональних
трудоресурсних потоків [130, с. 103]**

<i>№</i>	<i>Ознака</i>	<i>Фізичний транснаціональний трудоресурсний потік</i>	<i>Віртуальний транснаціональний трудоресурсний потік</i>
1	Сфера прикладання праці	Характерний практично для всіх сфер трудової діяльності	Характерний в основному для сфер трудової діяльності з високою розумовою активністю
2	Приналежність до території	Передбачає обов'язкове фізичне переміщення	Відсутня прив'язка то тієї чи іншої території
3	Тривалість та регулярність переміщень	Може носити постійний, тимчасовий, періодичний та сезонний характер, що пов'язано зі зміною місця перебування	Може мати постійний та тимчасовий характер в залежності від обсягу робіт та укладеного договору
4	Напрямок потоку	Скерований як у країни базування ТНК, так і у материнські країни	Як правило, скерований у країни приналежності материнських компаній
5	Форма організації працевлаштування	Має місце як легальна, так і нелегальна форми	Мають місце неорганізовані віртуальні переміщення, не оформлені офіційно, та організовані, які належним чином закріплені нормативно
6	Ступінь адаптації до нових умов	Складність адаптації до умов життя та праці за наймом у іноземних роботодавців	Не потребують особливої адаптації, оскільки працюють у звичних для себе умовах
7	Рівень мобільності	Характерна гнучкість і рухливість спеціальностей та професій, не завжди прослідковується свобода переміщення їх власників-працівників на ринку праці	Власивою є свобода переміщення на глобальному ринку праці
8	Розмір	Залежить від складнощів подолання проміжних перешкод та привабливості країни найму, включаючи відстань переміщення, витрати на переїзд, розмір майбутньої оплати праці тощо	Залежить від привабливості виду робіт, що пропонуються, розміру та умов оплати праці

Міжнародна мобільність людських ресурсів істотно впливає на макроекономічні та демографічні траєкторії країн як походження, так і призначення мігрантів, компенсуючи природне скорочення населення та забезпечуючи значну частину приросту трудових ресурсів у старіючих економіках [34, с. 115].

В даному контексті транснаціональні трудові потоки можна розглядати не лише як соціально-економічне явище, а як один із ключових механізмів глобального економічного розвитку у XXI столітті [34, с. 115].

Основним чинником трудових ресурсних переміщень в системі сучасного світового ринку праці є економічний, пов'язаний, з одного боку, із запитами особистої професійної самореалізації і формування належного рівня доходу як результату оцінювання індивідуальної здатності до праці, з іншого - з потребою належного трудових ресурсного забезпечення діяльності господарюючих структур. Особливого значення даний чинник набуває у зв'язку з активізацією процесів транснаціоналізації і розширенням діяльності ТНК на території з різним рівнем економічного розвитку, і відповідно – з різним рівнем доходу.

При цьому сам по собі рівень заробітної плати не надає суттєвої переваги країнам в контексті трудових ресурсного забезпечення ТНК. Привабливість низького рівня заробітної плати виступає важливим чинником, якщо поєднується з високим рівнем знань, вмінь, кваліфікації при задоволенні попиту зарубіжних компаній на певні професійні групи [86].

Таким чином, міжнародна трудова міграція відображає потреби трудових ресурсного забезпечення відповідно до спрямованості і масштабів діяльності центрів економічного розвитку, враховуючи системоутворююче значення останніх для розвитку глобальної економіки. В даному контексті першочергову роль у формуванні міжнародних трудових ресурсних потоків відіграють транснаціональні корпорації як механізм формування різнорівневих трудових комунікацій міжнародного характеру.

Соціально-економічні наслідки трудової міграції не можна визначити як однозначно позитивні чи негативні. Характер їх впливу як для країн походження, так і для країн призначення працівників буде визначатись залежно від соціально-економічної ситуації (табл. 1.13).

Важливо розглядати міграцію та трудову мобільність в рамках глобальної трансформації системи трудових ресурсного забезпечення [171, с. 44]. Перетворення глобального трудових ресурсного простору враховують взаємообернений вплив процесів глобалізації і міжнародної трудової міграції, визначаючи характер зазначених трансформаційних перетворень – конструктивний або деструктивний [174, с. 167].

**Можливі соціально-економічні наслідки міжнародної міграції
робочої сили [22, с. 111]**

<i>Група країн</i>	<i>Наслідки</i>	
	<i>Позитивні</i>	<i>Негативні</i>
Країни-експортери робочої сили	<ul style="list-style-type: none"> - набуття працівником нової кваліфікації - послаблення напруженості на ринку праці країни - полегшення структурної і технологічної перебудови виробництва - скорочення дефіциту платіжного балансу 	<ul style="list-style-type: none"> - втрата кваліфікованої робочої сили - посилення залежності від іноземного попиту не тільки на товари, а й на робочу силу - переорієнтація капітальних вкладень з освоєння виробничих ресурсів на споживання
Країни-імпортери робочої сили	<ul style="list-style-type: none"> - сприяння вертикальній мобільності місцевих працівників - зниження вартості робочої сили, загальних витрат, пов'язаних зі скороченням чисельності робочої сили - уповільнення зростання цін завдяки схильності іноземних працівників до заощаджень - підвищення якості робочої сили шляхом відбору більш молодих, кваліфікованих працівників 	<ul style="list-style-type: none"> - блокує впровадження працезберігаючих технологій - ускладнює ситуацію на ринку праці країни - збільшуються витрати на утримання безробітних іноземців та їх сімей

Крім того, глобалізація істотно змінює сутність міграції: по-перше, процес глобалізації робить характер сучасних переміщень людей латентним, а часові і географічні рамки переміщень – нечіткими; по-друге, глобалізація розмиває параметри ідентифікації міграції – час, відстань, задоволення потреб суб'єктів міграції тощо. Тобто глобалізація виступає одним із чинників, який впливає на розвиток сучасних тенденцій міграції, а також визначає специфіку функціонування світового ринку праці [141, с. 25].

Динамічно розвиваються також обмінні форми міграції, такі як *транснаціональна міграція* і міграція, в основі якої лежить укладання міжнародних контрактів про надання індивідуальних послуг або реалізацію завдань іноземної фірми. Перша форма представляє собою один із різновидів маятникової міграції і передбачає переміщення робочої сили з одночасним функціонуванням мігранта щонайменше в двох країнах – країні походження і країні роботи. Друга обмінна форма розвивається головним чином у зв'язку із дерегулюванням і лібералізацією світової економіки, а також із зростаючою

свободою економічної діяльності, незалежністю особи як економічної одиниці від конкретної країни. Ця форма міграції є типовою для територій, які пов'язані економічно та географічно (наприклад, ЄС, USMCA) [141, с. 24].

При цьому постколоніальним державам іманентно притаманний певний міграційний парадокс: з одного боку, вони прагнуть встановити жорсткий контроль над мобільністю в умовах соціальної фрагментації, але не мають для цього інституційного потенціалу; з іншого боку, постколоніальні держави розвивають нову постколоніальну практику набуття громадянства. Центральне місце в даному процесі посідає контроль над транскордонною мобільністю, що стало можливим завдяки посиленню інституційного потенціалу, а також сприянню міграційним потокам з наданням преференцій певним категоріям мігрантів [115, с. 15].

Міграційні процеси отримали відповідне теоретичне осмислення в економічній науці [137]. Так, в рамках *теорії людського капіталу* (Дж. Беккер, Г. Кларк та ін.) бажання мігрувати, у тому числі з метою отримання освіти, вважалось засобом інвестицій в людський капітал і розглядалось як спосіб отримання високої вигоди від міграції.

Відповідно до *нової економічної теорії міграції* (О. Старк, Е. Тейлор, П. Арнольд), особи приймають рішення щодо міграції як члени домогосподарств, і у даному процесі вирішальним чинником є економічний (відмінності у рівнях економічного розвитку країн і відповідно – винагороді за працю та можливостях професійної самореалізації).

Теорія сегментування ринку праці (А. Портес, Л. Бах та ін.) розглядає структурний аспект попиту на іноземну робочу силу: якщо в первинному секторі економіки в країнах походження робочої сили забезпечується стабільна зайнятість та високий рівень оплати праці, то вторинний сектор характеризується незначними можливостями гарантування зайнятості, професійного зростання, рівня заробітної плати тощо.

Теорія світового ринку праці (Дж. Джонсон) пояснює формування міжнародних трудових потоків через процеси експорту-імпорту трудових

ресурсів (міжнародну трудову міграцію). Відповідно до даної теорії, міграційні потоки в своїй основі мають економічні причини, як зазначалось вище (різниця в рівні економічного розвитку та рівні заробітних плат між країнами).

Періоду глобалізації відповідає *теорія глобальних систем* (І. Петрас, С. Сассен), в рамках якої міжнародна міграція розглядається в розрізі історичних, культурних, економічних зв'язків між країнами (перш за все, між колоніями і метрополіями) як результат розвитку світової транспортної мережі та засобів зв'язку.

На етапі глобалізації розширюються *функції міжнародної трудової міграції*: прискорювальна, розподільча, селективна, консолідуюча, об'єднуюча, потокоутворювальна (рис. 1.11).



Рис. 1.11. Функції міжнародної трудової міграції

Джерело: складено автором з використанням [61]

Домінування економічних причин визначає пріоритетну роль трудової міграції в системі міграційних переміщень. Відтік робочої сили призводить до

корекції рівноваги на ринку праці і до переміщення працівників між виробничим і невиробничим секторами економіки, що викликає зростання заробітної плати в експортоорієнтованих секторах [114].

Оскільки міжкрайові відмінності у рівні заробітної плати є об'єктивною основою міграції, до міжнародних трудових потоків (у напрямку країн з більш високим рівнем життя) включаються не лише ті, хто знаходиться у пошуках роботи, а й частина працюючого населення (з метою отримання більш вигідних умов використання своєї здатності до праці).

Таким чином, основним компонентом формування трудових потоків в системі глобального ринку праці є міжнародна міграція з країн походження робочої сили з метою працевлаштування, що накладається на трудові запити ТНК в контексті напрямків і екстериторіальної спрямованості їх виробництва, що знаходить відображення в сегментації сучасного світового ринку праці (табл. 1.14).

Як можна бачити, в рамках транснаціонального сегменту сучасного світового ринку праці домінує висококваліфікована робоча сила, що впливає на формування міграційних преференцій в рамках міграційної політики, перш за все, країн з розвинутою економікою, які формують основний напрям призначення трудових переміщень в системі *глобального трудових простору*.

Фактично ТНК реалізують потребу завчасної адаптації як працівників, так і власних структур до майбутніх потреб ринку праці, які в даному контексті мають бути налаштовані на безперервність формування нових компетенцій – роботодавці в плані організації даного процесу з наданням відповідних можливостей навчання на робочому місці, наймані працівники – в контексті розуміння навчання впродовж життя як необхідної опції власної конкурентоспроможності на ринку праці [13, с. 140].

Сегменти сучасного світового ринку праці [118, с.39]

<i>ТНК</i>	<i>Середні та малі підприємства розвинених країн</i>
Привілейовані працівники ІТ-фахівці, програмісти Фахівці середньої кваліфікації Висококваліфіковані групи працівників Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню Жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки) Робоча сила, що постачається районами з низьким рівнем економічного розвитку Робітники мігранти Вчені та науковці	Фахівці середньої кваліфікації Жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки) Робоча сила, що постачається районами з низьким рівнем економічного розвитку Робітники мігранти Вчені та науковці
<i>Підприємці країн, що розвиваються</i>	<i>Міжнародні організації</i>
Привілейовані працівники ІТ-фахівці, програмісти Фахівці середньої кваліфікації Висококваліфіковані групи працівників Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню Жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки) Робоча сила, що постачається районами з низьким рівнем економічного розвитку «Експортні» робітники країн Азії Нелегальні робітники	ІТ-фахівці, програмісти Фахівці середньої кваліфікації Вчені, науковці

Загалом формування конкурентоспроможності на всіх рівнях відбувається в контексті вирішення питання трудоворесурсного забезпечення [13, с. 136]. Транснаціональні структури в даному контексті мають певні переваги, використовуючи можливості переміщення трудових ресурсів між структурними підрозділами ТНК, застосовуючи ефект масштабу у трудоворесурсному вимірі.

Таким чином, феномен *транснаціоналізації трудоворесурсних потоків* відображає системний характер явища *транснаціоналізації трудоворесурсного забезпечення*, втілюючи детермінуючий вплив глобальних ланцюгів створення вартості на функціонування світового ринку праці і визначаючи формат вирішення питань трудоворесурсного забезпечення на всіх рівнях глобальної економічної системи у стратегічному вимірі.

Транснаціональні трудові ресурсні потоки формують багатовекторний вплив на економічну динаміку країн – від стабілізації платіжного балансу та компенсації дефіциту робочої сили до посилення інноваційного потенціалу та пом'якшення демографічних дисбалансів. Однак масштаби та інтенсивність цих ефектів істотно залежать від специфіки національного контексту, структури ринку праці та характеру зовнішніх впливів [34, с. 115].

Важливо враховувати, що під впливом діяльності ТНК в системі світового поділу праці виокремлюється явище *світогосподарського поділу праці*, яке характеризується тим, що зумовлює декомпозицію глобального трудових ресурсного простору відповідно до потреб внутрішньокорпоративних ринків праці транснаціональних структур. Особливістю даного процесу є формування результативних систем взаємодії ТНК з національними ринками праці приймаючих країн як провідного напрямку уніфікації умов використання праці у глобальному масштабі, одночасно сприяючи вирішенню проблеми трудових ресурсного забезпечення на рівні національних економік і міжнародних господарюючих структур.

Отже, формування транснаціональних трудових ресурсних потоків є прямим наслідком діяльності ТНК в умовах глобалізації світогосподарського простору, демонструючи багатовимірну суб'єктно-об'єктну природу транснаціональних трудових ресурсних потоків.

Транснаціоналізація трудових ресурсних потоків дозволяє розглядати світову економіку як єдиний глобальний економічний простір, який через світогосподарський поділ праці утворює транснаціональний рівень світогосподарських відносин, в рамках якого діють уніфіковані економічні, технологічні, правові і соціально-культурні вимоги щодо суб'єктів виробничої і комерційної діяльності та якості робочої сили.

Одночасно транснаціональна діяльність є однією з найскладніших форм міжнародного бізнесу. ТНК використовує міжнародний підхід до вирішення питання розміщення виробництв, який вбудований у глобальну філософію бізнесу, що передбачає господарську діяльність як всередині країни, так і за її

межами. Відповідно при розміщенні структурних підрозділів ТНК за кордоном враховується весь комплекс економічних чинників: наявність природних ресурсів, виробничої інфраструктури, кваліфікованої робочої сили (у тому числі її вартість), потенціал ринків збуту, умови оподаткування і т.п.

В умовах, коли результативність діяльності корпорацій забезпечується висококваліфікованою працею, основним фактором прийняття рішень щодо розміщення структурних підрозділів ТНК в тих чи інших країнах виступає наявність трудових ресурсів необхідної якості. Враховуючи вартісний показник, робоча сила країн з менш високим рівнем економічного розвитку виступає доволі привабливим чинником для ТНК як потенційно приймаючих країн, однак зазвичай на формування якісної складової відповідно до вимог корпорацій потрібен час, що зумовлює *спрямування потоку* висококваліфікованих фахівців з економічно розвинутих країн материнської компанії до країн розміщення структурних підрозділів ТНК. Удосконалення якісних характеристик працівників призводить до реорганізації економік приймаючих країн за допомогою національних кадрів, тим самим сприяючи підвищенню рівня економічного і технологічного розвитку вказаних країн.

Вагому роль у даному процесі відіграє розвиток інформаційно-комунікаційних технологій. Цифрові трансформації докорінно змінюють структуру міжнародного ринку праці, створюючи нові виклики й відкриваючи нові можливості для держав у сфері регулювання зайнятості. За цих умов різні країни відчують необхідність перегляду й оновлення власних політик щодо трудових ресурсного забезпечення у відповідь на цифрові зрушення – з метою підвищення гнучкості інституцій, стимулювання адаптації людських ресурсів і забезпечення соціальної стабільності [75, с. 117].

В умовах попиту на гнучких працівників широкої кваліфікації перевага надається тим, хто здатний до постійного навчання – переходу від одного набору потрібних корпорації знань і навичок до іншого. Тобто людський капітал позиціонується як джерело конкурентоспроможності компаній, для використання можливостей якого *уніфікованими цілями ТНК* є такі:

- надання можливостей підготовки, перепідготовки і розвитку працівників компанії;
- перепідготовка людей, які втратили роботу через перехід на нові технології, продукцію, методи виробництва;
- обмін ідеями і досвідом у сфері навчання і розвитку персоналу;
- підтримка національних та місцевих програм, спрямованих на розширення участі працівників в управлінні.

Навчання впродовж життя перестає бути лише побажанням, настановою до професійного розвитку і соціалізації, перебуваючи у площині найнеобхідніших передумов затребуваності людини, оволодіння нею беззаперечними конкурентними перевагами, уможливлення самореалізації та самоствердження [65,, с. 45].

Вплив цифровізації ринків праці на зайнятість апріорі є неоднозначним: з одного боку, вони можуть підвищувати продуктивність за рахунок покращення процедур підбору працівників та більш гнучких умов праці, з іншого – внаслідок відсутності дієвих регуляторних процедур вони можуть призводити до «цифрової дискримінації» наявних та потенційних працівників [113, с. 17]. Цифровізація спричинила нові глобальні тенденції на ринку праці, які виводять його на абсолютно новий рівень. І хоча розвиток цифрових технологій уже набрав обертів, основні наслідки цієї нової ери технологічних змін залишаються невизначеними, а їхній вплив на економічний суверенітет держав не повністю зрозумілий [172, с. 77].

За оцінками експертів *Всесвітнього економічного форуму*, існує велика кількість ризиків, спричинених цифровізацією, які можна згрупувати за такими напрямками: [65, с. 32-34]

- ризики, пов'язані з цифровими інноваціями;
- геополітичні ризики;
- економічні ризики;
- соціальні ризики.

Можливість нівелювання впливу даної системи ризиків міститься в площині багатоваріантності прийняття управлінських рішень, здатних сприяти використанню переваг цифровізації і запобіганню її деструктивного прояву, що визначає необхідність позиціонування інтелектуалізації як запобіжника економічної стагнації.

В даному контексті слід відзначити, що управління є інструментом, що підтримує динамічну організованість соціально-економічної системи. Самоорганізація сприяє подоланню консерватизму організації шляхом її дезорганізації і таким чином включається у процес подальшого становлення та розвитку складної системи [28, с.254-255].

При цьому самоорганізаційні та управлінські засади розвитку соціально-економічних систем перебувають у нерозривній і водночас суперечливій єдності, а їх динамічний синтез характеризується періодичним переважанням то однієї, то іншої тенденції. [225, с 31–32], що зумовлює *ефект самоорганізації транснаціональних трудових потоків* в глобально-транснаціональному вимірі міжнародної економічної діяльності.

З урахуванням вищезазначеного, на сучасному етапі глобалізації міжнародна міграція набуває якісно нового характеру, що виявляється в інтелектуалізації трудових потоків. Цей процес є проявом транснаціоналізації трудового забезпечення, що зумовлений діяльністю транснаціональних корпорацій, які виступають потужним каталізатором міждержавного переміщення висококваліфікованих кадрів [13, с. 141–142].

Можна зробити висновок про виникнення *феномену транснаціональних корпоративних зв'язків* (взаємопов'язаного співтовариства ТНК) як чинника формування нового центру економічної влади у світовій економіці. Формування транснаціональних корпоративних мереж свідчить про становлення новітньої інтегрованої форми міжнародного бізнесу, що завдяки інформаційним технологіям змінює *механізм трудового забезпечення* в умовах глобалізації світогосподарського простору. Тобто на сьогодні

діяльність ТНК відбувається в координатах *«інформаційна основа – трудоресурсне (інтелектуальне) забезпечення – інноваційна діяльність»*.

Частково це підтверджує сформульовану вище *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудоресурсного забезпечення у глобальному масштабі.

Що стосується економічних ефектів утворення транснаціональних трудових потоків, вони мають багатокомпонентний характер та проявляються через низку взаємопов'язаних механізмів: зростання обсягів грошових переказів (які на сучасному етапі в країнах з доходами нижче середнього та низькими доходами перевищують сукупні обсяги прямих іноземних інвестицій); компенсаторна роль трудової міграції для ринків праці країн-реципієнтів, де мігранти заповнюють структурні вакансії у секторах із хронічним дефіцитом робочої сили; трансфер навичок, зростання обсягу людського капіталу та модернізація моделей зайнятості, зокрема у разі повернення частини мігрантів до країн їх походження; формування глобальної інноваційної екосистеми [34, с. 113-115].

Слід підкреслити, що транснаціоналізація трудоресурсного забезпечення може супроводжуватись певними суперечностями [86]:

– домінування інтересів компанії може суперечити професійним налаштуванням працівників, їх прагненню до самостійності у прийнятті рішень;

– надмірна увага до методів командоутворення, командних брифінгів тощо може створити атмосферу напруженості через відволікання від основної діяльності і, відповідно, зниження результативності як бази матеріальної винагороди за працю.

З метою запобігання прояву суперечностей трудоресурсного характеру все більша увага приділяється формуванню такого внутрішньокорпоративного ринку праці, в якому втілюються, з одного боку, орієнтири Кодексу поведінки ТНК (як основи позитивного іміджу корпорацій на території країн діяльності), а з іншого – створюються передумови закріплення працівників через

вибудовування довготривалих зв'язків з компанією (що є особливо важливим в контексті глобального трудоресурсного дефіциту).

Отже, прогрес і розвиток економічних систем істотно залежать від співвідношення організаційних, самоорганізаційних та управлінських засад системної трансформації, а також від того, наскільки організація та управління відповідають внутрішній природі системи, об'єктивним потребам її еволюції [28, с. 256].

Таким чином, транснаціоналізація трудоресурсних потоків є закономірним системним проявом етапу глобалізації, що характеризується взаємодією територіального і виробничого чинників в процесі трудоресурсного забезпечення національних економік і суб'єктів міжнародної економічної діяльності в рамках транснаціонального трудоресурсного контуру як новітнього явища глобального ринку праці.

Висновки до розділу 1

На основі проведеного дослідження зроблено висновок, що глобалізація є процесом, який втілює в собі трансформацію просторової організації світу (регіонів, країн), а також міжсуб'єктних відносин, які формують міжконтинентальні, міжрегіональні, міжкрайнові потоки та структури взаємодій і відповідні прояви в соціально-економічному та інформаційно-технологічному вимірі. На основі аналізу наслідків глобалізаційних проявів (позитивного і негативного характеру) *глобалізацію* визначено як поширення у планетарному масштабі процесів якісного перетворення міжнародної економічної взаємодії, які через комплекс змін транснаціонального характеру сприяють трансформації міжнародного поділу праці та становленню єдиного глобального трудоресурсного простору.

Обґрунтовано, що глобалізація є об'єктивним процесом трансформації світового поділу праці, формою якого виступає транснаціоналізація

трудоресурсних відносин, що висуває кардинально нові вимоги до якості трудових ресурсів, надаючи останнім вирішального значення у формуванні міжнародних конкурентних переваг. Підкреслено, що сучасний етап розвитку глобалізації характеризується уповільненням даного процесу через новітні трудоресурсні виклики, зокрема глобальний трудоресурсний дефіцит і глобальну кризу продуктивності.

З урахуванням того, що в умовах глобалізації процеси транснаціоналізації є наслідком поглиблення світового поділу праці, посилення консолідації міжнародного бізнесу, обґрунтовано, що провідною рушійною силою глобальних трансформацій економічного, технологічного та соціального характеру виступає діяльність транснаціональних корпорацій (ТНК) як важливий фактор світового відтворювального процесу. Наголошено, що ТНК, з одного боку, є продуктом розвитку міжнародних економічних відносин, а з іншого – потужним важелем впливу на зазначені відносини, що не лише формує нові механізми МЕН, а й видозмінює їх форми, перетворюючи локальні економічні взаємодії на глобальні, на основі чого зроблено висновок, що транснаціональні корпорації, активно використовуючи об'єктивні тенденції світового поділу праці, посилюють процеси інтернаціоналізації трудоресурсного забезпечення. На основі проведеного дослідження надано авторське визначення поняття *«транснаціональна компанія»*.

Обґрунтовано, що при виході на світові ринки перед транснаціональними корпораціями, перш за все, постає проблема трудоресурсного забезпечення: оскільки трудоресурсний компонент є основним в системі економічної діяльності ТНК, фактично спостерігається становлення транснаціональної моделі трудоресурсного забезпечення. Виходячи з того, що діяльність ТНК сприяє становленню конвергентної світової економічної системи, зумовлюючи визначальний характер трудоресурсної складової процесу транснаціоналізації, висловлено *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудоресурсного забезпечення у глобальному масштабі.

Відзначено, що феномен *транснаціоналізації трудових потоків* відображає системний характер явища *транснаціоналізації трудових потоків* забезпечення, втілюючи детермінуючий вплив глобальних ланцюгів створення вартості на функціонування світового ринку праці і визначаючи формат вирішення питань трудових потоків забезпечення на всіх рівнях глобальної економічної системи у стратегічному вимірі.

Обґрунтовано, що формування системи трудових потоків забезпечення глобальної економіки спричинило становлення *феномену транснаціоналізації трудових потоків* як детермінуючого фактору розвитку міжнародної економічної діяльності на внутрішньокорпоративному, галузевому, національному та глобальному рівні. При цьому діяльність ТНК як інтегрованої форми міжнародного бізнесу, визначаючи багатовимірну суб'єктно-об'єктну природу транснаціональних трудових потоків, призводить до виникнення явища світогосподарського поділу праці, який на відміну від світового поділу праці (поділу праці між країнами), представляє собою поділ праці між транснаціональними структурами, в рамках якого діють уніфіковані економічні, технологічні, правові і соціально-культурні норми використання праці. Визначено, що в системі глобального ринку праці спостерігається ефект самоорганізації транснаціональних трудових потоків, рушійною силою якого виступає, з одного боку, глобалізація, з іншого – транснаціоналізація трудового простору. При цьому основним елементом формування транснаціональних трудових потоків є міжнародна трудова міграція.

Основні результати проведеного дослідження опубліковано в працях [54; 58; 224].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ ТРУДОРЕСУРСНИХ ПОТОКІВ В СИСТЕМІ ГЛОБАЛЬНОГО ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

2.1. Дослідження глобальних передумов формування транснаціональних трудових потоків

В умовах глобалізації кардинальні економічні, геополітичні та соціальні зміни призводять до перебудови механізмів трудових потоків на всіх рівнях, виникнення транснаціональних трудових взаємодій, в рамках яких відбувається перерозподіл робочої сили у глобальному масштабі. В системі світового ринку праці утворюються транснаціональні трудові потоки, які виконують функцію наднаціонального трудового забезпечення національних економік і міжнародних господарюючих структур.

Для ідентифікації передумов формування зазначених потоків робочої сили слід проаналізувати тенденції розвитку світового ринку праці в контексті визначення чинників перерозподілу людських ресурсів у глобальному трудовому просторі.

Вихідний і досить вагомий вплив на розвиток світового ринку праці здійснює демографічний чинник. Недооцінка даного чинника може мати наслідком комплекс негативних соціально-економічних, політичних проявів, що є особливо відчутним при посиленні депопуляційних процесів, і об'єктивно вимагає відповідного регуляторного втручання [163, с. 99].

Прогнозується, що до 2030 р. демографічні проблеми, особливо стрімке старіння населення, перетворить питання трудового забезпечення на основну передумову економічного зростання [196], що за нерівності трудового ландшафту в світі (рис. 2.1) активізує процеси трудового заміщення у глобальному масштабі.

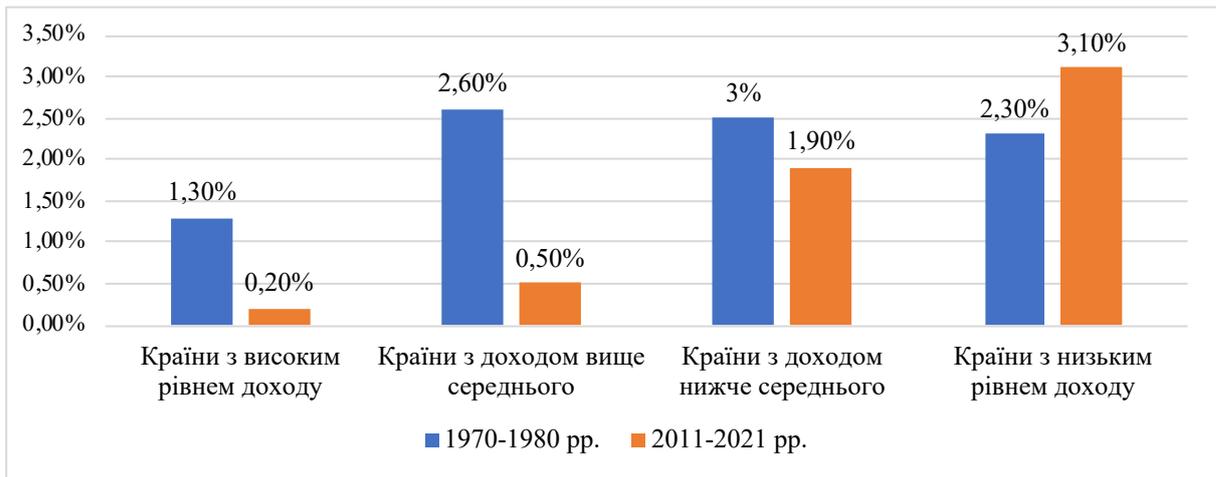


Рис. 2.1. Динаміка чисельності населення віком 20-64 роки за періодами часу та групами країн за рівнем доходу, темпи зростання, % [244, с. 32]

Так, за даними Міжнародного валютного фонду, очікується, що до 2030 р. чисельність населення світу становитиме 8,5 млрд. осіб, до 2050 р. – 9,7 млрд. осіб, причому загальна чисельність населення Африки впродовж 2022-2050 рр. зросте з 1,4 млрд. до 2,5 млрд. (на 75%), Азії – з 4,7 млрд. до 5,3 млрд (на 12%), а чисельність населення Європи скоротиться з 744 млн. до 704 млн. осіб (на 6%) [179]. Аналогічні оцінки надає відділ народонаселення Організації Об'єднаних Націй (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1

Населення світу за субрегіонами, 2022 р., 2030 р. та 2050 р. згідно із середнім прогностним сценарієм, млн. осіб [248, с. 5]

Регіон	Чисельність населення, млн. осіб		
	2022 р.	2030 р.	2050 р.
Світ	7 942	8 512	9 687
Субсахарська Африка	1 152	1 401	2 094
Північна Африка і Західна Азія	549	617	771
Центральна і Південна Азія	2 075	2 248	2 575
Східна і Південно-Східна Азія	2 342	2 372	2 317
Латинська Америка і Карибські о-ви	658	695	749
Австралія і Нова Зеландія	31	34	38
Океанія	14	15	20
Європа і Північна Америка	1 120	1 129	1 125

На сьогодні 95 % світового приросту населення відбувається в країнах глобального Півдня, натомість в 41 країні глобальної Півночі, навпаки, спостерігається скорочення чисельності населення на фоні демографічного старіння, і до 2050 р. таких країн буде вже 88 [179]. Середній вік населення зростає практично у всіх регіонах світу, за виключенням регіону на південь від Сахари (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Частка населення віком 65 років і старше за субрегіонами світу, 2022 р., 2030 р. та 2050 р. згідно із середнім прогнозним сценарієм, % [248, с. 5]

<i>Регіон</i>	<i>Частка населення, %</i>		
	<i>2022 р.</i>	<i>2030 р.</i>	<i>2050 р.</i>
<i>Світ</i>	9,7	11,7	16,4
Субсахарська Африка	3,0	3,3	4,7
Північна Африка і Західна Азія	5,5	7,0	12,5
Центральна і Південна Азія	6,4	8,1	13,4
Східна і Південно-Східна Азія	12,7	16,3	25,7
Латинська Америка і Карибські о-ви	9,1	11,5	18,8
Австралія і Нова Зеландія	16,6	19,4	23,7
Океанія	3,9	5,1	8,2
Європа і Північна Америка	18,7	22,0	26,9

Так, у Південній Кореї і на Тайвані до 2030 р. середній вік населення становитиме 45 років, в Японії і Німеччині зниження кількості громадян у віці 15–24 роки впродовж 2010–2030 рр. становитиме 25 %, що призвело до вичерпання демографічного вікна можливостей (табл. 2.3) [195, с.10] і т.і. Відповідно, на фоні нестачі працівників і робочих місць у світі (табл. 2.4) спостерігається формування об'єктивних передумов глобального перерозподілу робочої сили, відбувається посилення трудових ресурсного характеру міжнародних міграційних потоків.

Таблиця 2.3

Демографічне вікно можливостей у деяких країнах світу [195, с. 24]

<i>Країна</i>	<i>Середній вік, 2010 р.</i>	<i>Середній вік, 2030 р. *</i>	<i>Демографічне вікно можливостей</i>
Бразилія	29	35	2000–2030 рр.
Індія	26	32	2015–2050 рр.
Китай	35	43	1990–2025 рр.
Японія	45	52	1965–1995 рр.
Німеччина	44	49	до 1950–1990 рр.
Велика Британія	40	42	до 1950–1980 рр.
Сполучені Штати Америки	37	39	1970–2015 рр.

Таблиця 2.4

**Дефіцит робочих місць за групами країн та статтю у 2019–2023 рр.,
млн. осіб [160, с. 175-176]**

Група країн	Стать	Дефіцит робочої сили, млн. осіб				
		2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Світ	Чол.	219,7	244,7	238,0	223,0	220,7
	Жін.	219,3	254,8	238,3	217,5	214,1
	Усього	439,00	499,50	476,40	440,40	434,80
Країни з низьким рівнем доходу	Чол.	31,70	34,70	35,20	34,90	35,70
	Жін.	25,8	28,5	29,4	30,1	30,90
	Усього	57,6	63,3	64,5	65,0	66,6
Країни з доходом нижче середнього	Чол.	67,3	72,2	72,2	71,1	73,7
	Жін.	84,0	97,3	90,1	79,6	79,5
	Усього	151,3	169,4	162,3	150,6	153,2
Країни з доходом вище середнього	Чол.	89,8	99,8	96,4	86,7	82,4
	Жін.	81,2	93,2	86,6	80,2	77,3
	Усього	171,0	193,0	183,0	166,9	159,7
Країни з високим доходом	Чол.	30,9	38,0	34,2	30,3	28,9
	Жін.	28,2	35,9	32,3	27,6	26,4
	Усього	59,1	73,9	66,6	57,9	55,3

Враховуючи, що процеси старіння населення, яке значно впливає на економічні можливості країни і структуру ринку праці, спостерігаються переважно в розвинутих країнах (табл. 2.5), очевидно, що подальші можливості економічного зростання будуть забезпечуватись за рахунок припливу мігрантів.

За останні 65 років в світі спостерігається збільшення обсягів міжнародної міграції більше ніж в 4 рази (1960 р. – 72 млн. осіб, 1990 р. – 152 млн. осіб, 2024 р. – 307 млн. осіб) (рис. 2.2), і очікується ймовірне продовження зростання даного показника, підтверджене висновками міжнародних організацій – *Організації Об'єднаних Націй* [209], *Міжнародної організації праці* [196] та ін.: до 2050 р. очікується збільшення кількості мігрантів у світі до 405 млн. осіб на фоні зростання кількісних відмінностей в обсягах трудового потенціалу між найбільш і найменш економічно розвинутими країнами майже в 4 рази на користь других (600 млн. і 3,6 млрд. населення відповідно) [163, с. 93].

Показники старіння населення у світі, 2019 р., 2050 р.* [140, с. 43]

Регион/група країн	Частка населення віком 65 років і старше, %		Відношення населення віком 65 років і старше до населення у віці 20-64 роки, %	
	2019 р.	2050 р.	2019 р.	2050 р.
Розвинуті країни	18,9	26,9	32,0	50,8
Найменш розвинуті країни	3,6	6,4	7,6	11,8
Країни з високим рівнем доходів	18,0	26,9	30,2	50,5
Країни з середнім рівнем доходів	7,9	16,1	13,5	28,1
Країни з рівнем доходів вище середнього	10,4	22,5	16,7	40,2
Країни з рівнем доходів нижче середнього	5,7	11,7	10,4	20,1
Країни з низьким рівнем доходів	3,3	5,4	7,4	10,1
<i>У середньому в світі</i>	<i>9,1</i>	<i>15,9</i>	<i>15,9</i>	<i>28,4</i>

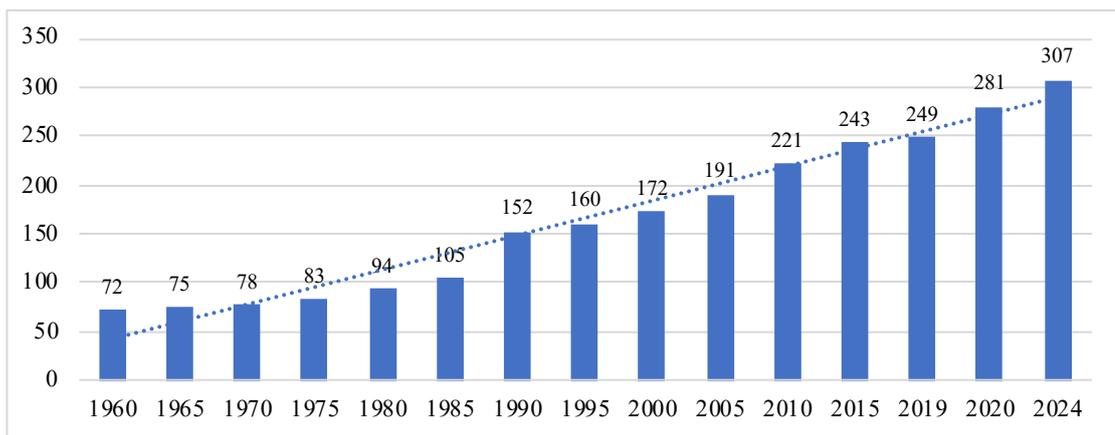


Рис. 2.2. Динаміка кількості міжнародних мігрантів у світі 1960–2024 рр., млн. осіб [202; 209]

Одночасно частка міжнародних мігрантів у загальній чисельності населення світу, хоча і демонструє сталі позитивні тенденції, залишається незначною, впродовж 1960–2024 рр. збільшившись лише на 1,3 % (1960 р. – 2,4 %, 1990 р. – 2,3 %, 2024 р. – 3,7 %) (рис. 2.3.), що свідчить про переважно трудовресурсний характер міжнародних міграційних переміщень і вимагає детального аналізу світового трудовресурсного ландшафту в контексті передумов становлення транснаціональних трудовресурсних потоків в системі світового ринку праці.

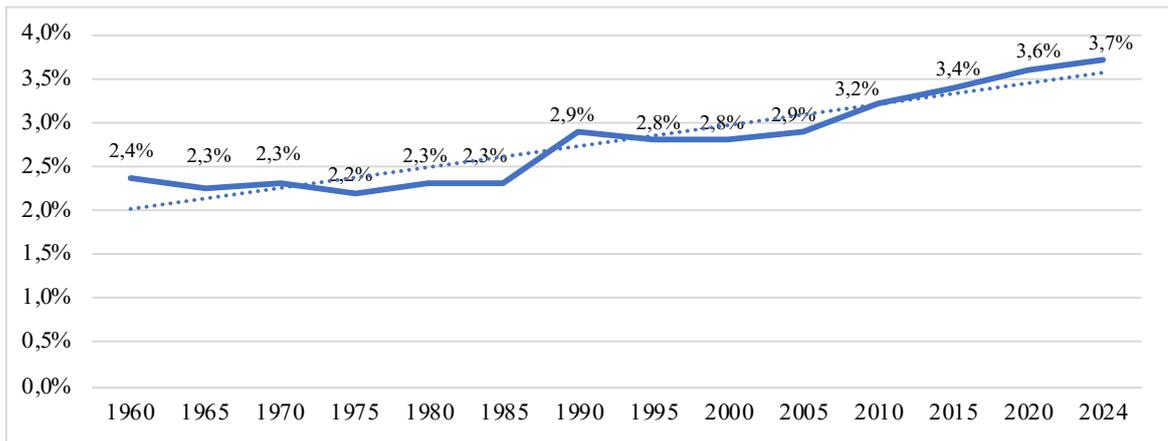


Рис. 2.3. Частка міжнародних мігрантів у загальній чисельності населення світу, 1960–2024 рр., % [108; 209]

Загалом ситуація на світовому ринку праці демонструє неоднорідні тенденції в частині зайнятості населення, економічної активності, безробіття, трудових доходів, явища *NEET* (молодь, яка не працює і не навчається), бідності тощо (Додаток В).

Так, ситуація із *зайнятістю* характеризується стійкою тенденцією до зменшення рівня зайнятості (2010 р. – 58,6 %, 2024 р. – 57,9 %), навіть незважаючи на стрімке збільшення показника в постпандемійний період (з 55,7 % у 2020 р. до 57,9 % у 2023 р.) (рис. 2.4), що підтверджує стійкість загальної тенденції до зменшення показника.

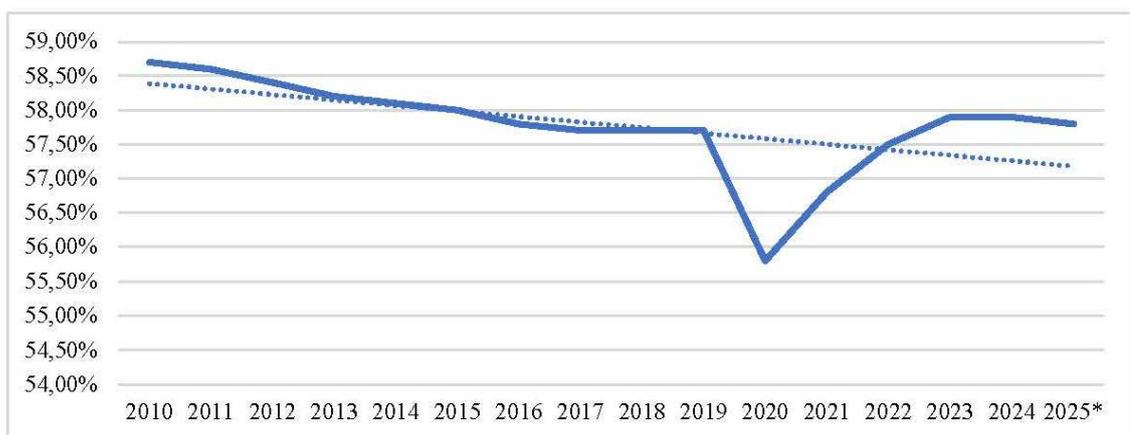


Рис. 2.4. Рівень зайнятості на світовому ринку праці у 2010-2025* рр., % [205] (* - прогноз)

При цьому проблему зайнятості слід розглядати в контексті трансформацій сучасного етапу світогосподарського розвитку: формування

глобального ринку праці суттєво впливає на контури світового поділу праці і кардинально змінює механізм трудоресурсного забезпечення на всіх рівнях.

Скорочення *рівня економічної активності* населення відбувається більш відчутно, ніж скорочення рівня зайнятості (2010 р. – 62,4%, 2024 – 60,1%) (рис. 2.5), що формує додаткові виклики трудоресурсного забезпечення і вимагає подальшого аналізу проявів даного явища.

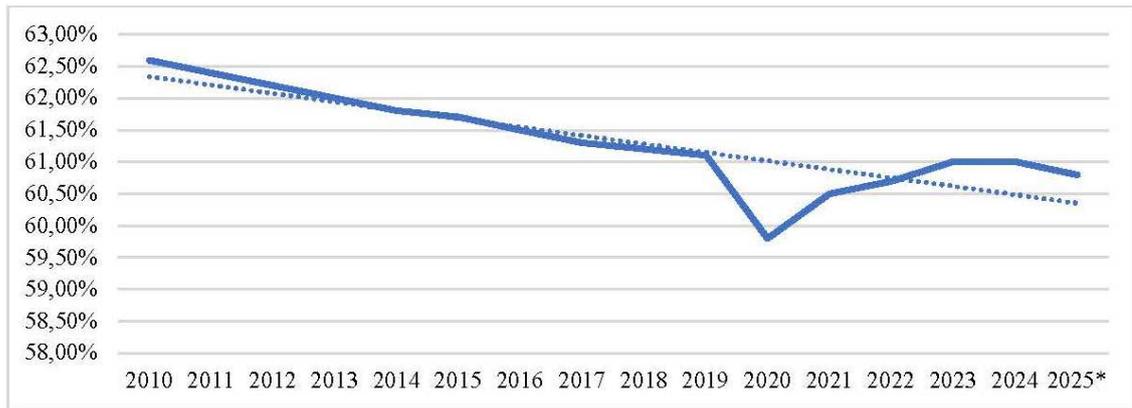


Рис. 2.5. Рівень економічної активності на світовому ринку праці у 2010–2025* рр., % [205] (* - прогноз)

Оскільки рівень економічної активності в світі знижується більш стрімко, ніж рівень зайнятості, очікується, що на фоні деякого зростання кількості безробітних на світовому ринку праці (з 188,6 млн. осіб у 2024 р. до 190,8 млн. осіб у 2025 р.), загальносвітовий *рівень безробіття* залишиться у найближчі роки на поточному рівні (близько 5 %) (рис. 2.6) [244, с. 27].

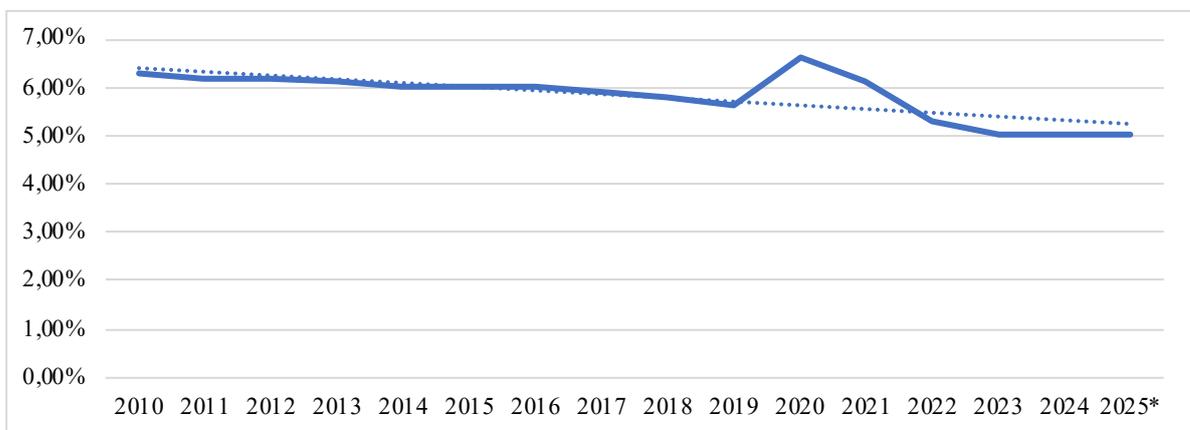


Рис. 2.6. Рівень безробіття на світовому ринку праці у 2010-2025 рр., % [205] (* - прогноз)

При незначних відмінностях у рівні безробіття на початок 2024 р. за групами країн (країни з високим рівнем доходу – 4,5%, країни з доходом вище середнього – 5,5%, країни з доходом нижче середнього – 5%, країни з низьким рівнем доходу – 5,7%), ситуація значно відрізняється за показником дефіциту робочих місць (8,2%; 10,4%, 11,1%, 20,5% відповідно) (рис. 2.7), що визначає різний ступінь напруженості на ринках праці.



Рис. 2.7. Рівень безробіття і дефіцит робочих місць на ринку праці за групами країн в 2023 р., % [244]

Можна висунути припущення, що за даної ситуації зростання рівня безробіття на фоні зниження рівня зайнятості не відбувається *по-перше*, через зменшення рівня економічної активності на глобальному ринку праці, *по-друге*, внаслідок перерозподілу робочої сили у світовому масштабі і *структурної декомпозиції світового трудових ресурсного простору*.

Достатньо високим у світі залишається рівень *неформальної зайнятості*, що становив у 2024 р. 57,8%, або більше 2 млрд. працівників, зайнятих неформально (трудові відносини не отримали юридичного оформлення). Хоча впродовж 2010-2018 рр. спостерігалась тенденція до зниження даного показника (2010 р. – 58,5%, 2018 р. – 56,9%), пандемія спричинила різку зміну ситуації, і вже у 2021 р. рівень неформальної зайнятості зріс до 57,7% (рис. 2.8). На початок 2024 р. загальна кількість неформально зайнятих у світі була найвищим показником за останні 20 років (більше 2 млрд. осіб) [244, с. 29].

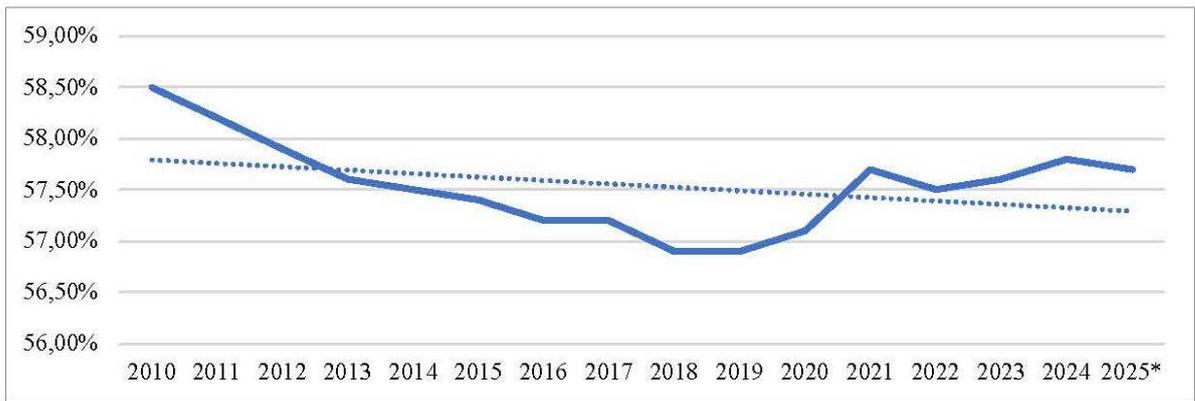


Рис. 2.8. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці у 2010–2025* рр., % [205] (* - прогноз)

Незважаючи на економічне відновлення після пандемії, яке розпочалося в 2021 р., нестача можливостей для гідної зайнятості в світі зберігається, і в умовах прогнозованого уповільнення зростання глобальної економіки слід очікувати подальшого збільшення кількості неформально зайнятих [243], у тому числі у кваліфікованому сегменті ринку праці [98, с. 102].

І хоча на сучасному ринку праці стандартна модель зайнятості використовується все менше (на сьогодні за даною моделлю працевлаштовуються менше 1 з 4-х працівників), більше 60% зайнятих працюють без трудового договору [243], що спричиняє посилення нерівності в доходах і рівня бідності серед працюючих, а отже створює передумови зростання неформальної зайнятості. В результаті частка трудових доходів в структурі доходів на світовому ринку праці є трохи вищою за 50 % (2010 р. – 53,3 %, 2015 р. – 53,0 %, 2020 р. – 53,9 %, 2024 – 52,4 %) (рис. 2.9).

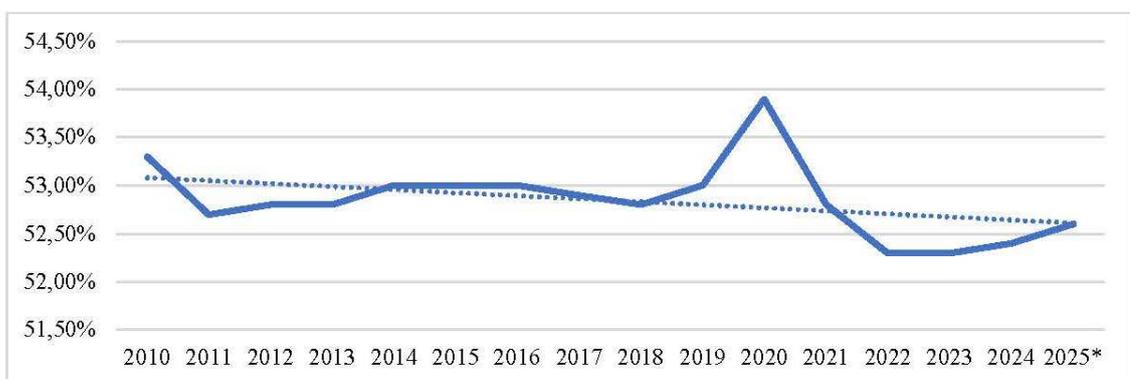


Рис. 2.9. Частка трудових доходів в структурі доходів на світовому ринку праці у 2010–2025* рр., % [205] (* - прогноз)

При цьому алогічність ситуації полягає в тому, що в умовах недостатніх можливостей для отримання формального робочого місця, саме у неформальному секторі надлишкова робоча сила знаходить кошти для існування, хоча такі працівники позбавлені соціального захисту і не мають доступу до системи соціального страхування, а їх заробітна плата, як правило, нижче, ніж у формальному секторі. За даних умов, на фоні погіршення умов працевлаштування, і за відсутності належного соціального захисту, очевидно, що міграційні настрої на світовому ринку праці будуть зростати.

Крім того, посилення нестабільності трудових відносин становить серйозну загрозу стабільності соціально-економічної системи загалом. Так, достатньо гострою на світовому ринку праці залишається проблема *бідності* серед працюючого населення. Незважаючи на загальні низхідні тенденції чисельності працівників, що живуть в умовах крайньої бідності (нижче 2,15 дол. США на день за паритетом купівельної спроможності) (рис. 2.10), лише за 2023 р. їх кількість зросла на 1 млн. осіб, становивши на початок 2024 р. 241 млн. осіб, а кількість осіб, що живуть в умовах помірної бідності (менше 3,65 дол. США на день) зросла на 8,4 млн. осіб [244, с. 30].

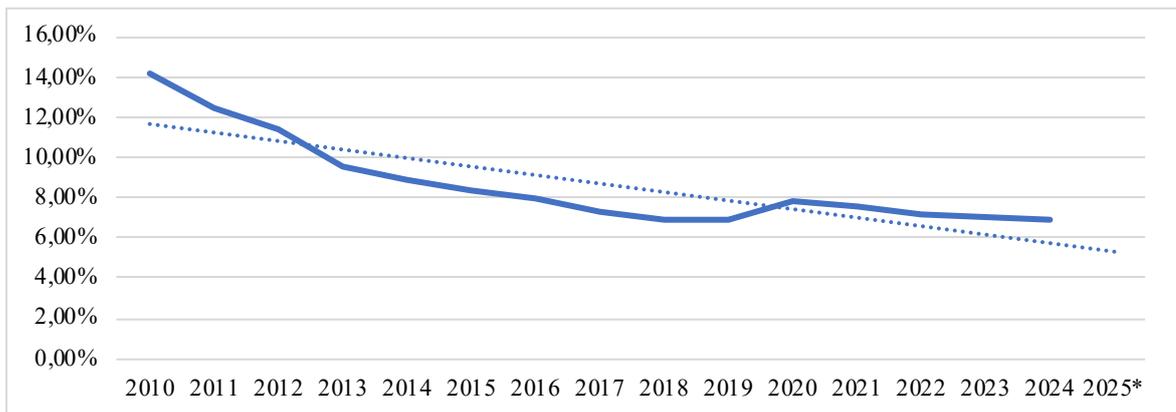


Рис. 2.10. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці у 2010-2024 рр., % [205]**

** - рівень бідності працюючих стосується частки зайнятих осіб, які живуть нижче 2,15 доларів США на день за паритетом купівельної спроможності (ПКС)

Основна частка бідних серед працюючих зосереджена у групі країн з низьким рівнем доходу (39% – екстремальна бідність, 26,7% – середня бідність) (рис. 2.11), для групи розвинутих країн дане явище відсутнє (забезпечена гідна зайнятість виключає бідність працюючих людей).



Рис. 2.11. Рівень бідності серед працюючих у світі і за групами країн , 2023 р., % [244, с. 29]

Крім того, зберігається негативна тенденція щодо участі молоді у суспільному відтворенні. Значні відмінності у рівні безробіття серед молоді і дорослих у світі (13,3% і 3,9% відповідно) (рис. 2.12) обумовлені специфічними для молодого покоління причинами: явищем *NEET* (*not in education, employment or training*) охоплені більше 20% молодих людей (рис. 2.13), що буде негативно впливати на можливості формування та реалізації трудового потенціалу [72, с.17].

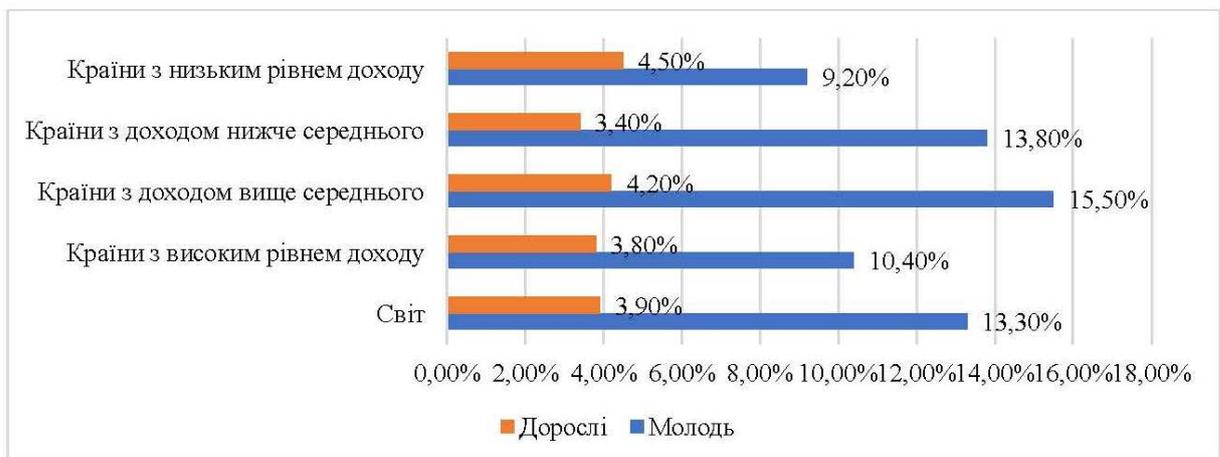


Рис. 2.12. Рівень безробіття серед молоді та дорослих у світі та за групами країн, 2023 р., % [244, с. 29]

Для отримання більш ґрунтовних висновків в частині ідентифікації глобальних передумов формування транснаціональних трудових потоків збільшимо часові і просторові горизонти аналізу стану світового ринку праці.

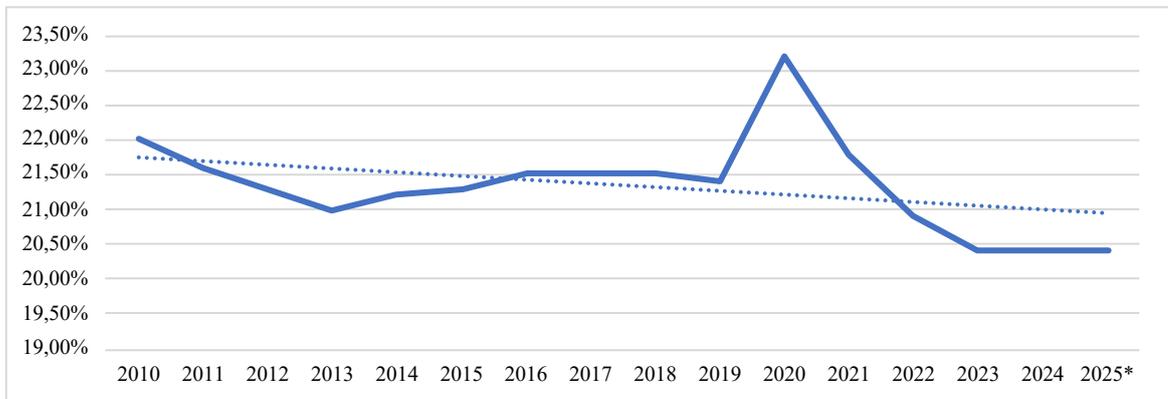


Рис. 2.13. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), на світовому ринку праці у 2010-2025* рр., % [205] (* - прогноз)

Рівень безробіття. Як можна бачити з даних рис. 2.14 впродовж 2000–2024 рр. найбільш суттєвим чином на зростання рівня безробіття вплинули світова фінансово-економічна криза 2008-2009 рр. (2009 р. – 6,4 % у порівнянні з 5,8 % у 2007 р.) і пандемія Covid-19 (2020 р. – 6,6% у порівнянні з 5,6 % у 2019 р.) (Додаток Г1).

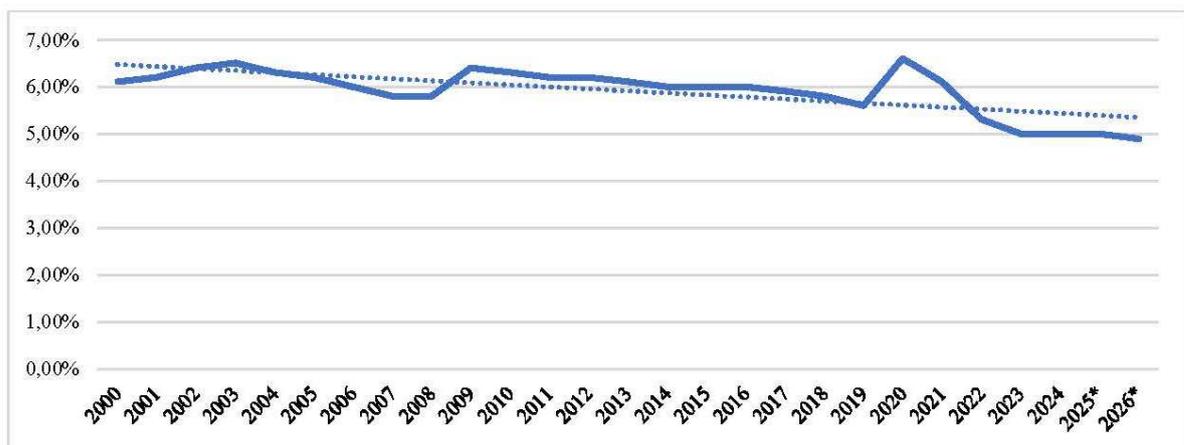


Рис. 2.14. Рівень безробіття на світовому ринку праці, 2000-2026* рр., % [191] (* - прогноз)

При цьому в період пандемії найбільше постраждали і повільніше відновлювали свою участь у ринку праці працівники з базовою освітою. У багатьох країнах зростання безробіття в період 2019–2021 рр. серед працівників з базовою освітою більше ніж вдвічі перевищувало показники безробіття працівників з вищою освітою [123, с. 70].

Економічні та геополітичні кризи останніх років підкреслюють відмінність динаміки безробіття залежно від рівня економічного розвитку країн. Так, єдиною групою країн, що прямо реагує на світові кризові прояви, є країни з високим рівнем доходу (рис. 2.15), які демонструючи через показники безробіття циклічність розвитку ринку праці, вказують на залежність економік даних країн від світової економічної динаміки і підвищену вразливість розвинутих країн до глибини кризових коливань.

Ситуація ускладнюється тим, що вказані процеси відбуваються на фоні невідповідності між якісними параметрами попиту-пропозиції робочої сили, що посилює прояви технологічного і структурного безробіття [152, с. 73-74].

У решті груп країн (рис. 2.16 – рис. 2.18) коливання не демонструють достатньо вираженого характеру, однак перевищення впродовж останнього десятиліття загальносвітових значень рівня безробіття і значень рівня безробіття в групі розвинутих країн вказує на наявність потенційних *міграційних настроїв* на національних ринках праці, і визначає передбачуваність спрямувань ймовірних міграційних потоків до країн з високим рівнем доходу.

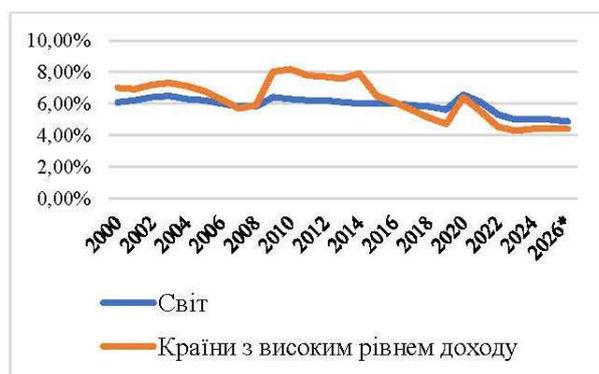


Рис. 2.15. Рівень безробіття на світовому ринку праці і в країнах з високим рівнем доходу, 2000-2026* рр., % [191]
(* - прогноз)

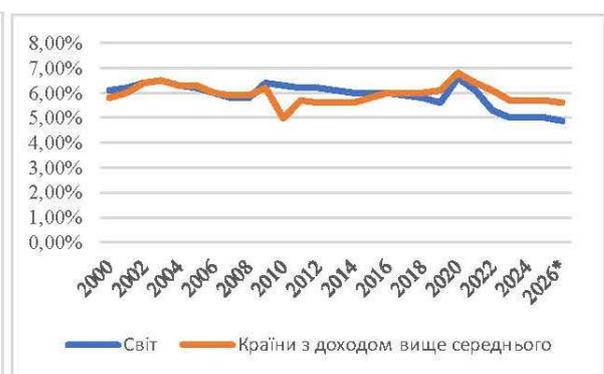


Рис. 2.16. Рівень безробіття на світовому ринку праці і в країнах з доходом, вище середнього, 2000-2026* рр., % [191]
(* - прогноз)



Рис. 2.17. Рівень безробіття на світовому ринку праці і в країнах з доходом, нижче середнього, 2000-2026* рр., % [191]
(* - прогноз)



Рис. 2.18. Рівень безробіття на світовому ринку праці і в країнах з низьким рівнем доходу, 2000-2026* рр., % [191]
(* - прогноз)

У регіональному розрізі (Додаток Г2) також прослідковується взаємозв'язок характеру економічної динаміки і чутливості країн до глибини кризових коливань залежно від рівня економічного розвитку. Так, країни Американського континенту (рис. 2.19) значно глибше реагують на прояви циклічності, ніж світовий ринок праці в цілому, що свідчить про специфіку механізмів розвитку ринку праці країн континенту, до якого належать лідери не лише континентальної, а й світової економіки – США і Канада.

Аналогічні процеси спостерігаються на ринку праці Європи і Центральної Азії (рис. 2.20). Для даної територіальної групи країн циклічність також є чутливим вихідним моментом, однак повернення на докризовий рівень відбувається значно повільніше, ніж на американському континенті. При цьому, як і в Америці, рівень безробіття перевищує загальносвітові показники, що свідчить про обмеженість можливостей реагування національних ринків праці на міжнародні трудові виклики.

Рівень безробіття в Азії та Океанії (рис. 2.21) є помірним, не перевищує загальносвітових значень показника і відповідає тенденціям зміни останнього, що свідчить про можливість швидкого реагування на зміну трудових ресурсів ситуації та структурну стійкість ринків праці країн регіону, що забезпечується за рахунок припливу іноземної робочої сили.

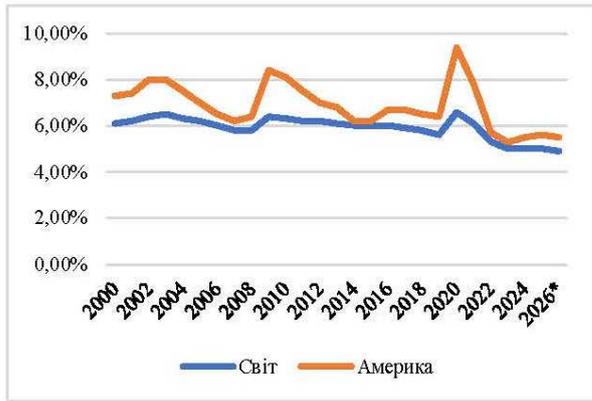


Рис. 2.19. Рівень безробіття на світовому ринку праці і в Америці, 2000-2026* рр., % [191] (* - прогноз)

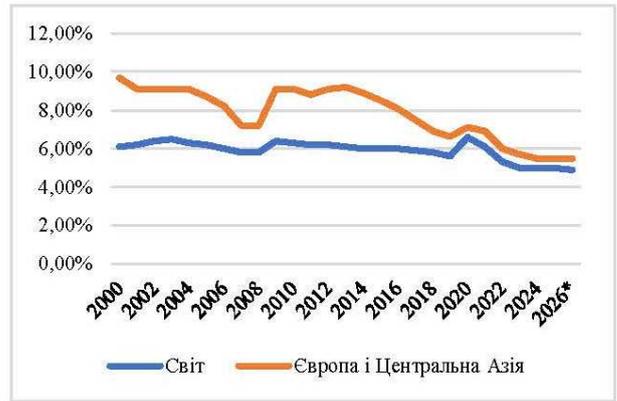


Рис. 2.20. Рівень безробіття на світовому ринку праці і в Європі та Центральній Азії, 2000-2026* рр., % [191] (* - прогноз)

Дійсно, дві найбільш потужні країни Азійсько-Тихоокеанського регіону належать до країн постійної імміграції (Австралія і Нова Зеландія), які приймають найбільше мігрантів у світі, і міграційна політика яких є однією з основних передумов їх економічного зростання [1, с. 95, с. 105]. Так, в Австралії частка міжнародних мігрантів у загальній чисельності населення становить 30,1% (2024 р.), у Новій Зеландії – 29% (2023 р.).

Рівень безробіття в арабських країнах і характер зміни показника (рис. 2.22) свідчить про можливість внутрішньорегіонального перерозподілу робочої сили, зважаючи на специфіку регіону. Так, в Саудівській Аравії 74 % зайнятого населення є міжнародними трудовими мігрантами (станом на 2 квартал 2022 р.), в Катарі – 85 % робочої сили є мігрантами (2020 р.), в Кувейті 94 % загальної зайнятості припадає на мігрантів (2018 р.) [1, с. 58].

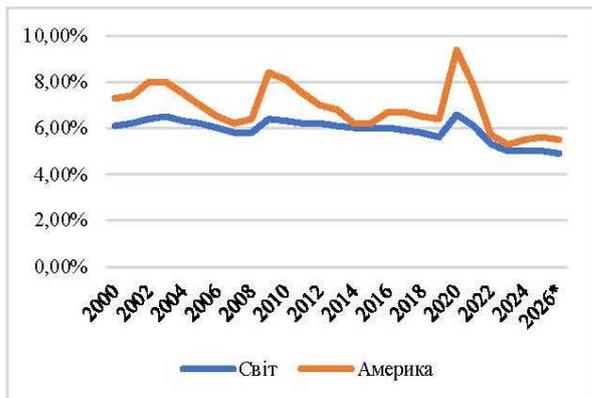


Рис. 2.19. Рівень безробіття на світовому ринку праці і в Америці, 2000-2026* рр., % [191] (* - прогноз)

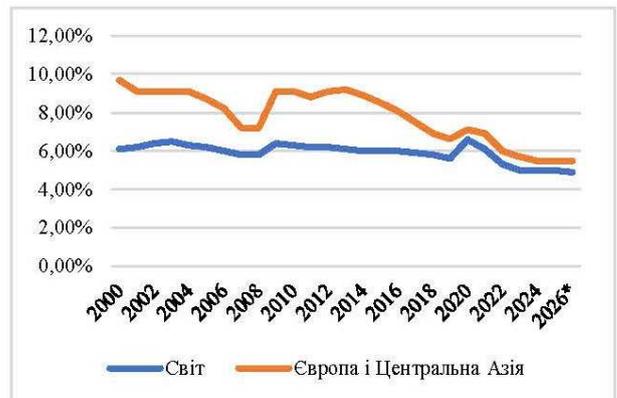


Рис. 2.20. Рівень безробіття на світовому ринку праці і в Європі та Центральній Азії, 2000-2026* рр., % [191] (* - прогноз)

У країнах Африки рівень безробіття хоча і демонструє помірне значення показника у регіональному розрізі (рис. 2.23), однак слід враховувати, що в Африці рівень неформальної зайнятості є найвищим у світі (2004 р. – 86,9 %, 2010 р. – 85,8 %, 2015 р. – 84,8 %, 2020 р. – 85,7 %, 2024 р. – 86,2 %).

Рейтинг країн світу за рівнем безробіття представлено у Додатку Д.

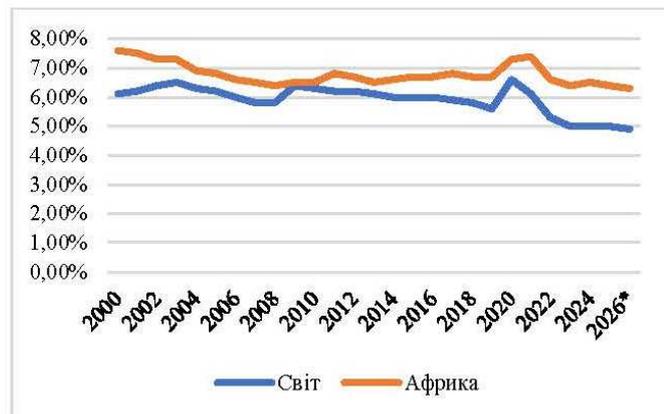


Рис. 2.23. Рівень безробіття на світовому ринку праці і в Африці, 2000-2026* рр., % [191] (* - прогноз)

Рівень зайнятості у світі демонструє стійкі низхідні тенденції (рис. 2.24) і, незважаючи на певне відновлення в постпандемійний період, все ще не досягнув докризових показників 2000-2007 рр. (2000 р. - 60,60%, 2007 р. - 59,80%, 2019 р. – 57,7%, 2024 – 57,9%) (Додаток Е1).

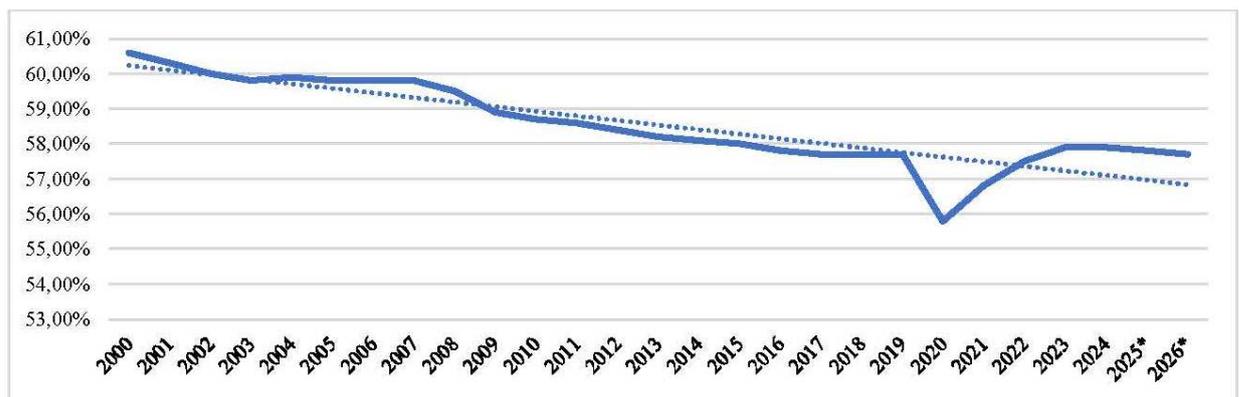


Рис. 2.24. Рівень зайнятості на світовому ринку праці, 2000–2026* рр., % [183] (* - прогноз)

При цьому єдиною групою країн, де спостерігаються сталі позитивні тенденції зростання рівня зайнятості і найбільш відчутне відновлення

показника в постпандемійний період, що перевищило загальносвітові показники, є країни з високим рівнем доходу (рис. 2.25) (2000 р. – 56,10 %, 2007 р. - 57,10 %, 2019 р. – 58,20 %, 2024 р. – 57,9 %), що свідчить про прямий взаємозв'язок рівня економічного розвитку країн і перспектив професійної самореалізації працівників на ринку праці.

Одночасно в даній групі країн наявним є брак робочої сили, особливо висококваліфікованої (в Європі нестача працівників спостерігалась на трьох із десяти підприємств, в США незаповненими залишаються 55% вакансій у сфері виробництва та 45 % у сфері дозвілля та гостинності). Дана ситуація визначає спрямованість міграційних преференцій розвинутих країн, які знаходять втілення в удосконаленні міграційної політики – орієнтація за залучення науковців, викладачів, інженерів, ІТ-фахівців, лікарів тощо, працівників відповідно до секторальних потреб ринку праці.

Крім того, проблемою є утримання співробітників в рамках компаній, що свідчить про конкуренцію за робочу силу у міжнародному масштабі: згідно з даними глобального опитування, проведеного у 2022 р. у 44 країнах, кожен п'ятий працівник мав намір у наступному році змінити місце роботи [123, с. 70].

Щодо інших груп країн (рис. 2.26–рис. 2.28), динаміка зайнятості в основному відповідає загальносвітовим трендам, що підкреслює визначальну роль розвинутих країн у формуванні глобальних тенденцій зайнятості. При цьому в країнах з доходом нижче середнього (рис. 2.27) рівень зайнятості є нижчим за загальносвітові показники, і у всіх групах країн спостерігається зменшення розриву із загальносвітовими значеннями показника.

У регіональному розрізі (Додаток Е2) найбільш відчутні коливання рівня зайнятості спостерігались на американському континенті (рис. 2.29), що демонструє чутливість до зміни економічної кон'юнктури, і в умовах наявного трудоресурсного дефіциту свідчить про необхідність швидкої адаптації наявної робочої сили до інтенсивних змін економічної ситуації або потребу у формуванні резерву необхідної робочої сили на ринку праці.

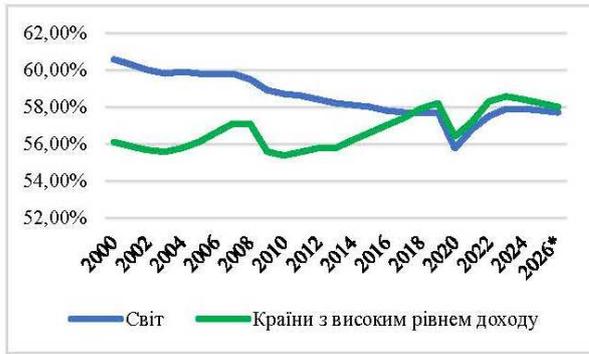


Рис. 2.25. Рівень зайнятості на світовому ринку праці і в країнах з високим рівнем доходу, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

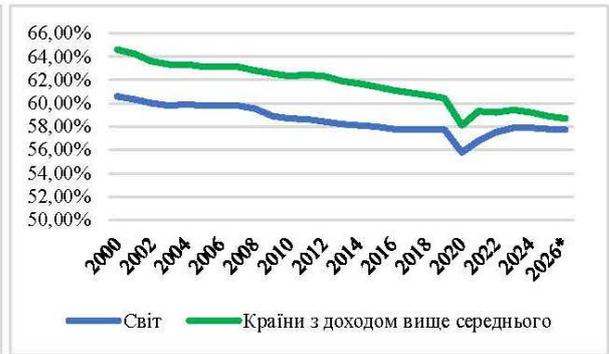


Рис. 2.26. Рівень зайнятості на світовому ринку праці і в країнах з доходом вище середнього, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)



Рис. 2.27. Рівень зайнятості на світовому ринку праці і в країнах з доходом нижче середнього, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)



Рис. 2.28. Рівень зайнятості на світовому ринку праці і в країнах з низьким рівнем доходу, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

Країни Європи та Центральної Азії (рис. 2.30), Азії та Океанії (рис. 2.31), Арабські країни (рис. 2.32) та країни Африки (рис. 2.33) знаходяться у руслі загальносвітових тенденцій динаміки рівня зайнятості, при цьому позитивні тренди ринку праці за даним показником демонструють лише країни Європи і Центральної Азії, що свідчить про поживлення економічної активності у зазначених регіонах і обумовленість трудоверсурсної ситуації спрямованістю руху капіталу.

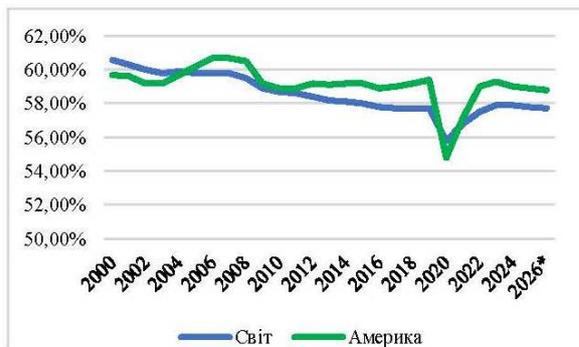


Рис. 2.29. Рівень зайнятості на світовому ринку праці і в Америці, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)



Рис. 2.30. Рівень зайнятості на світовому ринку праці і в Європі та Центральній Азії, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

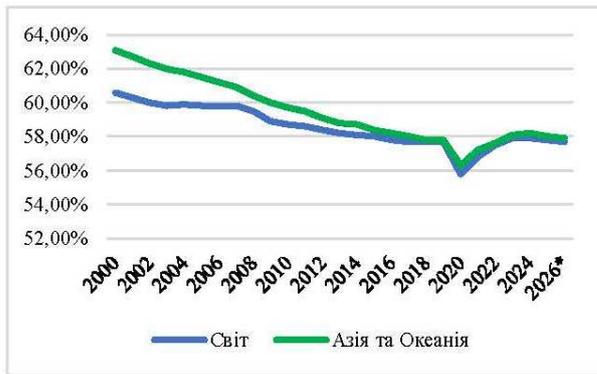


Рис. 2.31. Рівень зайнятості на світовому ринку праці і в Азії та Океанії, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

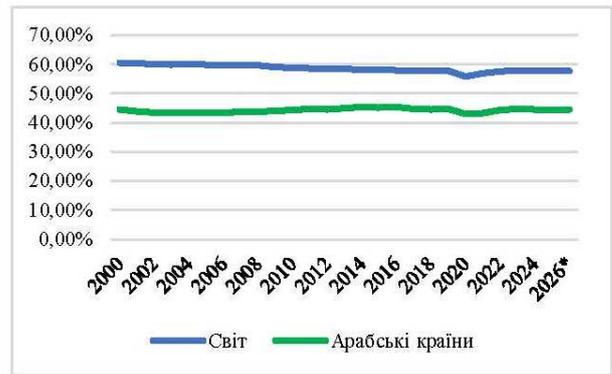


Рис. 2.32. Рівень зайнятості на світовому ринку праці і в Арабських країнах, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

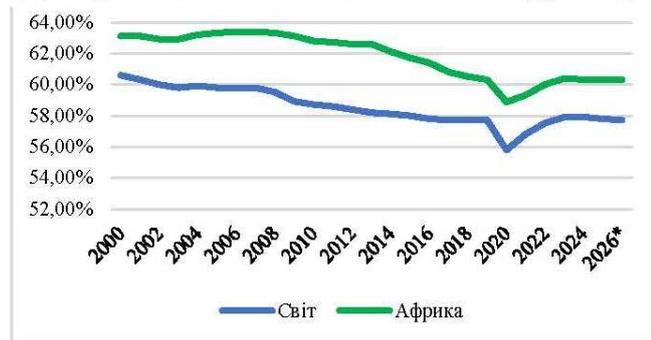


Рис. 2.33. Рівень зайнятості на світовому ринку праці і в Африці, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

На стан світового ринку праці безпосереднім чином впливає *рівень економічної активності*, який, як можна бачити з даних рис. 2.34, демонструє стійкі низхідні тенденції (2000 р. – 64,50 %, 2010 р. – 62,60 %, 2019 р. – 61,10 %, 2024 р. – 61,00 %) (Додаток Ж1). Очевидно, що це є прямою ознакою трудоресурсного дефіциту, який має як *об'єктивну* природу (демографічна ситуація – старіння населення, зниження народжуваності тощо), так і *суб'єктивну* (з одного боку, незадоволеність умовами використання здатності до праці, що нівелює бажання виходити на ринок праці, з іншого – наявність явища *NEET* – молоді, яка не працює і не навчається). При цьому ситуація характеризується чіткою диференціацією в залежності від рівня економічного розвитку країн і їх регіональної приналежності.

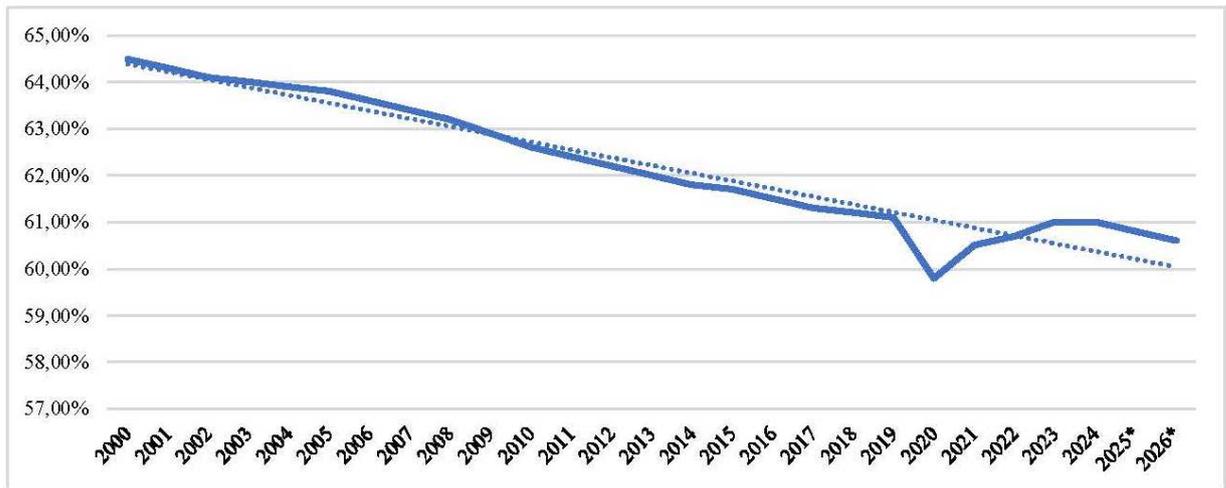


Рис. 2.34. Рівень економічної активності на світовому ринку праці, 2000–2026* рр., % [214] (* - прогноз)

Так, єдиною групою країн з чітким висхідним трендом рівня економічної активності населення є країни з високим рівнем доходу (2000 р. – 60,30 %, 2008 р. – 60,70 %, 2019 р. – 61,10 %, 2023 р. – 61,20 %) (рис. 2.35). Картина є тим більш нетиповою, що саме в цій групі країн спостерігається *по-перше*, стагнація демографічних показників (старіння населення, зменшення народжуваності тощо), *по-друге*, ситуація, коли високий рівень добробуту (гідна зайнятість, відсутність бідності працюючих людей, надбання попередніх поколінь тощо) виступає дестимулюючим чинником виходу на ринок праці. Очевидно, що за даних умов підтримання темпів економічного зростання, і відповідно – високого рівня життя в даній групі країн, є можливим за умови припливу іноземної робочої сили, що за домінування економічних причин міграції обумовлює масштаби і спрямованість міграційних переміщень на світовому ринку праці. Можна констатувати, що міжнародна трудова міграція стає однією з найважливіших рушійних сил економічного розвитку розвинутих країн.

Щодо решти груп країн (рис. 2.36 – рис. 2.38), рівень економічної активності населення в них демонструє низхідні тренди, у тому числі через те, що країни з більш низьким рівнем доходу є постачальниками робочої сили на

ринки праці розвинених країн, що свідчить про домінанту економічних чинників розвитку міжнародної трудової міграції.



Рис. 2.35. Рівень економічної активності на світовому ринку праці і в країнах з високим рівнем доходу, 2000-2026* рр., % [214] (* - прогноз)

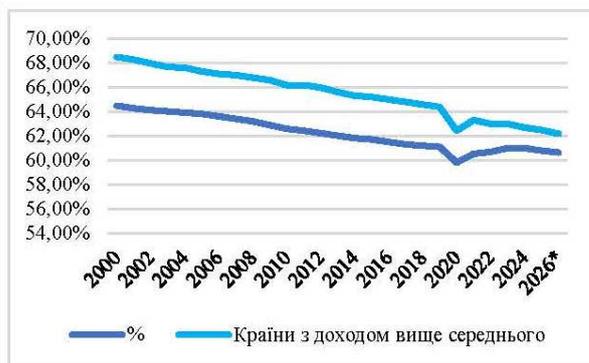


Рис. 2.36. Рівень економічної активності на світовому ринку праці і в країнах з доходом вище середнього, 2000-2026* рр., % [214] (* - прогноз)



Рис. 2.37. Рівень економічної активності на світовому ринку праці і в країнах з доходом нижче середнього, 2000-2026* рр., % [214] (* - прогноз)

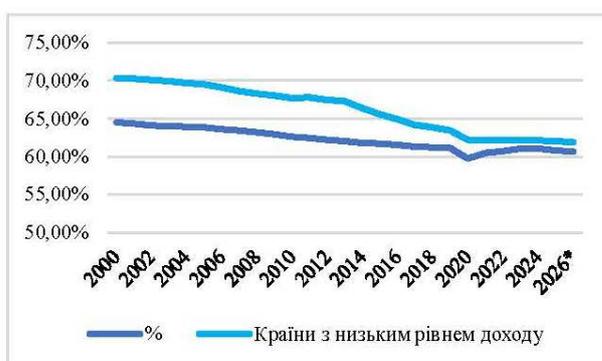


Рис. 2.38. Рівень економічної активності на світовому ринку праці і в країнах з низьким рівнем доходу, 2000-2026* рр., % [214] (* - прогноз)

Регіональна картина рівня економічної активності (Додаток Ж2) підтверджує вищенаведений висновок. Зниження рівня економічної активності в Америці (рис. 2.39) на фоні зростання трудоресурсних потреб, в першу чергу, США і Канади як провідних економічних гравців в регіоні і світі, обумовлює формування міграційної ємності американського континенту і визначає спрямованість основних потоків трудової міграції на світовому ринку праці. Дійсно, зазначені країни входять до пулу країн постійної імміграції, тобто державні стратегії економічного розвитку США і Канади передбачають залучення іноземної робочої сили як вагомої складової економічного зростання.

Так, за рахунок залучення висококваліфікованих мігрантів економія США у сфері науки та освіти становить щонайменше 15 млрд. дол. США на рік, прибуток Канади від залучення вказаної категорії працівників у 7 разів перевищує обсяг допомоги країнам, що розвиваються. Крім того, приплив кваліфікованої робочої сили сприяє започаткуванню підприємництва і стимулює створення нових робочих місць [148].

Іншою групою країн, де спостерігається аналогічна ситуація, виступають країни Азії і Океанії (рис. 2.41), причому дві країни регіону – Австралія і Нова Зеландія також входять до пулу країн постійної імміграції, вибудовуючи міграційні преференції для кваліфікованої робочої сили.

Зростання рівня економічної активності в Європі та Центральній Азії (рис. 2.40), в Арабських країнах (рис. 2.42) також обумовлено залученням іноземної робочої сили, однак міграційна картина є різною.

Якщо в європейських країнах міграція виконує компенсаторну функцію, нівелюючи нестачу робочої сили (Німеччина, Франція та ін.), то в країнах Перської затоки з приблизно 31 млн. мігрантів (близько 79% населення без урахування Саудівської Аравії) майже всі мають тимчасовий статус – як правило, багаторічну робочу візу з правом продовження. Тобто міграція до країн Перської затоки є виключно трудовою, з відмінностями за рівнем кваліфікації, від якої залежить тривалість присутності мігрантів та можливість запрошення родини разом з мігрантом (так, лише висококваліфікованих мігрантів можуть супроводжувати їхні родини) [1, с. 18-19].

Зниження рівня економічної активності в африканському регіоні (рис. 2.43) обумовлено обмеженими можливостями ринку праці, що зумовлює високий рівень бідності в регіоні.

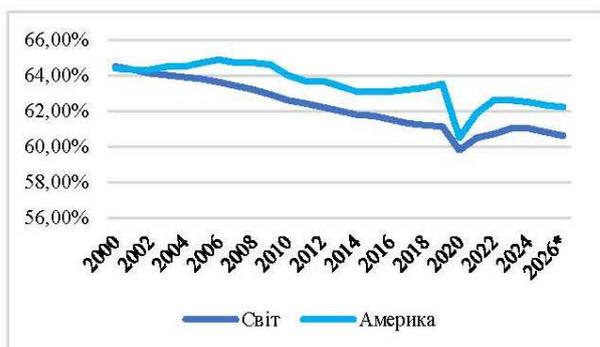


Рис. 2.39. Рівень економічної активності на світовому ринку праці і в Америці, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

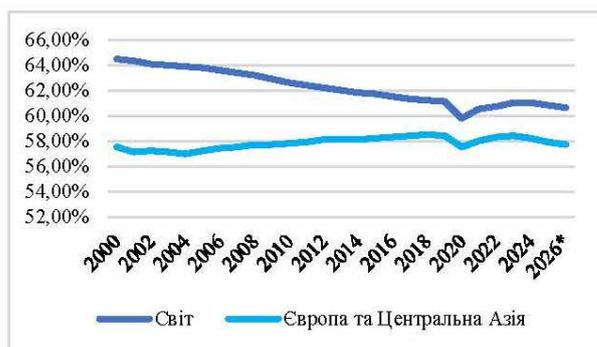


Рис. 2.40. Рівень економічної активності на світовому ринку праці і в Європі та Центральній Азії, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

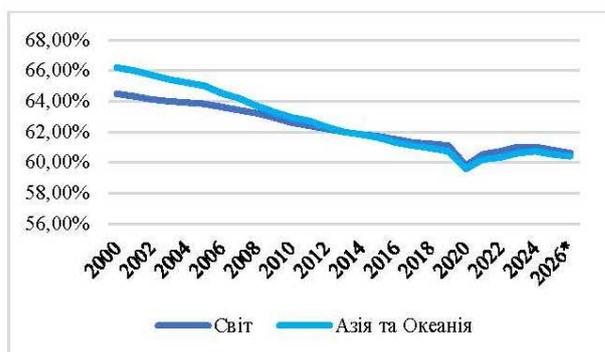


Рис. 2.41. Рівень економічної активності на світовому ринку праці і в Азії та Океанії, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

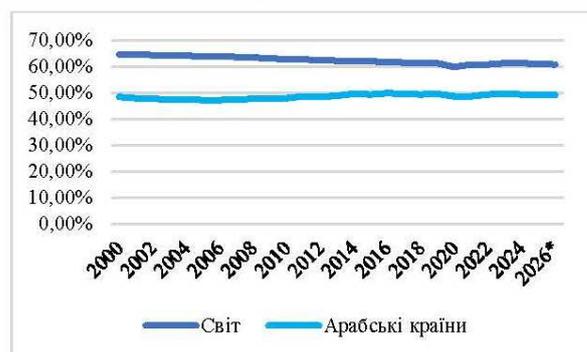


Рис. 2.42. Рівень економічної активності на світовому ринку праці і в Арабських країнах, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

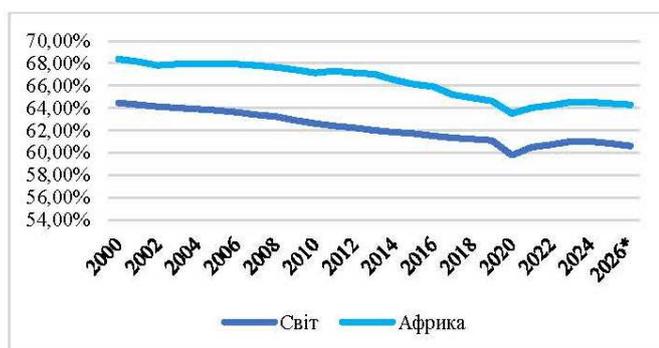


Рис. 2.43. Рівень економічної активності на світовому ринку праці і в Африці, 2000-2026* рр., % [183] (* - прогноз)

Великою мірою зниження рівня економічної активності обумовлено достатньо вагомою часткою молоді, яка не працює та не навчається (явище *NEET – not in education, employment or training*). Незважаючи на наявність низхідних тенденцій даного показника (рис. 2.44), його значення залишається достатньо вагомим, і становить не менше п'ятої частини загальної кількості молоді в світі (2005 р. – 22,80 %, 2010 р. – 22,00 %, 2015 р. – 21,30 %, 2019 р. – 21,40 %, 2024 р. – 20,40 %) (Додаток К1).

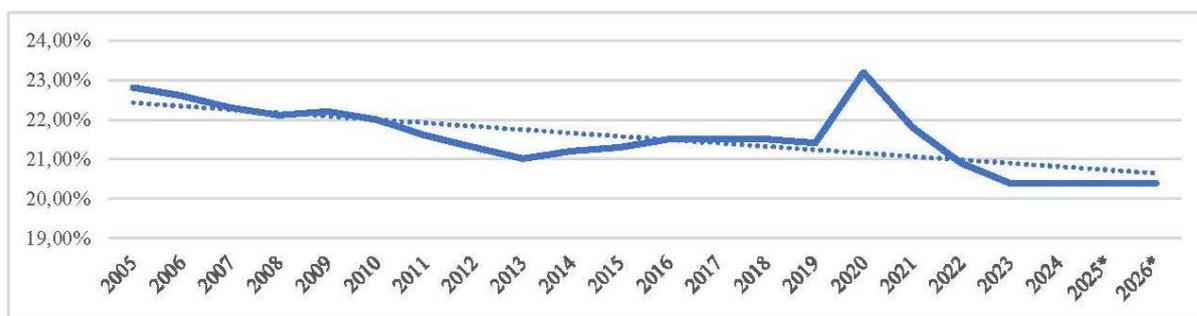


Рис. 2.44. Частка молоді, яка не працює та не навчається у світі (NEET), 2005-2026* рр., % [250] (* - прогноз)

Слід відзначити, що дана тенденція є характерною для усіх груп країн, повторюючи загальносвітові тренди (рис. 2.45 – рис. 2.48), а в країнах з низьким рівнем доходу (рис. 2.48) навіть демонструючи тенденцію до збільшення показника (2005 р. – 23,60 %, 2010 р. – 23,50 %, 2015 р. – 25,00 %, 2020 р. – 29,30 %, 2024 р. – 28,60 %). Загалом явище NEET потребує окремого дослідження, зважаючи на його потенційну небезпеку на фоні зростання кризи продуктивності.



Рис. 2.45. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), в світі та в країнах з високим рівнем доходу, 2005-2026* рр., % [250] (* - прогноз)

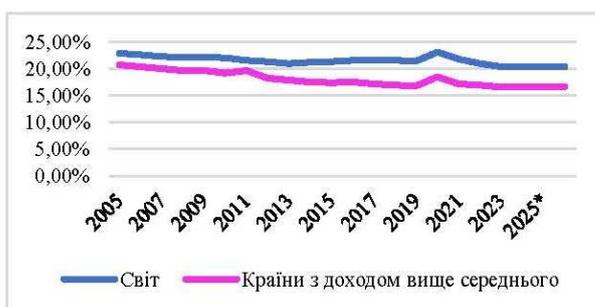


Рис. 2.46. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), в світі та в країнах з доходом вище середнього, 2005-2026* рр., % [250] (* - прогноз)

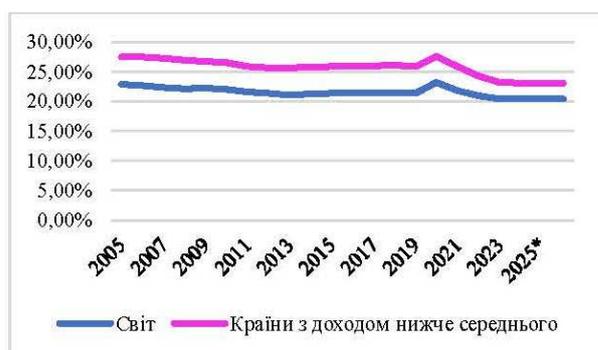


Рис. 2.47. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), в світі та в країнах з доходом нижче середнього, 2005-2026* рр., % [250] (* - прогноз)

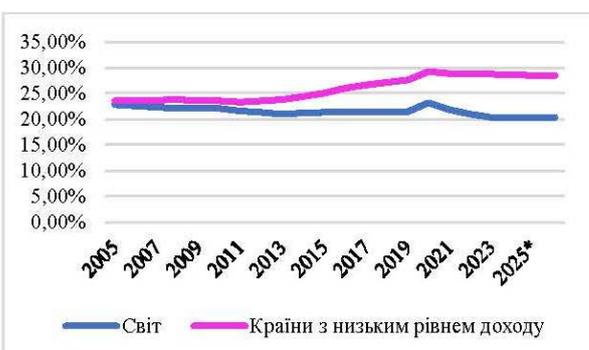


Рис. 2.48. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), в світі та в країнах з низьким рівнем доходу, 2005-2026* рр., % [250] (* - прогноз)

У регіональному розрізі (Додаток К2) картина з *NEET* загалом відповідає загальносвітовим тенденціям, що вказує на глобальний характер даного явища, не перевищуючи загальносвітовий рівень в Америці (рис. 2.49), Європі та Центральній Азії (рис. 2.50), які характеризуються переважно високим рівнем добробуту і є основними країнами призначення мігрантів (США, Канада, Німеччина, Франція, Велика Британія та ін.). Саме за рахунок компенсаторної ролі молодих трудових мігрантів відбувається зменшення впливу даного показника на стан ринку праці приймаючих країн.

Щодо країн з більш низьким рівнем добробуту – країн Азії та Океанії (рис. 2.51), Арабських країн (рис. 2.52), країн Африки (рис. 2.53), частка молоді, яка не працює і не навчається, є більшою, ніж в світі загалом, однак причини є неоднорідними.

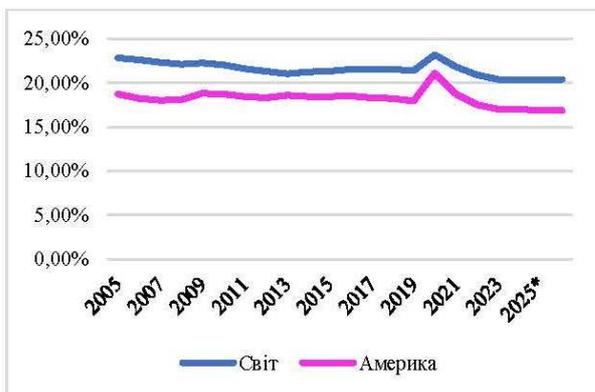


Рис. 2.49. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), в світі та в Америці, 2005-2026* рр., % [250] (* - прогноз)

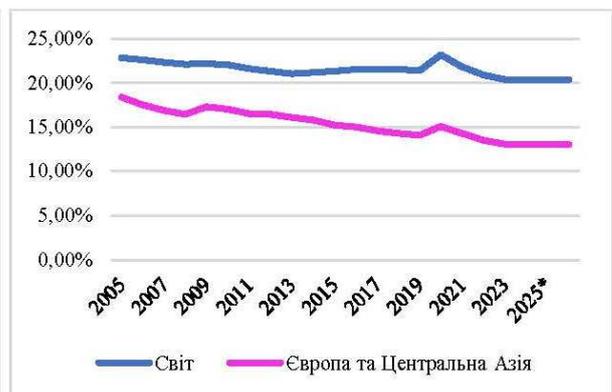


Рис. 2.50. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), в світі і Європі та Центральній Азії, 2005-2026* рр., % [250] (* - прогноз)

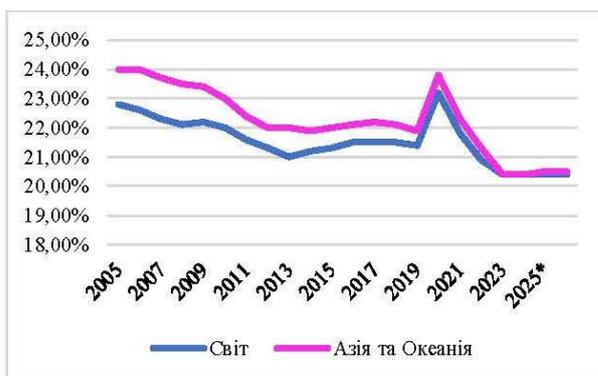


Рис. 2.51. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), в світі і Азії та Океанії, 2005-2026* рр., % [250] (* - прогноз)

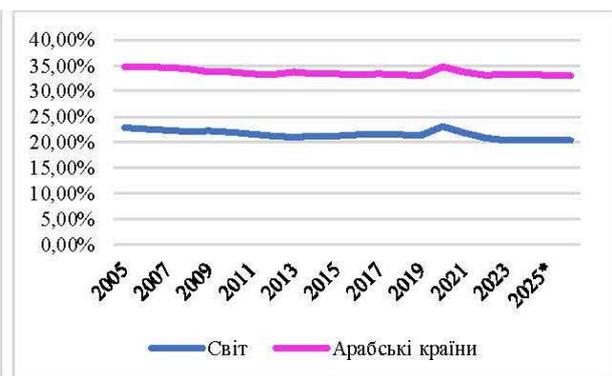


Рис. 2.52. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), в світі і Арабських країнах, 2005-2026* рр., % [250] (* - прогноз)

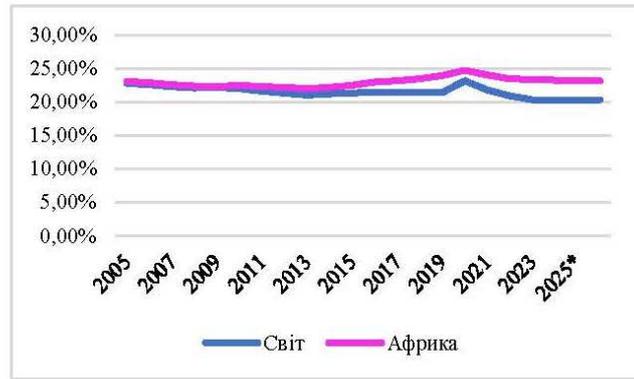


Рис. 2.53. Частка молоді, яка не працює та не навчається (NEET), в світі в Африці, 2005-2026* рр., % [250]
(* - прогноз)

Перш за все, це пов'язано з обмеженими можливостями національних ринків праці щодо працевлаштування молодих працівників як з професійною освітою, так і без неї, і низьким рівнем пропонованих заробітних плат, що відповідно формує міграційні настрої молоді. В Арабських країнах до даних причин додається трудозаміщувальний міграційний чинник – приплив іноземних молодих мігрантів, на яких лягає основне навантаження щодо продукування економічного результату.

Важливим елементом аналізу передумов формування трудових потоків в системі світового ринку праці є *рівень бідності* як ключовий компонент формування гідної зайнятості і квінтесенція стану національних ринків праці. Ліквідація бідності працюючих людей є цільовим орієнтиром регулювання ринку праці багатьох країн.

Як можна бачити з даних рис. 2.54, зменшення бідності серед працюючих на світовому ринку праці за останні 25 років було достатньо суттєвим: 2000 р. – 27,90 %, 2005 р. – 19,60 %, 2010 р. – 14,10 %, 2015 р. – 8,30 %, 2019 р. – 6,90 %, 2014 р. – 6,90 % (Додаток Л1).

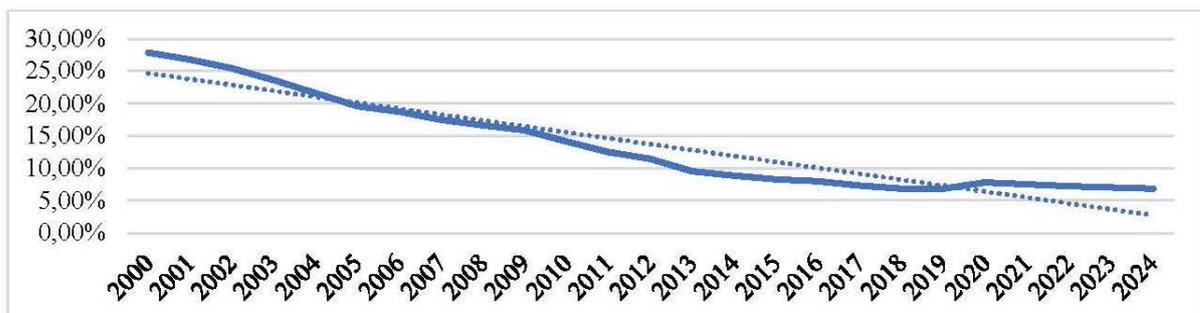


Рис. 2.54. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці у 2000–2024 рр., % [241]

Очевидно, що в країнах з високим рівнем доходу (рис. 2.55) та в країнах з доходом вище середнього (рис. 2.56), де спостерігається ситуація гідної зайнятості, рівень бідності є набагато нижчим за загальносвітові показники (2024 р. – 0,0 %, 0,8 % і 6,9 % відповідно), що визначає привабливість даних груп країн на міжнародному ринку праці.

Натомість, в країнах з доходом нижче середнього (рис. 2.57) та низьким рівнем доходу (рис. 2.58) рівень бідності працюючих перевищує загальносвітові показники (2024 р. – 10,5 %, 39,7 %, 6,9 % відповідно), що виступає першопричиною економічних настроїв міграції, і країни зазначених груп, як правило, виступають постачальниками робочої сили в системі світового ринку праці.



Рис. 2.55 Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і у країнах з високим рівнем доходу, 2000-2024 рр., % [241]

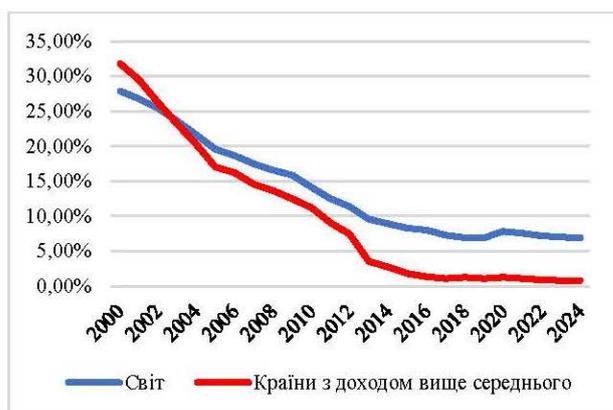


Рис. 2.56. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і у країнах з доходом вище середнього, 2000-2024 рр., % [241]

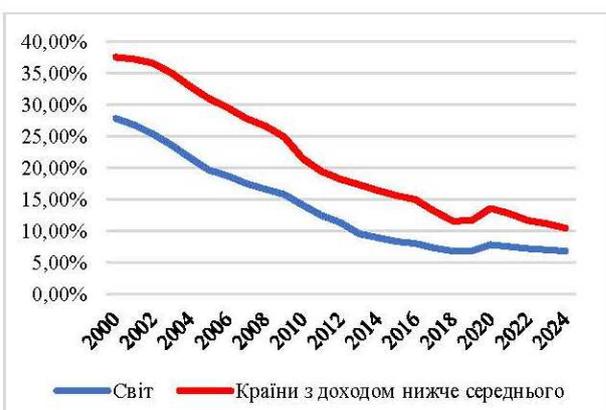


Рис. 2.57. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і у країнах з доходом нижче середнього, 2000-2024 рр., % [241]

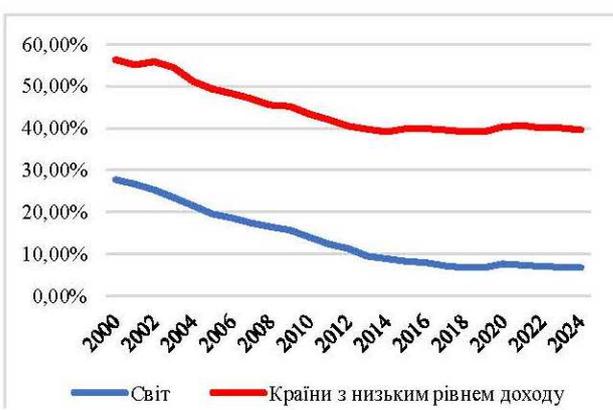


Рис. 2.58. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і у країнах з низьким рівнем доходу, 2000-2024 рр., % [241]

У регіональному розрізі картина з бідністю працюючих (Додаток Л2) чітко кореспондується із загальним рівнем добробуту. Так, на Американському континенті (рис. 2.59) і в Європі та Центральній Азії (рис. 2.60) рівень бідності демонструє незначні показники і навіть певні низхідні тренди (2000 р. – 5,5 % і 3,2 %, 2005 р. – 4,1 % і 1,6 %, 2010 р. – 2,3 % і 0,4 %, 2015 р. – 1,4 % і 0,2 %, 2019 р. – 1,7 % і 0,1 %, 2024 р. – 1,4 % і 0,1 % відповідно).

В країнах Азії і Океанії (рис. 2.61) ситуація заслуговує на особливу увагу, оскільки в регіоні спостерігається стрімке зменшення бідності серед працюючих (2000 р. – 35,7 %, 2005 р. – 23,4 %, 2010 р. – 15,8 %, 2015 р. – 6,60 %, 2019 р. – 4,1 %, 2024 р. – 3,4 %), і починаючи з 2013 р. показники регіону стали меншими за середньосвітові. Це сталося як результат реалізації *Австралійської міграційної програми*, прийнятої на початку ХХ ст., центром якої є студентська (спрямована на молодих осіб, що планують залишитися у країні після закінчення навчального закладу) і кваліфікована (при виборі кандидатів враховується професійний досвід і навички, необхідні економіці країни) імміграція. Заохочення припливу кваліфікованих мігрантів відбувається також у Новій Зеландії. За даними Міжнародної організації міграції (МОМ), впродовж 1990–2020 рр. чисельність мігрантів у Новій Зеландії зросла більше, ніж у 2,6 рази – з 518 тис. осіб до 1 млн 382 тис. осіб, а їх частка в структурі населення – майже вдвічі, з 15,2 % до 28,7 % [28, с.15]. В Арабських країнах (рис. 2.62) рівень бідності серед працюючих залишається незначним, однак, демонструючи висхідний характер, в 2023 р. перевищив загальносвітовий рівень (8,1 % і 6,9 % відповідно).

В Африці рівень зайнятості залишався значним, незважаючи на певні низхідні тенденції (2000 р. – 47,0 %, 2005 р. – 40,2 %, 2010 р. – 34,2 %, 2015 р. – 30,5 %, 2019 р. – 29,5 %, 2024 р. – 29,3 %) (рис. 2.63), що є ознакою загального низького рівня добробуту на континенті і формує значний міграційний тиск в системі міжнародного ринку праці.

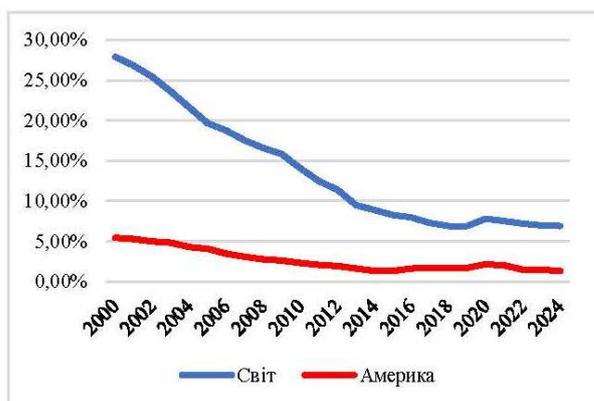


Рис. 2.59. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і в Америці, 2000-2024 рр., % [241]

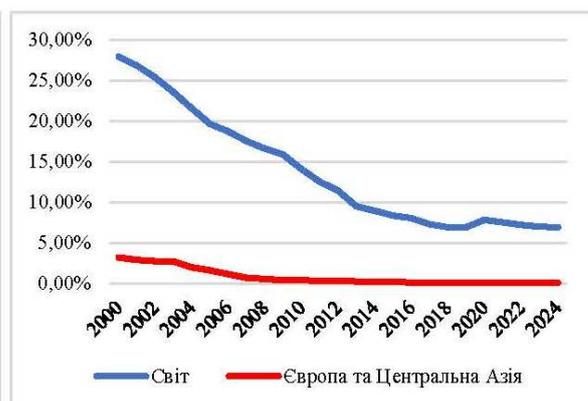


Рис. 2.60. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і в Європі та Центральній Азії, 2000-2024 рр., % [241]

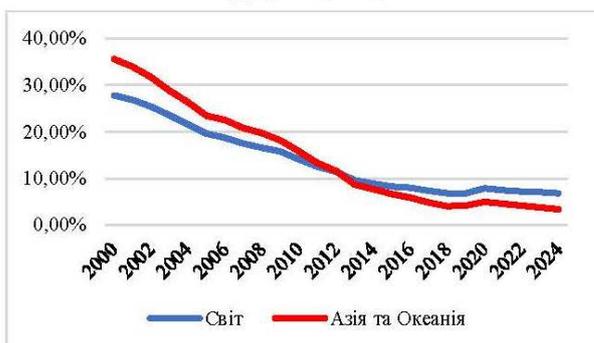


Рис. 2.61. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і в Азії та Океанії, 2000-2024 рр., % [241]

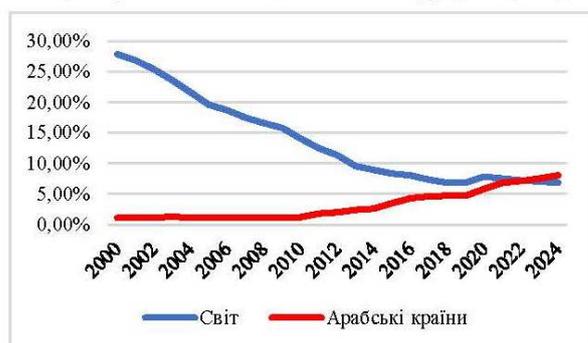


Рис. 2.62. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і в Арабських країнах, 2000-2024 рр., % [241]

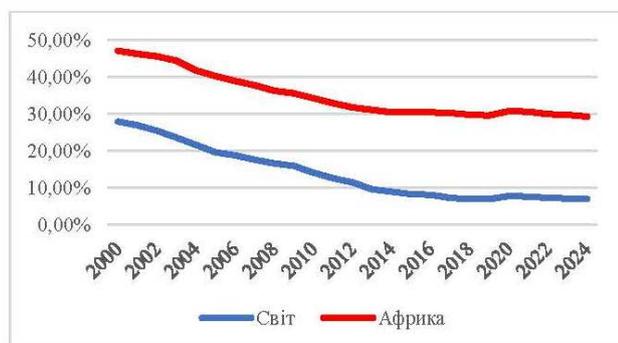


Рис. 2.63. Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і в Африці, 2000-2024 рр., % [241]

Неформальна зайнятість у світі, як зазначалось вище, залишається великою проблемою, враховуючи масштаби даного явища. Незважаючи на загальний низхідний тренд (рис. 2.64), тенденції зміни показника чітко поділяються на два періоди – низхідний доковідний (2004-2019 рр. – 60,1 % і 56,8 % відповідно) і зростаючий післяковідний (2020–2024 рр. – 57,1 % і 57,8 % відповідно) (Додаток М1).

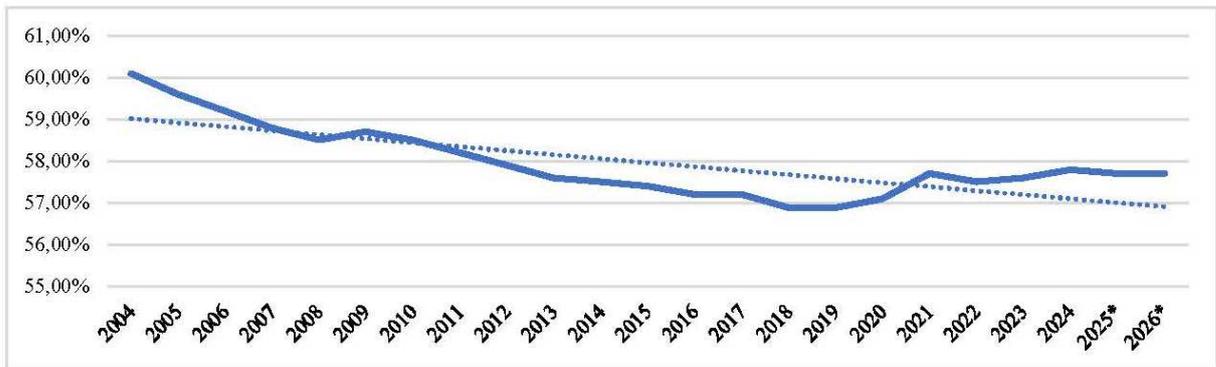


Рис. 2.64. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці у 2004–2026* рр., % [207] (* - прогноз)

Причому з 2 млрд. працівників, зайнятих неформально, 70% припадає на країни з низьким рівнем доходу (рис. 2.68), 18 % – на країни з високим рівнем доходу (рис. 2.65), що формує потенційні міграційні орієнтири для тих, хто міжнародну міграцію розглядає як спосіб покращення свого стану на ринку праці. Враховуючи вимушений формат неформальної зайнятості у більшості випадків, а також вразливість даної категорії працівників (підвищена сприйнятливність до економічних потрясінь, бідність), неформально зайняті представляють собою важливу категорію на ринку праці, особливо в сегменті малого бізнесу, що потребує удосконалення статистичного відображення, підтримки доходу в короткостроковій перспективі та поступового переходу до формалізації трудових відносин [123, с. 70; 141, с. 23].

Очевидним на ринку праці є взаємозв'язок рівня добробуту і рівня неформальної зайнятості. Так, ситуація в країнах з доходом вище середнього свідчить про покращення ситуації – поступове зменшення значення показника (2004 р. – 61,5 %, 2010 р. – 58,0 %, 2015 р. – 55,00 %, 2019 р. – 53,70 %, 2024 р. – 53,20%) і збільшення розриву із загальносвітовими індикаторами (рис. 2.66).

При цьому у країнах з доходом нижче середнього (2004 р. – 87,2 %, 2010 р. – 85,0 %, 2015 р. – 84,30 %, 2019 р. – 83,90 %, 2024 р. – 83,80 %) (рис. 2.67) та країнах з низьким рівнем доходу (2004 р. – 94,6 %, 2010 р. – 92,5 %, 2015 р. – 91,30 %, 2019 р. – 90,50 %, 2024 р. – 90,40 %) (рис. 2.68) рівень неформальної зайнятості залишається практично незмінним, перевищуючи загальносвітові показники.

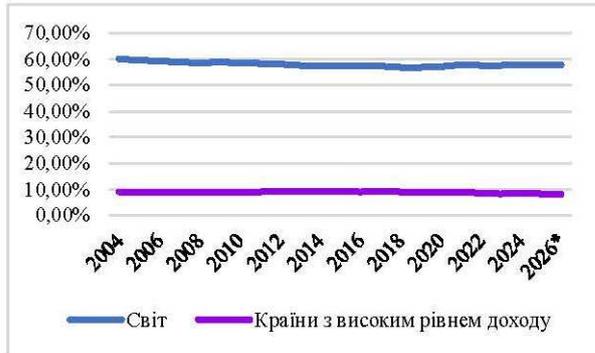


Рис. 2.65. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і у країнах з високим рівнем доходу, 2004-2026* рр., % [207] (* - прогноз)

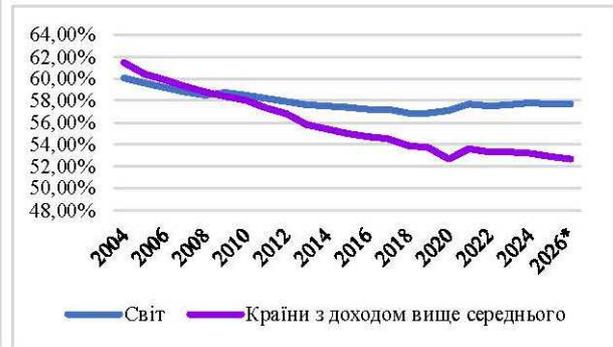


Рис. 2.66. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і у країнах з рівнем доходу вище середнього, 2004-2026* рр., % [207] (* - прогноз)

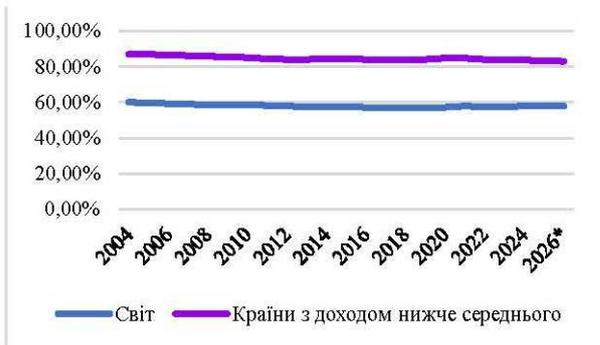


Рис. 2.67. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і у країнах з рівнем доходу нижче середнього, 2004-2026* рр., % [207] (* - прогноз)

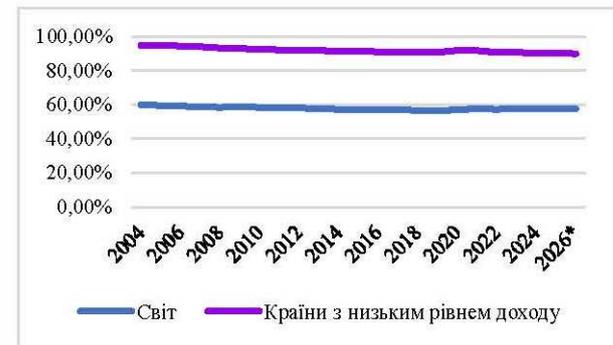


Рис. 2. 68. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і у країнах з низьким рівнем доходу, 2004-2026* рр., % [207] (* - прогноз)

Регіональний розподіл (Додаток М2) підтверджує взаємозв'язок рівня добробуту і рівня неформальної зайнятості. Можна зробити висновок, що країни, які розвивають великий бізнес, представляючи його транснаціональні форми, значно меншою мірою демонструють наявність неформальних трудових відносин на ринку праці – Америка (рис. 2.69), Європа та Центральна Азія (рис. 2.70), Арабські країни (рис. 2.72).

Натомість країни Азії та Океанії (рис. 2.71) і особливо країни Африки (рис. 2.73) все ще характеризуються перевищенням загальносвітового рівня неформальних трудових відносин на ринку праці.

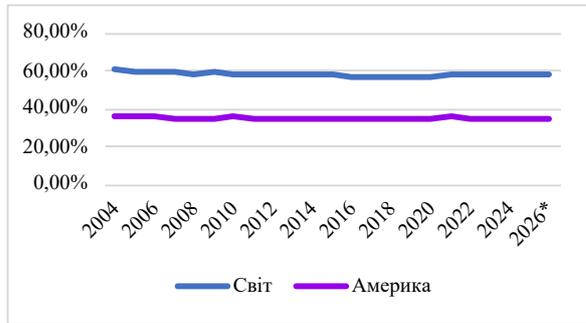


Рис. 2.69. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і в Америці, 2000-2026 рр., % [207] (* - прогноз)

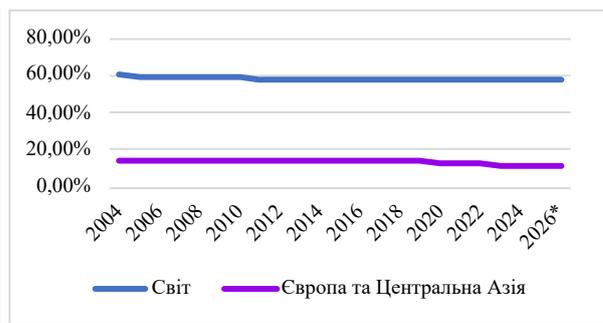


Рис. 2.70. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і в Європі та Центральній Азії, 2000-2026 рр., % [207] (* - прогноз)

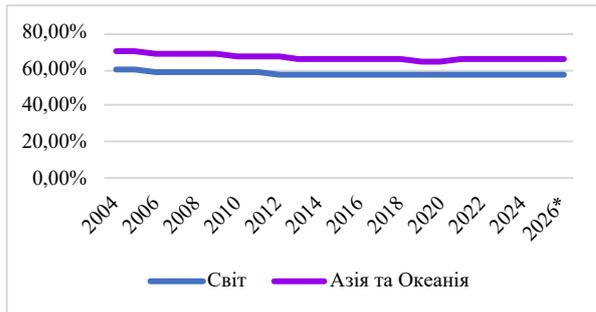


Рис. 2.71. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і в Азії та Океанії, 2000-2026 рр., % [207] (* - прогноз)

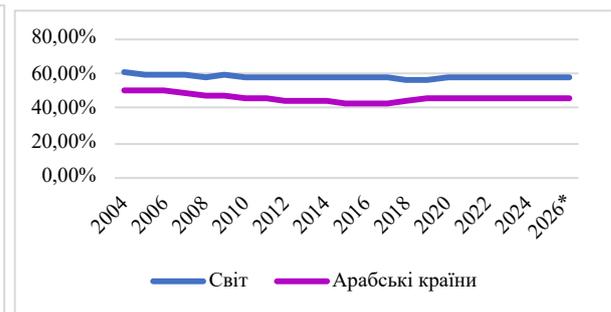


Рис. 2.72. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і в Арабських країнах, 2000-2026 рр., % [207] (* - прогноз)

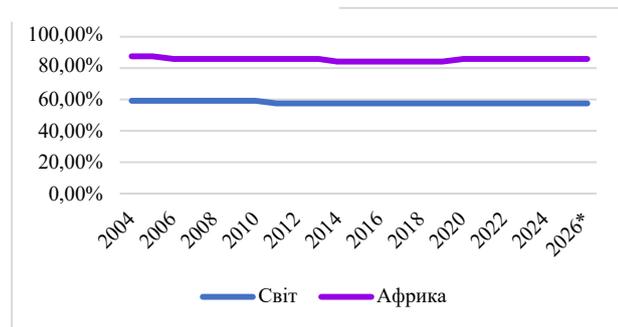


Рис. 2.73. Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і в Африці, 2000-2026 рр., % [207] (* - прогноз)

Таким чином, динаміка міжнародного ринку праці має складний соціально-економічний характер, що визначається особливостями процесу розподілу і перерозподілу робочої сили у глобальному масштабі. Фактично мова йде про утворення *глобального контуру трудоресурсного забезпечення* у світовій економіці, де міжнародний ринок праці виступає простором транскордонного (екстериторіального) переміщення робочої сили відповідно до запитів національних ринків праці.

Фактично ринок праці є складною системою міждержавних відносин поширення глобалізаційних процесів і *транснаціоналізації* національних економік через трудоворесурсну складову [98, с.102].

За викладених умов у ситуації глобального трудоворесурсного дефіциту і обмеженості можливостей регулювання на глобальному рівні ринку праці недержавні актори беруть на себе ініціативу вирішення завдання трудоворесурсного забезпечення – *транснаціональні корпорації* та пов'язані з ними структури, високотехнологічні компанії тощо, які діють поза межами адміністративних кордонів [195, с.19], утворюючи мережу міжнародного внутрішньокорпоративного (транснаціонального) переливу робочої сили.

2.2. Аналіз транснаціональних трансформацій трудоворесурсного забезпечення в системі світового ринку праці

Транснаціоналізація економічної діяльності призводить до кардинальних змін в системі трудоворесурсного забезпечення на всіх рівнях. На сьогодні майже 80 тис. ТНК з 850 тис. зарубіжних підрозділів забезпечують близько 75 мільйонів робочих місць по всьому світу [246]. Якщо оцінювати за обсягами створюваного результату, зі 100 найбільших економік 52 – транснаціональні корпорації, решта – держави [151]. Сукупні кошти, що знаходяться в розпорядженні ТНК, перевищують за величиною фінансові потужності банківських установ [97, с. 122]. При цьому станом на 2024 р. більше 1,5 млн. робочих місць забезпечує лише ТОП-10 роботодавців світу за версією *Forbes* та більше 9 млн. робочих місць за версією *Fortune*) (табл. 2.6) [93, с. 9].

Еволюція транснаціональної діяльності веде до поглиблення міжнародного поділу праці та трансформації логіки міграційних процесів. В рамках ТНК фактично виникають *внутрішньокорпоративні ринки праці* [141, с. 22], які визначають транснаціональний характер міждержавних переміщень працівників [120]. В окремих секторах, таких як технології, енергетика та

автомобільна промисловість, ТНК контролюють понад 60% глобального ринку праці, формуючи транснаціональний контур трудоресурсної взаємодії.

Таблиця 2.6

**Кількість працюючих у ТОП-10 кращих роботодавців світу,
2024 р., осіб [93, с. 9-10]**

<i>Позиція у рейтингу</i>	<i>Рейтинг Forbes</i>	<i>Кількість працівників, осіб</i>	<i>Рейтинг Fortune</i>	<i>Кількість працівників, осіб</i>
1	Microsoft	221 000	Walmart	2 100 000
2	Alphabet	182 502	Amazon	1 525 000
3	Samsung Electronics	270 372	State Grid	1 525 000
4	Adobe	29 000	Saudi Aramco	73 311
5	BMW Groupe	154 950	Sinopec Group	513 434
6	Delta Air Lines	90 000	China National Petroleum	1 026 301
7	AIRBUS	147 893	Apple	161 000
8	IKEA	208 000	UnitedHealth Group	440 000
9	Lego Groupe	27 000	Berkshire Hathaway	396 500
10	IBM	187 000	CVS Health	259 500
<i>Всього працівників у Top-10</i>		<i>1 517 717</i>		<i>9 099 969</i>

Також ТНК сприяють створенню робочих місць через субпідрядників і партнерів. У глобальних ланцюгах створення вартості задіяні тисячі малих і середніх підприємств, що залучають мільйони працівників. Так, компанія *Foxconn*, головний постачальник *Apple*, забезпечує роботою понад 800 тисяч осіб. У країнах, що розвиваються, близько 30 % робочих місць у промисловості створюються ТНК або їхніми підрядниками [93, с. 10]. Зокрема, за оцінками *Світового банку*, від 30% до 50% працівників у країнах, що розвиваються, працюють на підприємствах, що включені до ланцюгів створення вартості ТНК [236].

Фактично на світовому ринку праці сформувалась категорія працівників, яку можна визначити як високомобільну *транснаціональну робочу силу* [141, с. 26]. Формування транснаціональної робочої сили співпадає у часі з транснаціоналізацією економічної діяльності, обумовлюючи складний

соціально-економічний характер розподілу і перерозподілу робочої сили в системі глобального ринку праці, обумовлюючи становлення явища *транснаціоналізації трудових потоків*.

Виходячи з того, що транснаціоналізація – це процес посилення світогосподарської інтеграції у результаті глобальних операцій ТНК, в межах якої значна частина виробництва, споживання, експорту, імпорту і доходу країни залежить від міжнародних центрів за межами країни походження [80], *трудова ресурсні потоки* в системі транснаціоналізації відіграють сполучну роль між всіма елементами транснаціональної системи продукування результату.

На сучасному етапі ТНК завдяки наднаціональному характеру діяльності практично не залежать від державного регулювання [94, с. 15], і маючи потужний інтелектуальний ресурс і власні можливості залучення необхідних працівників, здатні нарощувати технологічний потенціал і впливати на зміну системи світового поділу праці.

Як зазначалось вище, існують відповідні міжнародні рейтинги компаній (*Forbes, Fortune*), які враховують трудовий аспект. Оскільки за кількістю обраних зайнятих рейтинг *Fortune* в декілька разів перевищує рейтинг *Forbes* (див. табл. 2.6) розглянемо перший більш детально. Рейтинг *Fortune*, до якого входять 500 найбільших компаній світу, публікується щороку *Fortune Magazine*, починаючи з 1955 р., надаючи можливість проаналізувати тенденції світового економічного розвитку.

За даними *Fortune Global 500 – 2024* [187], загальний виторг компаній, що увійшли до рейтингу, склав 41,7 трлн. дол. США (на 1,8 % більше, ніж у попередньому році), що становить більше третини світового ВВП (для порівняння, у 2010 р. – 16 трлн. дол. США або близько 25 % ВВП світу). Прибуток компаній становив 2,98 трлн. дол. США. Переважна більшість з цих компаній є транснаціональними, лідери рейтингу – виключно ТНК (табл. 2.7).

За даними *Visualcapitalist*, у 2024 р. в сукупності 10 найбільших компаній світу за виторгом генерували близько 4,6 трлн. дол. США річних продажів, що перевищувало ВВП Японії і є співставним з ВВП Німеччини [149].

Таблиця 2.7

Рейтинг компаній за *Fortune Global 500*, 2024 р. [187]

Позиція компанії	Назва компанії	Загальний дохід, млрд. дол. США	Чистий прибуток, млрд. дол. США	Загальні активи, млрд. дол. США	Кількість зайнятих, тис. осіб,	Загальна кількість років у <i>Global 500</i>
1	Walmart	648,125	15,511	252,399	2 100,000	30
2	Amazon	574,785	30,425	527,854	1 525,000	16
3	State Grid	545,948	9,204	781,126	1 361,423	24
4	Saudi Aramco	494,890	113,410	660,819	73,311	6
5	Sinopec Group	429,700	120,699	382,688	513,434	26
6	China National Petroleum	421,714	21,295	630,562	1 026,301	24
7	Apple	383,285	96,995	352,583	161,000	22
8	UnitedHealth Group	371,622	22,381	273,720	440,000	28
9	Berkshire Hathaway	364,482	96,223	106,978	396,500	28
10	CVS Health	357,776	8,344	249,728	259,500	29
11	Volkswagen	348,408	17,945	663,064	684,025	30
12	Exxon Mobil	344,582	36,010	376,317	61,500	30
13	Shell	323,183	19,359	406,270	103,000	30
14	China State Construction Engineering	320,431	4,372	410,144	382,894	13
15	Toyota Motor	312,018	34,214	595,915	380,793	30
16	McKesson	308,951	3,002	67,443	48,000	30
17	Alphabet	307,394	73,795	402,392	182,502	16
18	Cencora	262,173	1,745	62,559	44,000	25
19	Trafigura Group	244,280	7,393	83,383	12,479	10
20	Costco Wholesale	242,290	6,292	68,994	316,000	30

Перше місце в загальному рейтингу *Fortune Global 500* – 2024 з обсягом доходу 648 млрд. дол. США посідає *Walmart*, яка утримує лідерство в рейтингу протягом 12 останніх років, чисельність зайнятих в компанії становить 2,1 млн. осіб.

На другому місці знаходиться *Amazon* з доходом 574,8 млрд. дол. США. За 2019–2024 рр. доходи компанії зросли більш ніж удвічі за рахунок послуг хмарних обчислень *Amazon Prime* і доходів від реклами. У 2025 році *Amazon* планує розпочати на своєму онлайн-майданчику продаж автомобілів в США,

розширюючи спектр діяльності. Чисельність зайнятих в компанії становить 1, 525 млн. осіб.

Третє місце займає *State Grid* – найбільша державна компанія Китаю. В 2023 р. компанія придбала два найбільших чилійських дистриб'ютора електроенергії та контролює понад 50 % розподілу енергії по всій країні. Крім того, *State Grid* є найбільшим у світі покупцем міді, зважаючи на життєво важливу роль металу в інфраструктурі електромереж. Чисельність зайнятих в компанії становить 1,361 млн. осіб.

Saudi Aramco займає четверте місце з обсягом прибутку у 2024 р. 113,4 млрд. дол. США. Чисельність зайнятих в компанії становить 73,311 млн. осіб.

Як і *State Grid*, державні *Sinopec* і *China National Petroleum* (п'яте і шосте місце відповідно) входять до числа провідних компаній світу за обсягом доходів від реалізації нафти. На сьогодні *Sinopec* є найбільшим за потужністю нафтопереробним заводом у світі з обсягом переробки 5,2 млн. барелів на день, що перевищує *Exxon Mobil* з обсягом переробки 4,5 млн. барелів на день [4]. Чисельність зайнятих в компаніях становить 0,5 млн. осіб і 1,026 млн. осіб відповідно.

Всесвітньо відомий техногігант *Apple* (сьоме місце) з ринковою капіталізацією 3,3 трлн. дол. США, отримав у 2024 р. 97 млрд. дол. США чистого прибутку завдяки успішним продажам послуг та пристроїв. Чисельність зайнятих в компанії становить 161 тис. осіб.

United Health Group (восьме місце) – найбільша в США компанія у сфері медичного страхування, обслуговує більше 100 млн. клієнтів, і є найбільшою в світі страховою компанією за розміром страхових премій. Чисельність зайнятих у компанії становить 440 тис. осіб.

Інвесткомпанія *Berkshire Hathaway* (дев'яте місце) отримала у 2024 р. 106,88 млрд. дол. США чистого прибутку завдяки вдалій диверсифікації портфеля активів. Чисельність зайнятих в компанії становить 396,5 тис. осіб.

CVS Health (десяте місце) – один з найбільших постачальників рецептурних препаратів (мережа із 9900 аптек і 1100 амбулаторних клінік) та програм медичного страхування (34 млн. клієнтів). Чисельність зайнятих в компанії становить 259,5 тис. осіб.

З 2019 по 2024 р. у рейтингу *Fortune Global 500* відбувались певні зміни в позиціонуванні компаній (табл. 2.8), що пояснюється експансією китайських компаній (*China National Petroleum, China State Construction Engineering, Sinopec* та інших за межами Топ-10).

Топ-6 країн за кількістю транснаціональних корпорацій у 2024 р. склали Китай (142 ТНК), США (136 ТНК), Японія (41), Франція (35), Німеччина (27), Велика Британія (15) (рис. 2.74). Не всі з них увійшли до *Fortune Global 500* відповідно до критеріїв укладання рейтингу.

Таблиця 2.8

Щорічний рейтинг Топ-10 компаній *Fortune Global 500* за загальним доходом, 2019-2024 рр. [186]

<i>Позиція компанії</i>	<i>2019 р.</i>	<i>2020 р.</i>	<i>2021 р.</i>	<i>2022 р.</i>	<i>2023 р.</i>	<i>2024 р.</i>
1	Walmart	Walmart	Walmart	Walmart	Walmart	Walmart
2	Amazon	Sinopec Group	State Grid	Amazon	Saudi Aramco	Amazon
3	State Grid	State Grid	Amazon	State Grid	State Grid	State Grid
4	Saudi Aramco	China National Petroleum	China National Petroleum	China National Petroleum	Amazon	Saudi Aramco
5	Sinopec Group	Shell	Sinopec Group	Sinopec Group	China National Petroleum	Sinopec Group
6	China National Petroleum	Saudi Aramco	Apple	Saudi Aramco	Sinopec Group	China National Petroleum
7	Apple	Volkswagen	CVS Health	Apple	Exxon Mobil	Apple
8	United Health Group	British Petroleum	United Health Group	Volkswagen	Apple	United Health Group
9	Berkshire Hathaway	Amazon	Toyota	China State Construction Engineering	Shell	Berkshire Hathaway
10	CVS Health	Toyota	Volkswagen	CVS Health	United Health Group	CVS Health

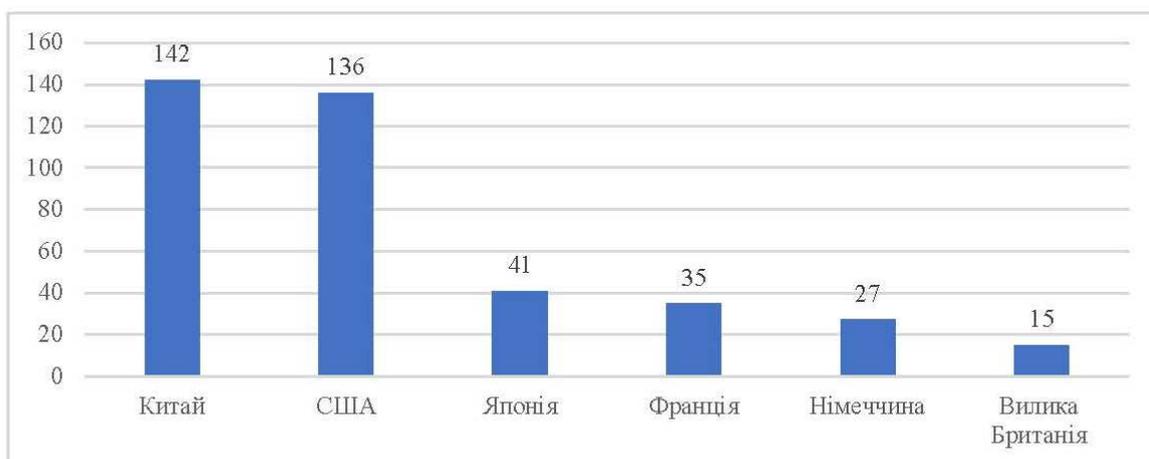


Рис. 2.74 Топ-6 країн за кількістю ТНК, 2024 р., од. [186]

В свою чергу, за кількістю компаній, що увійшли до *Fortune Global 500*, у 2024 р. лідували США (138 компаній), Китай (130 компаній), Японія (38 компаній), Німеччина (30 компаній), Індія (9 компаній) (рис. 2.75), однак не всі з них є транснаціональними.

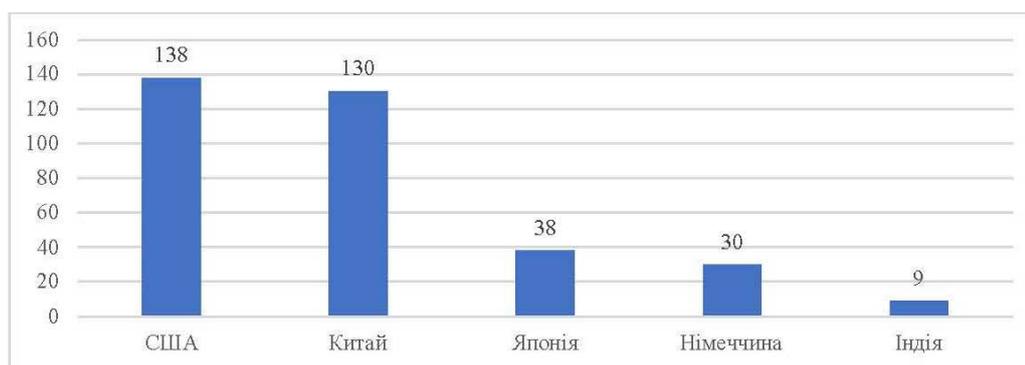


Рис. 2.75 ТОП-5 країн за кількістю компаній у *Fortune Global 500*, 2024 р., од. [186]

Кількість зайнятих в рамках транснаціональних корпорацій протягом останніх тридцяти років демонструє впевнену позитивну динаміку, становивши у 2024 р., за нашими розрахунками на основі [187] – 26,1 млн. осіб (рис. 2.76). Загалом у компаніях зі списку *Fortune Global 500 – 2024* було зайнято 70,1 млн. осіб. Зважаючи на міжнародний характер діяльності компаній, фактично в світі спостерігається *транснаціоналізація трудових ресурсного забезпечення*.

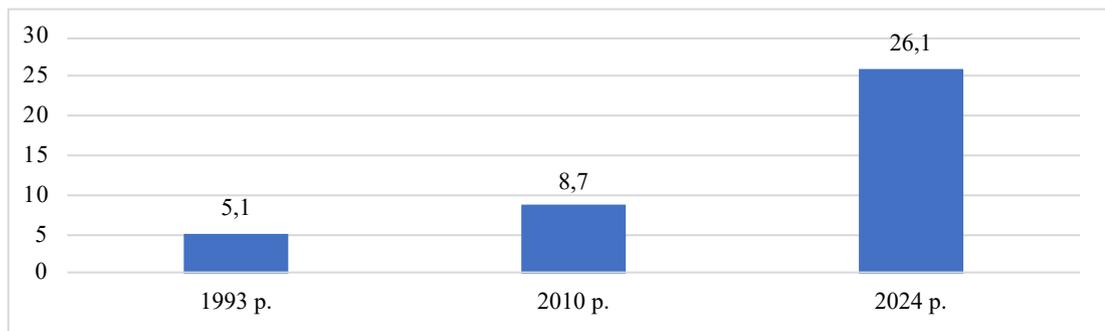


Рис. 2.76. Кількість зайнятих у 100 найбільших корпораціях світу, млн. осіб [103, с. 126; 187]

Додаткового імпульсу транснаціоналізації трудових ресурсів забезпечення надало перетворення закордонних філій ТНК на органічну частину національних економік приймаючих країн, що відкриває можливості не лише використання наявних національних кадрів, а й підвищення якості людських ресурсів приймаючих країн (навчання, підвищення кваліфікації і т.і.), підвищення культури ведення бізнесу, наслідком чого є формування новітніх драйверів економічного зростання і позитивне ставлення країн до процесу транснаціональних взаємодій на всіх рівнях. При цьому зростає увага до інтелектуальної складової трудових ресурсів забезпечення діяльності ТНК як основи міжнародної конкурентоспроможності корпорацій.

Таким чином, позитивний вплив ТНК на економіку приймаючих країн реалізується у тому числі через створення нових робочих місць на підприємствах ТНК на території країн перебування [138, с. 199].

В умовах бурхливого розвитку діяльності транснаціональних корпорацій з'являється поняття *транснаціонального людського капіталу* як особливої форми організації всіх типів взаємодії між окремими індивідами і групами людей, в рамках якої вони створюють нові стійкі комунікаційні мережі, які об'єднують представників двох і більше держав. Відмінною особливістю даної взаємодії є її локалізація в господарському просторі, детермінована каналами (прямі і опосередковані) та формами (фізична і цифрова) комунікацій, що особливим чином структурує трудовий простір [124, с. 70].

Формування транснаціонального людського капіталу здійснюється через міжнародну міграцію (трудова і освітня), міжнародне виробниче та науково-інвестиційне співробітництво, міжнародний рух прямих інвестицій, міжнародне співробітництво, не пов'язане з участю в капіталі (аутсорсинг тощо) [103, с. 126]. При цьому вирішуються завдання не лише кількісного трудоресурсного забезпечення, а й підвищення якісних характеристик працівників [141, с. 23], що продиктовано прагненням до забезпечення міжнародної конкурентоспроможності корпорацій.

При цьому на фоні глобального трудоресурсного дефіциту залучення іноземної кваліфікованої робочої сили виступає важливою рисою успішно працюючих галузей і суб'єктів економіки. Преференційна політика щодо кваліфікованого персоналу забезпечує зростання темпів економічного розвитку та скорочення витрат на підготовку кваліфікованих працівників. [98, с. 102].

ТНК розглядають навчання персоналу у якості пріоритетного завдання внутрішньофірмової стратегії розвитку [141, с. 23]. Корпорації активно інвестують у розвиток співробітників: створюють корпоративні університети, відділи з розвитку персоналу, займаються програмами підвищення кваліфікації тощо (Додаток Н), усвідомлюючи, що кваліфікований персонал є ключовим фактором успіху на глобальному ринку. Підхід до реалізації таких процесів та точні цифри щодо цих витрат можуть варіюватися залежно від галузі, регіону та конкретної компанії [93, с. 13].

Компанія *Siemens* через власний корпоративний університет реалізує внутрішні програми, спрямовані на безперервне навчання працівників. Ці програми охоплюють різні аспекти професійного розвитку, включаючи технічні навички, управлінські компетенції та лідерські якості [93, с. 13].

Компанія *IBM* створила платформу *SkillsBuild*, яка пропонує безкоштовні курси з цифрових технологій, зокрема хмарних обчислень, штучного інтелекту та аналізу даних, а ТНК *Accenture* інвестує в онлайн-навчальні ресурси, допомагаючи працівникам підвищувати кваліфікацію в сфері цифрової трансформації [17, с.14].

Intel, Siemens, Samsung інвестують у розвиток *STEM*-напрямів (наука, технології, інженерія, математика), активно залучаючи до досліджень університетську науку [93, с. 14].

Ключовим елементом у залученні, утриманні і розвитку персоналу ТНК виступає *міжнародна мобільність людських ресурсів* [124, с. 71]. Оскільки процеси використання робочої сили транснаціональних корпорацій накладаються на процеси *міжнародної трудової міграції*, аналіз сучасних тенденцій розвитку останньої набуває особливої актуальності.

В умовах, коли інтернаціоналізація трудових ресурсів забезпечення відбувається паралельно з глобалізацією світової економіки, *транснаціоналізація трудових потоків* виступає важливим елементом формування єдиного світового циклу, здійснює суттєвий вплив на формування економічної ситуації в країнах-експортерах і країнах-імпортерах робочої сили [141, с. 26]. Трудові мігранти складають біля 5% працездатного населення світу [72, с. 17], відіграючи визначальну роль у системі глобального трудових ресурсів забезпечення. Цей процес включає потужні потоки трудових ресурсів, які перерозподіляються між країнами з різним рівнем економічного розвитку [60].

В умовах поглиблення міжкраїнових відмінностей у рівні економічного розвитку та рівні оплати праці, міграція активізується через відсутність можливостей для гідної зайнятості і професійної самореалізації у багатьох країнах. У той же час, збільшення попиту на кваліфікованих працівників в умовах глобального трудових ресурсів дефіциту, низхідні демографічні тренди та старіння населення у більшості країн призначення мігрантів діють як потужні чинники інтенсифікації міжнародних міграційних потоків (рис. 2.77) та глобалізації ринку праці.

При цьому транснаціональні корпорації активно залучають кваліфікованих працівників з менш розвинутих країн [145, с. 45]. Передумовами активного переміщення таких фахівців є професійна самореалізація, кар'єрне зростання, більш високий рівень доходу [145, с. 47].

Таким чином, в умовах активізації процесів транснаціоналізації економіки міжнародна міграція перетворюється на форму міжнародних економічних відносин, сприяючи зміні світового трудових ресурсного ландшафту.



Рис. 2.77. Структура розподілу трудових мігрантів за групами країн за рівнем доходу, 2013-2022 рр., % [201, с.20; 1, с. 52]

Незважаючи на суттєве економічне зростання в багатьох країнах глобального Півдня за останні десятиліття, що призвело до значного збільшення середнього доходу на душу населення в цих регіонах (в період з 1990 р. до 2022 р. середній дохід на душу населення в Африці зріс на 24,3 %, а в Азії – на 106,5 %), ВВП Європи на душу населення в 2 рази перевищує середньосвітовий показник і є майже в 5 разів вищим, ніж в Африці (середній дохід на душу населення в Африці в 2022 р. складає лише 38% світового показника), розрив якої у доходах у порівнянні з Європою в абсолютному вираженні за останні 30 років збільшився. В 2022 р. ВВП на душу населення в Європі становив 44289 євро і був на 9139 євро вище, ніж в 2000р., ВВП на душу населення в Африці становив 8254 євро, що на 1707 євро вище, ніж в 2000 р. (рис. 2.78) [198, с. 8]. З точки зору заробітної плати, міграція з більшості африканських, а також азійських країн до країн з більш високим рівнем економічного розвитку стає основним структуроутворюючим чинником при прийнятті рішень щодо міграції.

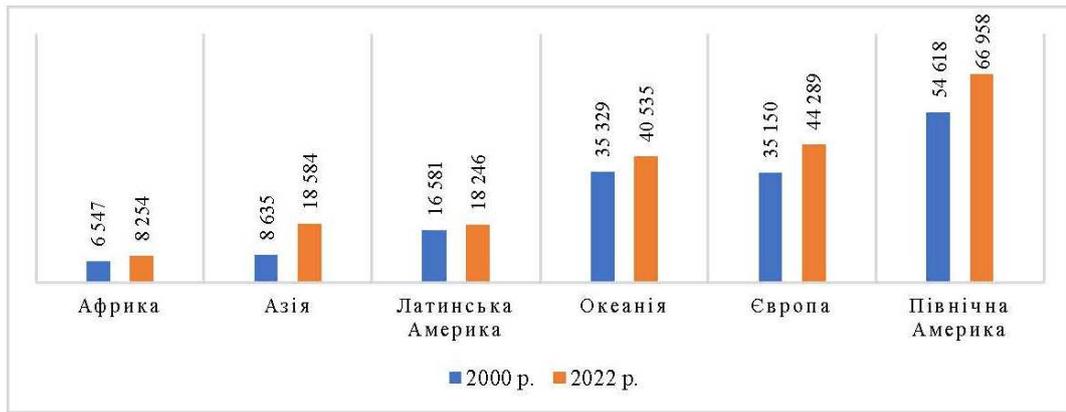


Рис. 2.78. Відмінності в доходах за регіонами світу, 2020-2022 рр., ВВП на душу населення, євро [198, с. 8]

Оскільки на етапі глобалізації трудова міграція становить основу міграційних переміщень (1990 р. – 121 млн. осіб або 79% у загальній кількості мігрантів, 2022 р. – 256 млн. або 89% відповідно), основним економічним ризиком для країн є відтік економічно активного населення (рис. 2.79) та зниження якості внутрішніх трудових ресурсів [148], що враховуючи преференційну спрямованість міграційних політик приймаючих країн на залучення кваліфікованої робочої сили, накладається на характер трудоресурсних потреб ТНК.



Рис. 2.79. Кількість (млн. осіб) та частка (%) міжнародних мігрантів віком від 15 до 70 років у загальній кількості мігрантів 1990-2022 рр. [210]

Основну частину трудових мігрантів становлять особи у продуктивному віці 24–65 років (2017 р. – 86,5 %, 2020 р. – 86,5 %, 2022 р. – 87,3 %), причому дана тенденція характерна однаковою мірою як для чоловіків (2017 р. – 86,7%,

2020 р. – 86,4 %, 2022 р. – 87,4 %), так для жінок (2017 р. – 86,3 %, 2020 р. – 86,6 %, 2022 р. – 87,2 %) (рис. 2.80), що посилює трудовий потенціал приймаючих країн за рахунок міжнародної міграції.



Рис. 2.80. Розподіл трудових мігрантів за віком, 2017-2022 р., %

[201, с. 10]

Вказані процеси призводять до того, що частка трудових мігрантів у структурі робочої сили впевнено зростає (2013 р. – 20,6 %, 2017 р. – 23,2 %, 2020 р. – 24,1 %, 2022 р. – 23,6 %), при цьому беззаперечним лідером у даному процесі виступають країни з високим рівнем доходу (2013 р. – 16,3 %, 2017 р. – 18,5 %, 2020 р. – 18,2 %, 2022 р. – 18,0 %) (рис. 2.81), де розташовані більшість ТНК світу. Деяке зниження показника 2022 р. у порівнянні з 2020 р. було викликане впливом пандемії Covid-19, що спричинило певне уповільнення міграційних потоків у світі.



Рис. 2.81. Частка трудових мігрантів у загальній кількості робочої сили за групами країн за рівнем доходу, 2013-2022 рр., % [201, с. 22]

Рівень економічної активності трудових мігрантів у більшості країн світу є вищим у порівнянні з корінним населенням, причому така закономірність спостерігається у всіх групах країн (рис. 2.82), незалежно від рівня доходу.

Лідирують за рівнем зайнятості мігрантів США, Канада, Австралія, Нова Зеландія, Велика Британія, країни ЄС-27 (рис. 2.83). При цьому перші чотири країни є країнами *постійної імміграції*, міграційна політика яких характеризується спільністю орієнтирів і прямо спрямована на заохочення довготермінового перебування мігрантів в країні як основи економічного зростання.

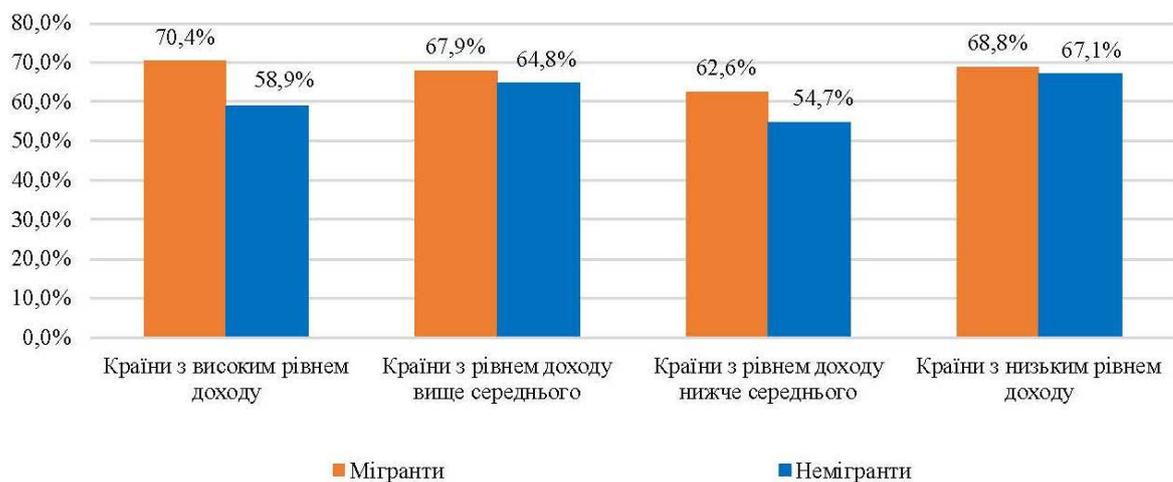


Рис. 2.82. Рівень економічної активності мігрантів та немігрантів, розподіл за групами країн за рівнем доходу, 2022 р. (% населення віком від 15 р.) [242]

Так, у США, які є лідером за показниками транснаціоналізації, одним з вагомих чинників, що стимулює приплив іноземних інвестицій, є наявність у країні висококваліфікованих працівників різноманітних спеціальностей, без яких неможливе сучасне високотехнологічне виробництво [141, с.26]. В свою чергу, необхідний рівень трудових ресурсів забезпечення в США формується завдяки припливу іноземної робочої сили (Додаток П1), що підтверджується приналежністю країни до кола країн постійної імміграції. Таким чином,

великою мірою міграційна ємність найбільш потужної економіки світу (700 тис. осіб на рік) обумовлена трудовими ресурсними потребами ТНК.

В Канаді першочергове значення надається високому освітньому рівню мігрантів і практичному досвіду, а також характеристикам, які сприяють швидкій адаптації на ринку праці і в суспільстві (знання мови тощо). Все більш актуальним стає залучення висококваліфікованих фахівців у галузі, пов'язані з інноваційними технологіями, які продукують високотехнологічні товари і послуги постіндустріального суспільства, втілені в ефективному механізмі відбору фахівців (бальна система) (Додаток П2) [60].

Аналогічні преференції має міграційна політика Австралії (Додаток П3) і Нової Зеландії (Додаток П4).

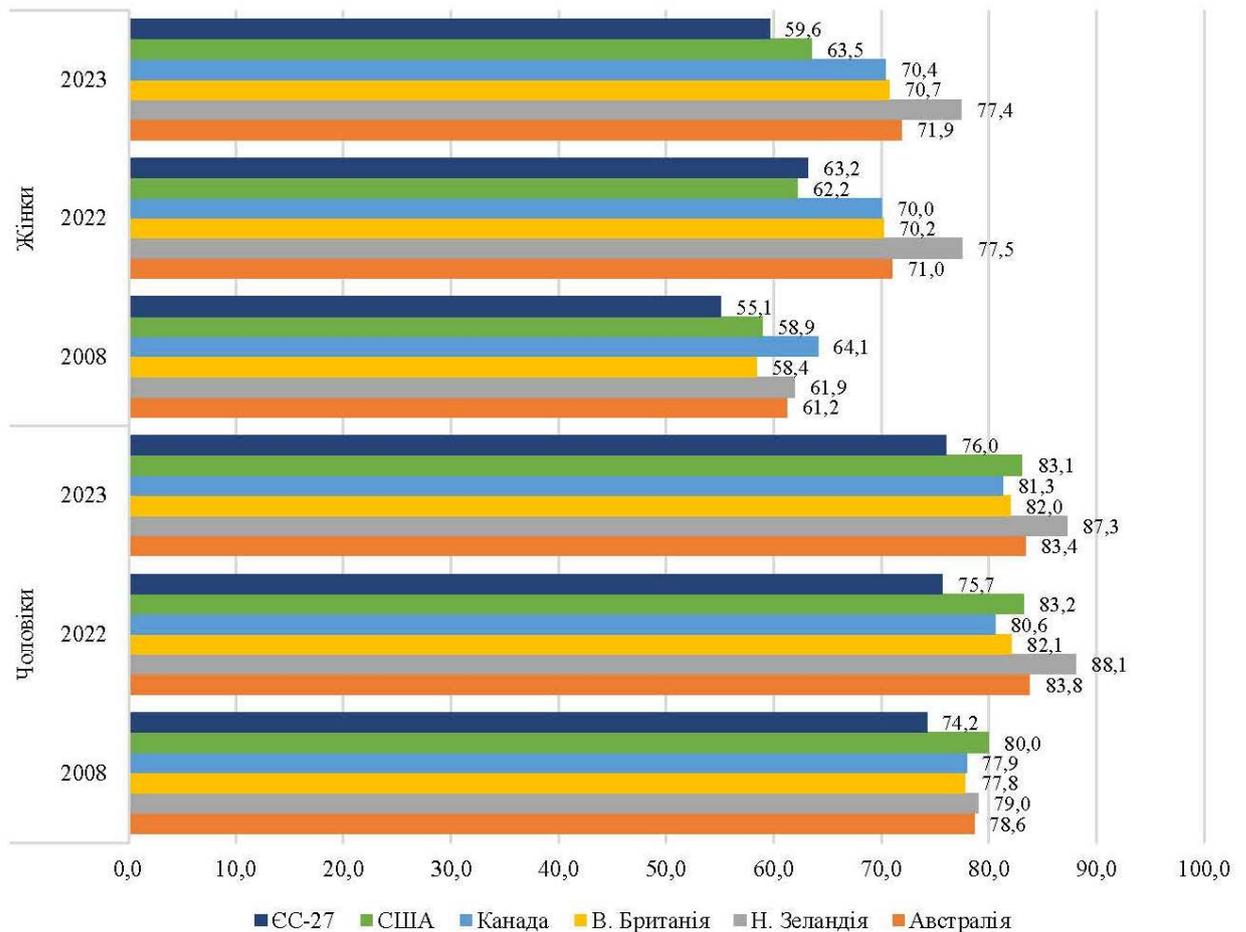


Рис. 2.83. Топ-5 країн ОЕСР за рівнем зайнятості мігрантів, за статтю, 2008, 2022, 2023 рр., % [212; 185]

Трудова міграція має чітко виражену географічну диференціацію. У регіональному розрізі основна частка трудових мігрантів припадає на Америку (2013 р. – 26,9 %, 2020 р. – 25,6 %, 2022 р. – 27,3 %) і Європу та Центральну Азію (2013 р. – 2020 р. – 37,7 %, 2022 р. – 34,5 %) [201, с. 33-34], що відображає величину трудових потреб зазначених регіонів. Так, ЄС для збереження чисельності працездатного населення до 2050 р. необхідно біля 80 млн. осіб [163, с. 99].

При цьому спостерігаються певні зрушення в бік Американського континенту: зменшення частки Європи і Центральної Азії (з 37,7 % у 2020 р. до 34,5 % у 2022 р.) і зростання частки Америки (з 25,6 % у 2020 р. до 27,3 % у 2022 р.) (рис. 2.84) переважно за рахунок переливу висококваліфікованих фахівців між даними регіонами.

Характерно, що приблизно 85% своїх заробітків мігранти через податки і інші платежі залишають в економіці приймаючих країн, і лише 15 % спрямовуються в країни походження через грошові перекази [217].

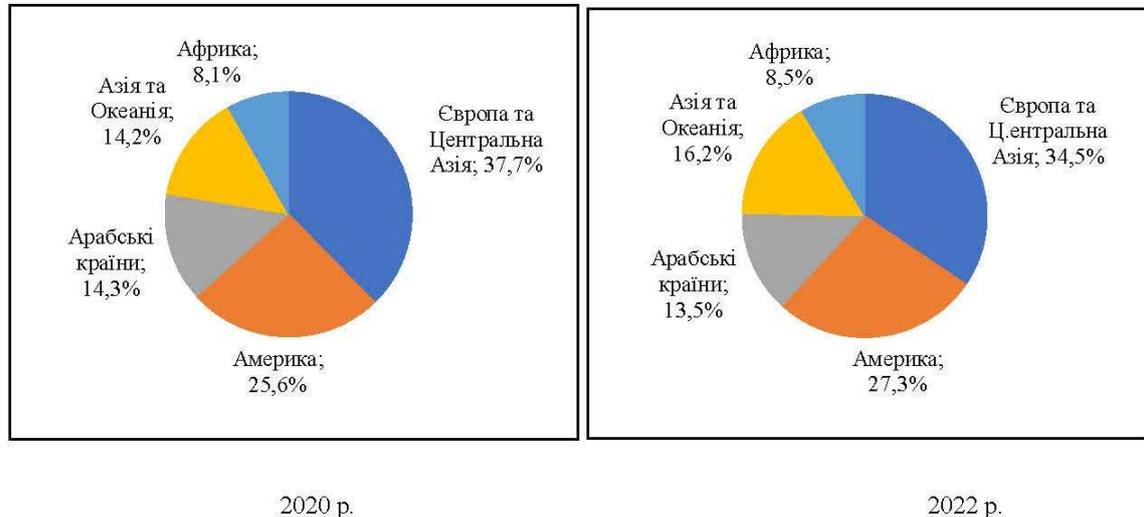


Рис. 2.84 Розподіл трудових мігрантів за регіонами світу, 2020 р., 2022 р., % [187; 201, с. 33]

Важливо підкреслити багатокomпонентний вплив міжнародної трудової міграції: трудова міграція, яка регулюється виключно імміграційною політикою країн призначення, впливає на економічні і соціальні умови як країн походження, так і країн призначення робочої сили [150, с. 92].

Таким чином, в останнє десятиліття трудова міграція стала ключовим інструментом стабілізації кваліфікаційної, вікової та галузевої структури міжнародного і регіональних ринків праці, який оперативно реагуючи на динамічність трудоресурсних потреб національних економік і міжнародних господарюючих структур, компенсує дефіцит робочої сили, залучаючи людські ресурси необхідної якості в необхідній кількості, збільшуючи динамізм, інноваційність та мобільність робочої сили в системі ринку праці.

В організаційному контексті провідними акторами встановлення взаємозв'язків між ринками праці країн світу виступають ТНК, які зважаючи на специфіку своєї діяльності, стимулюють міграційні переміщення, пред'являючи попит, перш за все, на висококваліфікованих працівників [140, с. 44], що відповідає національним інтересам приймаючих країн.

Таким чином, територіальний та виробничий чинники транснаціоналізації накладаючись один на одного, утворюють транснаціональний контур трудоресурсного забезпечення, що підтверджує висловлену *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудоресурсного забезпечення у глобальному масштабі.

2.3. Ідентифікація новітніх тенденцій транснаціоналізації трудоресурсного забезпечення на етапі глобалізації

Сучасний світовий ринок праці стикається з новими викликами і можливостями, зумовленими глобалізацією, транснаціоналізацією економічної діяльності.

Міжнародний ринок праці адаптується до відповідних змін (табл. 2.9), реагуючи на потреби бізнесу. При цьому домінуючу роль серед новітніх тенденцій транснаціоналізації трудоресурсного забезпечення відіграє сектор ІТ-технологій як невід'ємна складова сучасного етапу економічних перетворень на всіх рівнях.

Стрімке збільшення транскордонних потоків інформації призвело до зрушень у сфері послуг: на експорт цифрових послуг на сьогодні припадає більше половини світової торгівлі комерційними послугами [194], що враховуючи транснаціональний характер їх надання, призводить до суттєвих структурних зрушень в системі світового ринку праці, зокрема до посилення віртуалізації трудових відносин. На сучасному етапі майже все населення світу охоплено мобільною широкополосною мережею (в 2023 р. користувачами Інтернету були 5,4 млрд. осіб), хоча нерівність в даній сфері залишається значною [199] (рис. 2.85). Характерно, що транснаціональний характер діяльності компаній в різних секторах економіки виступає драйвером застосування цифрових інструментів міжнародної економічної діяльності, розвитку сфери послуг.

Таблиця 2.9

Основні зміни у попиті на робочу силу у деяких сферах світової економіки [169, с. 193]

<i>Галузь</i>	<i>Основні зміни з точки зору міграційних процесів</i>
ІТ та технології	Зростатиме попит на висококваліфікованих спеціалістів у сфері штучного інтелекту, кібербезпеки, розробки програмного забезпечення. Автоматизація процесів скоротить попит на деякі висококваліфіковані позиції
Охорона здоров'я	Попит на медичний персонал зростатиме через старіння населення та глобальні загрози здоров'ю. Особливо затребуваними будуть фахівці з догляду за людьми похилого віку, медичні сестри та лікарі вузької спеціалізації. У розвинених країнах зросте попит на мігрантів медичного профілю
Будівництво та нерухомість	Буде фіксуватись нестача робочої сили низькокваліфікованих працівників через скорочення відповідних міграційних потоків у певних регіонах
Фінанси	Впровадження фінтех-технологій спричинить зменшення потреби у традиційних банківських працівниках, однак зросте попит на експертів та аналітиків великих даних. Великим попитом користуватимуться криптофахівці з країн, що розвиваються
Агрокомплекс	У країнах з активною міграцією робочої сили знизиться попит на низькокваліфікованих працівників через автоматизацію процесів у галузі. Однак зросте попит на агроінженерів і фахівців з біотехнологій через розвиток відповідних сфер ринку
Логістика	Попит на робочу силу у сфері логістики зросте через глобалізацію торгівлі, розвиток електронної комерції та складських систем. Низькокваліфіковані працівники залишаться в дефіциті в певних регіонах
Освіта	Зросте попит на фахівців у сфері дистанційного навчання та онлайн-освіти через глобальні тренди цифровізації освітнього процесу. Міграція в галузі може уповільнитись через можливість надавати і отримувати освітні послуги онлайн

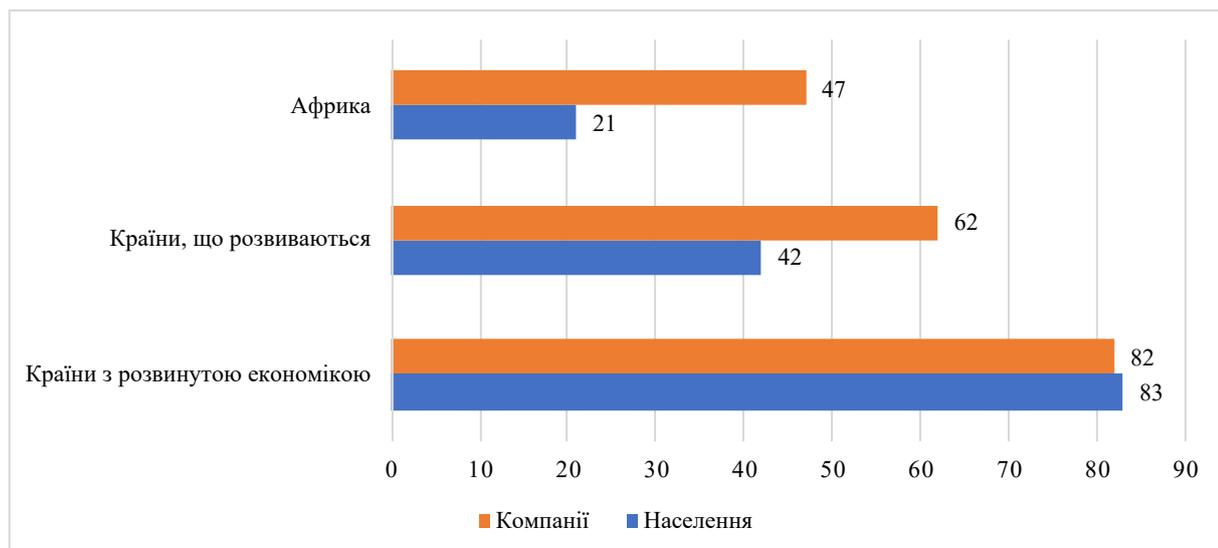


Рис. 2.85. Показники користування Інтернетом, за рівнем розвитку країн, 2022 р., % [82, с. 227]

Домінування в структурі зайнятості сфери послуг (рис. 2.86) обумовлено активним провадженням цифрових технологій в усі сфери економічної діяльності.

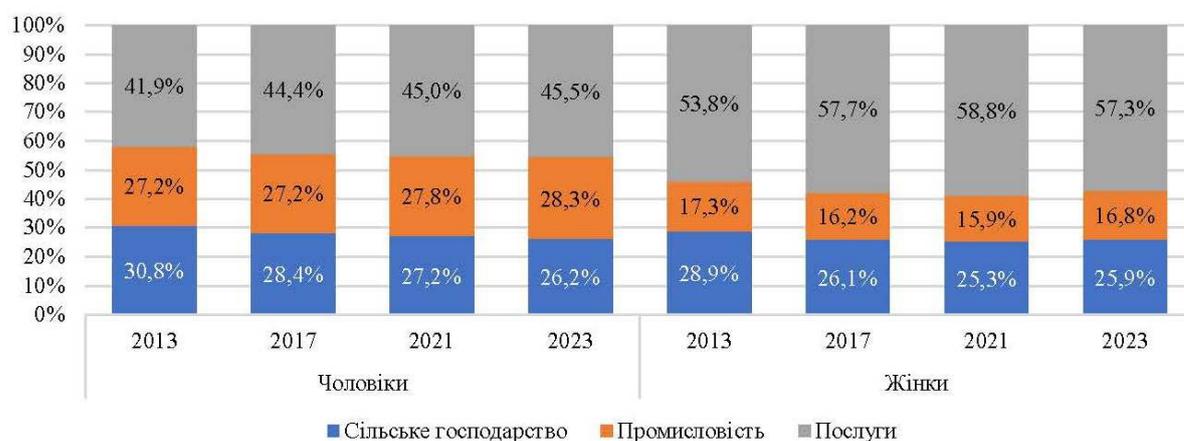


Рис. 2.86. Динаміка загальносвітової структури зайнятості працівників за категоріями економічної діяльності та статтю, 2013–2023 рр. [242]

При цьому спостерігається чітка залежність структури зайнятості від рівня економічного розвитку країн (рис. 2.87): чим вищим є рівень доходу в країні, тим вищою є частка зайнятих у сфері послуг.



Рис. 2.87. Динаміка структури зайнятості працівників за сферами економічної діяльності та групами країн за рівнем доходу, 2013–2023 рр., % [242]

Слід відзначити, що великою мірою задоволення трудових потреб даної сфери відбувається за рахунок припливу кваліфікованих мігрантів (рис. 2.88) (фізичної і віртуальної міграції) [72, с. 18].

Діджиталізація впливає на зростання попиту міжнародних компаній на кваліфікований персонал. За наявними оцінками, майже 26 млн. працівників вже в найближчому майбутньому потребуватимуть перенавчання [199], що перетворює безперервний професійний розвиток на ключовий чинник розвитку міжнародного бізнесу і збільшує потребу у внутрішньокорпоративних навчальних програмах ТНК.



Рис. 2.88. Розподіл міжнародних трудових мігрантів за сферами економічної діяльності та статтю, 2013 р., 2020 р., 2022 р. % [202]

Відповідно сучасний ринок праці характеризується виникненням *новітнього сегмента* висококваліфікованої робочої сили, здатної до генерування проривних господарських рішень, що значною мірою обумовлено стрімким зростанням сфери ІТ-послуг у структурі світового ринку. [141, с. 23].

Світова економіка все більше спирається на цифрову інфраструктуру та контент в процесі цифровізації традиційної діяльності [82, с. 231]. Ключову роль у даному процесі відіграють *цифрові ТНК*, призводячи до змін у традиційних бізнес-моделях, створюючи нові ринкові можливості та зумовлюючи необхідність адаптації останніх до умов цифрової економіки. Стрімкий розвиток і інтеграція цифрових технологій в усі сфери економічної діяльності значною мірою змінює ландшафт світової економіки [82, с. 224], продукуючи відповідні вимоги до якісних характеристик світового трудових ресурсного забезпечення. Цифрові ТНК (в області інформаційних технологій, електронної комерції та ін.) відіграють центральну роль у даному процесі: цифрова трансформація, впливаючи на міжнародне виробництво та глобальні тенденції економічного розвитку, передбачає перехід від традиційних методів управління до інноваційних, з використанням цифрових технологій для підвищення продуктивності та конкурентоспроможності на всіх рівнях (рис. 2.89) [82, с. 225].

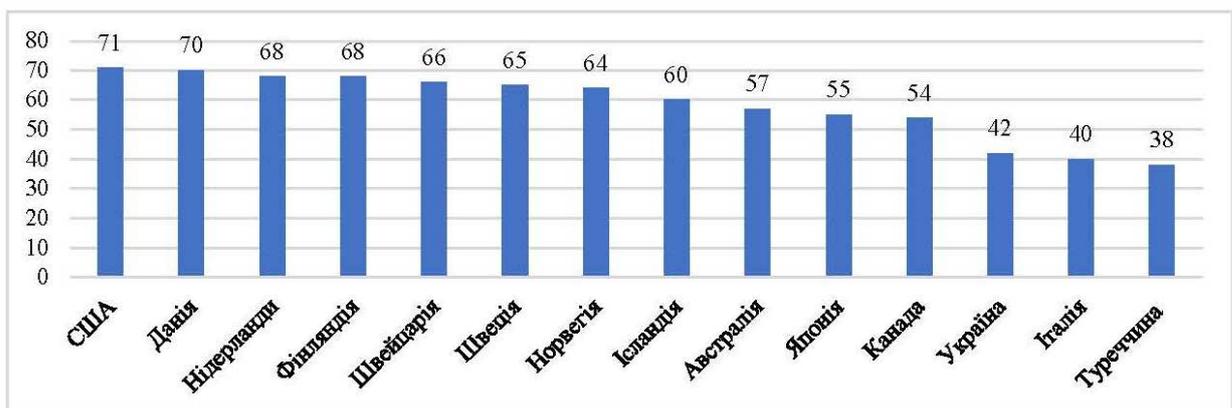


Рис. 2.89. Дані Індексу цифрової економіки та суспільства (Digital Economy and Society Index), 2022 р., бали [232]

Активізація діяльності цифрових ТНК обумовлена, перш за все, тим, що за останні роки суттєво зросла ринкова вартість даних, які можна монетизувати в комерційних цілях або використовувати із соціальною метою [228]. За даним

показником впевнено лідирують США (2018 р. – 141 млн. дол. США, 2022 р. – 216 млн. дол. США) (рис. 2.90), що на фоні параметрів трудоворесурсного запиту країни кореспондується з домінуванням США як країни призначення транснаціональних трудоворесурсних потоків, як було встановлено вище.

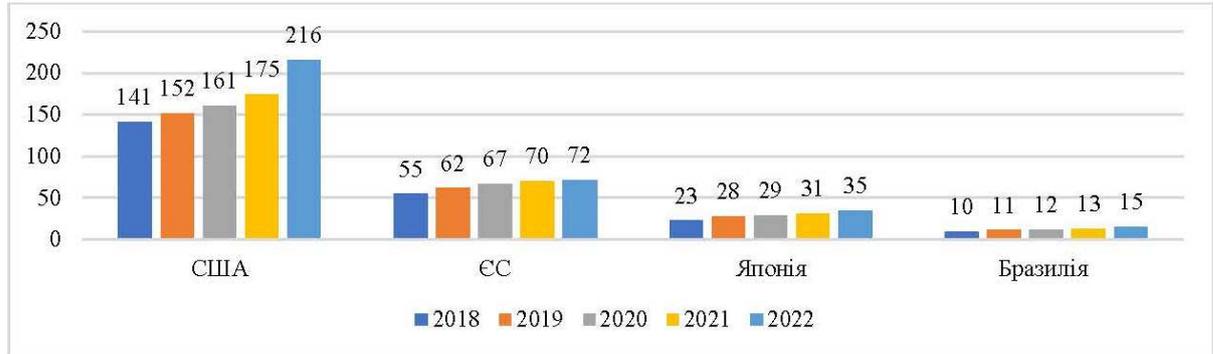


Рис. 2.90. Ринкова вартість даних, обрані країни світу, 2018–2022 рр., млн. дол. США [82, с. 226]

Загалом фактори, які впливають на розвиток цифрових технологій (Інтернет, мобільні технології, нові цифрові інструменти – мобільні веб-сервіси, хмарні технології, розумні пристрої, суспільні медіа та ін.), акумулюючись в рамках цифрових ТНК (табл. 2.10), сприяють продукуванню інновацій, формуванню конкурентоспроможності компаній, економічному зростанню, і визначають ступінь впливу цифровізації на рівень економічного розвитку країн світу [226].

Таблиця 2.10

Характеристика і динаміка цифрових ТНК за секторами, 2017 р., 2022 р.

[82, с. 228]

Тип цифрових ТНК	Напрямок діяльності	Кількість цифрових ТНК		
		2017 р.	2022 р.	+, -
1	2	3	4	5
Інтернет-платформи	Пошукові системи	3	4	+1
	Соціальні мережі	5	7	+2
	Інші платформи	3	4	+1
	<i>Усього</i>	<i>11</i>	<i>15</i>	<i>+4</i>
Цифрові рішення	Електронні платежі	5	4	-1
	Фінтех	-	2	+2
	Постачальники цифрового забезпечення	-	2	+2
	Інші цифрові рішення	21	26	+5
	<i>Усього</i>	<i>26</i>	<i>34</i>	<i>+8</i>

1	2	3	4	5
Електронна комерція	Доставка	-	3	+3
	Інтернет-ритейл	13	13	-
	Інша електронна комерція	5	5	-
	<i>Усього</i>	<i>18</i>	<i>21</i>	<i>+3</i>
Цифровий контент	Цифрові медіа	22	9	-13
	Ігри	7	9	+2
	Інформація та дані	16	12	-4

Цифрові ТНК демонструють впевнену динаміку зростання (рис. 2.91), або майже повністю працюючи у віртуальному середовищі, коли їх продукт і надання послуг мають виключно цифровий характер (інтернет-платформи, пошукові системи, послуги цифрових рішень), або маючи змішаний характер діяльності, надаючи офлайн-продукти за цифрової підтримки (*Amazon, Uber, eBay* та ін.), і створюючи цінність лише завдяки цифровізації [82, с. 227–228].

Впродовж 2017–2022 рр. цифрові ТНК розвивались значно швидше за традиційні транснаціональні корпорації: у цифровому сегменті з'явилась значна частка нових компаній (39 зі 100) – *Airbnb* (США), *Didi Global* (Китай), *Uber* (США), *WeWork* (США) та ін: Інтернет-платформи – 9 з 15, електронна комерція – 9 з 21. Крім того, активно відбувались злиття і поглинання, особливо активними в даному процесі були США (14 з 28 ЗіП): *Microsoft* (США) придбав компанію *LinkedIn*, *Booking Holding* (США) – компанію *Priceline*, *National Amusement* (США) – компанію *Viacom*, *Comcast* (США) – компанію *Sky* та ін.



Рис. 2.91. Динаміка показників діяльності цифрових ТНК, 2017-2022 рр., млн. дол. США [82, с. 229]

Швидко зростали обсяги прямих іноземних інвестицій (ПІІ) у цифрову економіку – в середньому на 122 млрд. дол. США щорічно впродовж 2020–2024 рр., що дорівнювало в середньому 8,3 % світових ПІІ (для порівняння – в середньому щорічно 5,5% впродовж 2010–2019 рр.), – що було зумовлено розширенням обсягу надання цифрових послуг, зростанням попиту на програмні рішення та формуванням нових *людиноцентричних цифрових екосистем*: поєднанням технологічних талантів і стартапів. Інвестиції в цифрову економіку приносять очевидні переваги: покращення інфраструктури, зростання кваліфікованих робочих місць, трансфер технологій та більш динамічне продукування інновацій [192].

Характерно, що у сумарній величині ПІІ в цифрову економіку, яка зростає майже втричі (зі 131 млрд. дол. США у 2020 р. до 360 млрд. дол. США у 2024 р.) (рис. 2.92), 70% припадало на розвинуті країни [192].

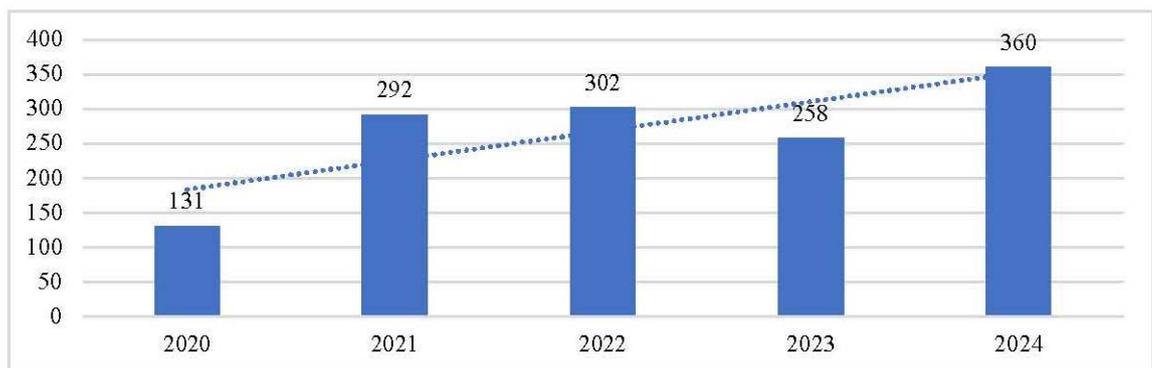


Рис. 2.92. Вартість інвестицій у нові проекти в глобальній цифровій економіці, млрд. дол. США, 2020-2024 рр. [192]

Також слід відзначити, що відмінною особливістю цифровізації економіки є те, що половина з нових цифрових ТНК активно використовували фондові ринки для масштабування бізнесу, вдаючись до інструменту первинних публічних пропозицій (*IPO*) [226; 218]. Характерною особливістю глобальної цифровізації є те, що формування конкурентоспроможності компаній цифрової сфери априорі обумовлює транснаціональний характер їх діяльності в умовах нівелювання значення географічних кордонів.

Швидкий розвиток цифрових технологій безпосередньо впливає на економічну ефективність бізнесу, якість життя населення, сприяє поширенню *нових*

форм зайнятості (праці) (табл. 2.11) та збільшенню кількості високоінтелектуальних працівників. Нові виробничі технології, новітні практики ведення бізнесу та управлінські моделі, що виникли у зв'язку з утворенням цифрових ТНК, трансформують структуру світового ринку праці, змінюючи вимоги до якості і компетенцій робочої сили (вплив цифрової економіки принципово змінює характер роботи, потребує постійного оновлення навичок працівників) [81, с. 92].

На сьогодні більшість галузей та секторів економіки переорієнтовується на віртуалізацію трудових відносин. Лише деякі галузі (видобувна, транспортна тощо) потребують переважно працівників, що повинні перебувати на робочому місці протягом певного часу. Високотехнологічні компанії та компанії, орієнтовані на продукування послуг, на сьогодні вже фактично функціонують в умовах цифрової економіки [153, с. 100].

Таблиця 2.11

Нові форми зайнятості (праці) в умовах цифровізації економіки [81, с. 93]

<i>Критерії</i>	<i>Характеристика нових форм праці</i>
1. За критерієм робочого місця	Надомна форма зайнятості
	Мобільна форма зайнятості
2. Залежно від основного місця роботи	Мобільна офісна зайнятість
	Мобільна неофісна зайнятість (телецентри, телекотеджі, коворкінг-центри)
3. За критерієм графіка роботи	Праця на умовах неповного робочого дня
	Праця на умовах гнучкого графіка роботи
	Строкова тимчасова праця (праця на умовах строкових трудових договорів)
4. За формою найму працівника	Аутсорсинг
	Краудсорсинг
	Аутстафінг
	Фріланс
<p><i>Нові форми праці</i> – це організаційно-правові способи та умови використання інтелектуальної праці, які характеризуються відсутністю або модифікацією однієї чи декількох ознак класичних трудових відносин, а саме: появою особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників та здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці; трансформацією уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елемента організації праці; можливістю використання такого графіку роботи, який дає змогу оптимізувати робочий час працівника [153, с. 104].</p>	

Відповідно, поширення набуває така форма трудових відносин, як *фріланс*: розмір глобального ринку фрілансу станом на кінець 2023 р. склав 455 млрд. дол. США, демонструючи протягом останніх років стабільне зростання (більше ніж 17 % щороку). Згідно наявних прогнозів, загальний розмір ринку фрілансу у 2026 рр. сягне величини 653 млрд. дол. США (рис. 2.93). Оперативний доступ до спеціалізованих послуг через фріланс-платформи без необхідності найму штатних працівників дозволяє компаніям швидко масштабуватися та ефективно управляти, оптимізуючи витрати [71, с. 339]. Так, в США майже 38% робочої сили є учасниками ринку праці як фрілансери (2022 р. – 60 млн. осіб, 2023 р. – 64 млн. осіб) [238].

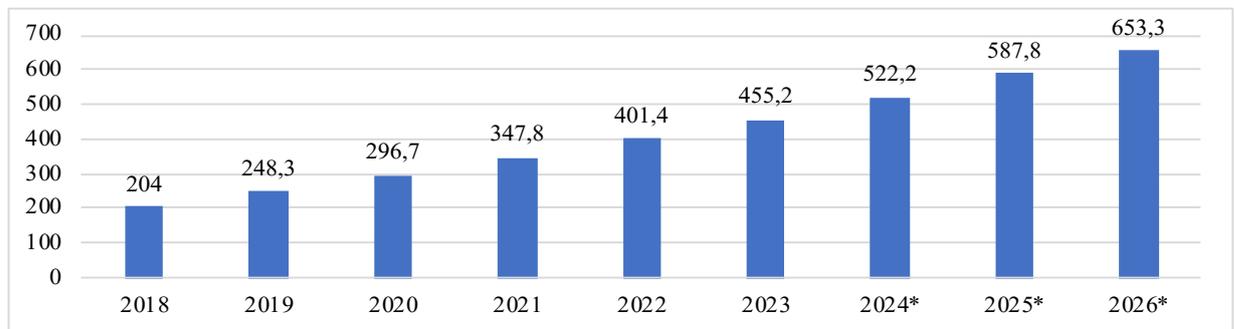


Рис. 2.93. Динаміка та прогноз поширення глобального ринку фрілансу у 2018-2026 рр.*, млрд. дол. США [71, с. 340] (* - прогноз)

Характерною ознакою ринку фрілансу є висока конкуренція [189], ключовими його гравцями є фріланс-платформи зі значними частками ринку – *Upwork* (9,8 %), *Toptal* (7,9 %) та *Fiverr* (5%) (рис. 2.94).

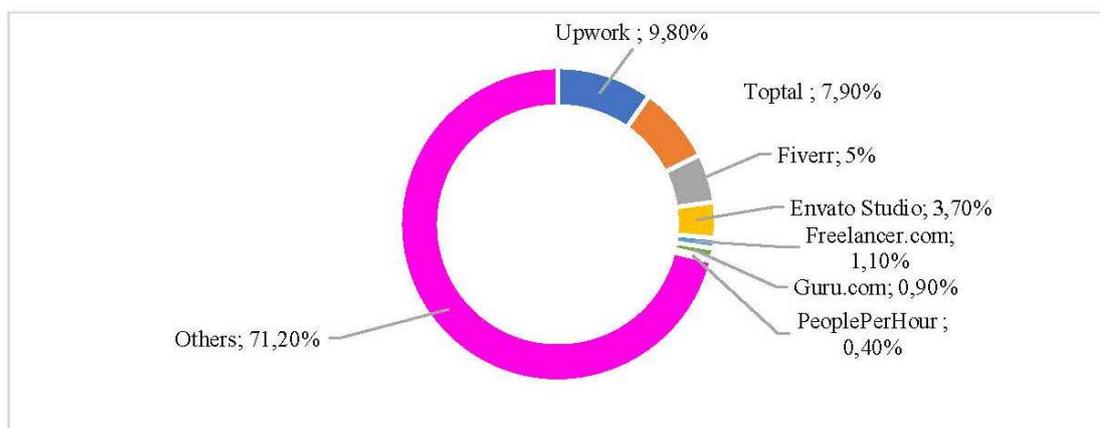


Рис. 2.94. Структура глобального ринку фріланс-платформ, 2020 р. [71, с. 340]

За даними Індексу онлайн праці (*The Online Labour Index*), найбільшим споживачем фріланс-послуг у світі виступають США – 36%, значно випереджаючи решту країн (Індія – 8,6%, Велика Британія – 8,3%, Канада – 5,6%, Австралія – 4,5%, Німеччина – 2,3%, Україна – 0,7%) (рис. 2.95). Щодо пропозиції фріланс-послуг, лідерами на глобальному ринку є Індія (26%), Бангладеш (14%), Пакистан (12%) (рис. 2.96), випереджаючи як розвинуті країни (США – 4,4%, Велика Британія – 2,8%), так і країни з меншим рівнем економічного розвитку (Єгипет – 2,7%, Індонезія – 2,6%, Філіппіни – 2,2%, Сербія – 1,8%, Венесуела – 1,5%, Аргентина – 1,4%, В'єтнам – 1,3%, Шрі Ланка – 1,3%).

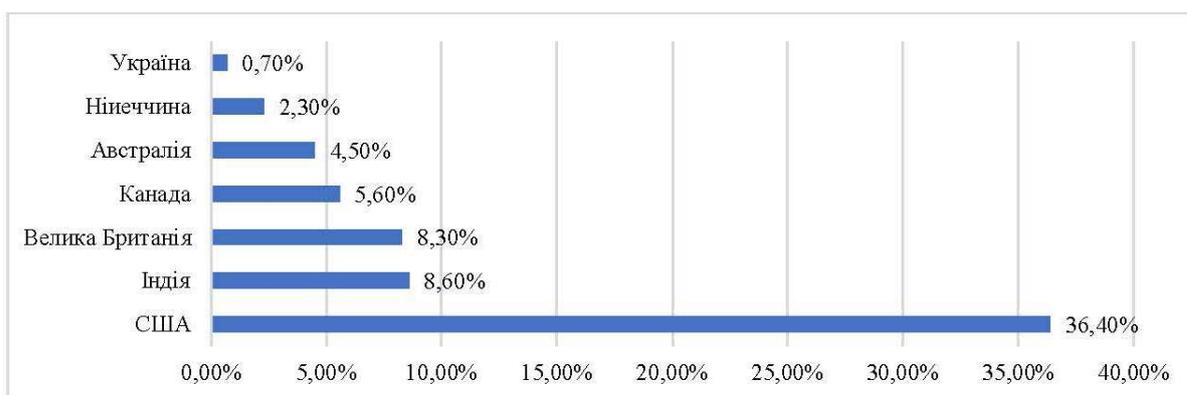


Рис. 2.95. Попит на фріланс-послуги в світі, 2023 р., % [71, с. 341]

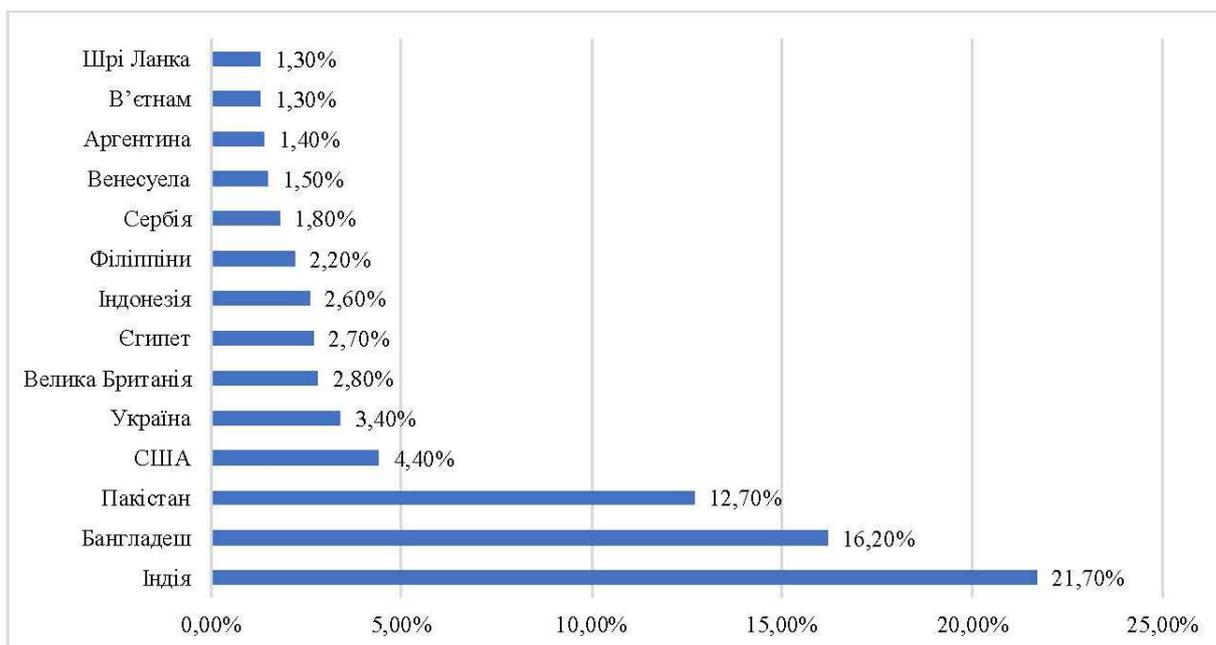


Рис. 2.96. Пропозиція фріланс-послуг в світі, 2023 р., % [71, с. 342]

Характерно, що *Україна* виступає вагомим учасником глобального ринку праці у фріланс-сегменті, займаючи 6 позицію в світі і 1 позицію в Європі за обсягом затребуваності фрілансерів. За підсумками 2023 р., експорт ІТ послуг України становив 6,7 млрд. дол. США (рис. 2.97) (12.8% загального експорту країни або майже 4% ВВП) [126; 143].

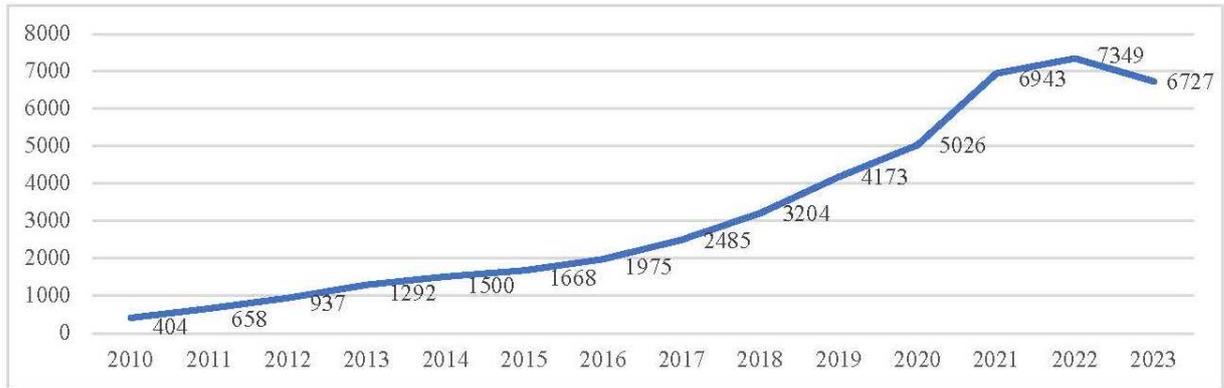


Рис. 2.97. Динаміка експорту ІТ-послуг України, 2010-2023 рр., млн. дол. США [126]

У галузевому розрізі домінуючі позиції в системі попиту на фріланс-послуги займають програмування та ІТ (31,5%), креатив та мультимедіа (19,4%), введення даних (18,8%) (рис. 2.98).

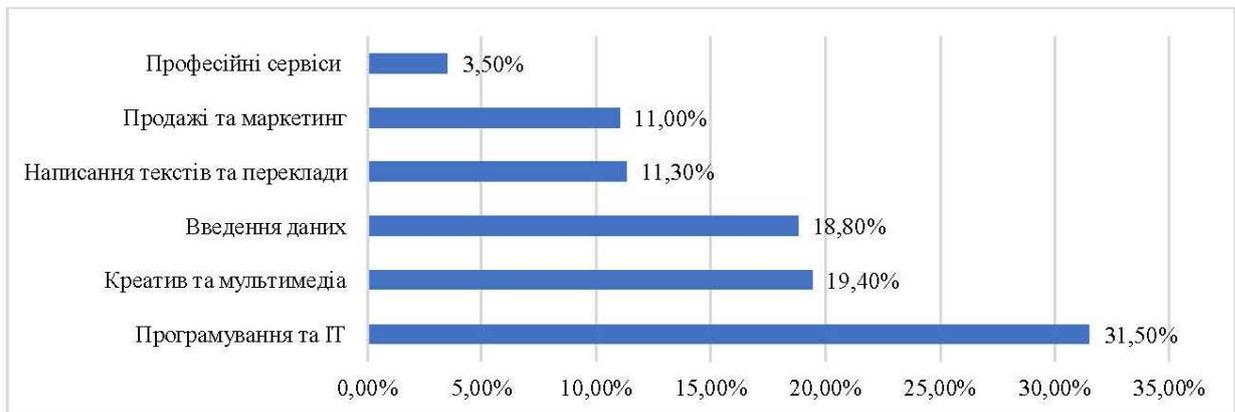


Рис. 2.98. Попит на фріланс-послуги в світі за напрямками діяльності, 2023 р., % [71, с. 342]

Топ-5 імпортерами фріланс-послуг з програмування та ІТ із великим відривом є США(рис. 2.99) (2023 р. – 40,5% загального обсягу) (табл. 2.12).

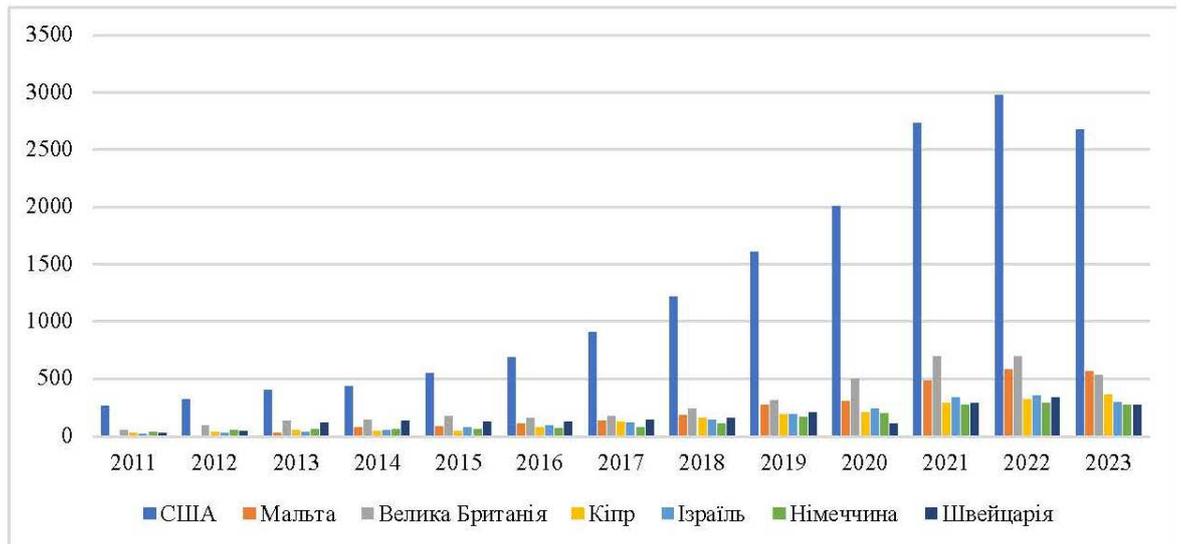


Рис. 2.99. Динаміка споживання послуг ІТ-фрілансу в світі, топ-7, 2011-2023 рр., млн. дол. США [126]

Таблиця 2.12

Основні споживачі ІТ-фрілансу в світі, 2011-2023 рр., млн дол. США [126]

	Роки												
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
США	263	321	404	430	543	685	910	1217	1603	2007	2728	2973	2677
Велика Британія	48	91	132	142	167	153	169	236	313	503	698	693	535
Мальта	2	4	30	79	82	110	130	181	267	304	481	581	567
Кіпр	22	35	49	44	42	70	128	156	186	205	288	314	362
Ізраїль	18	30	35	48	77	94	116	143	184	238	334	347	293
Німеччина	31	51	58	57	55	67	79	109	164	197	269	286	275
Швейцарія	28	42	113	131	124	127	135	158	207	111	285	331	274
Загалом	662	937	1292	1500	1668	1975	2485	3204	4173	5026	6943	7349	6727

На сучасному етапі розвиток ІТ-сектору напряду впливає на стан міжнародного ринку праці. Так, корпораціями ІТ-сектору (*Meta, Amazon, Microsoft, Google, TikTok, Salesforce* та ін.) у 2022р. було вивільнено 165 269 співробітників (загалом зі 1064 компаній), у 2023 р. – 264 220 співробітників (1193 компанії), у 2024 р. – 152 922 співробітників (551 компанія), лише за 1 півріччя 2025 р. – 83 043 співробітника (194 компанії) [109]. Основними причинами виступають рецесія та штучний інтелект. Одночасно, за попередніми оцінками, в 2024 р. сумарний обсяг ринку інформаційних технологій зріс на 6,8% у порівнянні з 2023 р. і досяг 5 трлн. дол. США, причому ІТ-послуги вперше стали найбільшим сегментом ІТ-витрат з обсягом

1,5 трлн. дол. США [126], що потребуватиме додаткового залучення працівників з необхідними компетентностями.

Еволюція змісту праці в умовах цифровізації економіки обумовила трансформацію міжнародного ринку праці у напрямі нестандартних форм зайнятості, підвищення гнучкості та мобільності праці, поширення дистанційної зайнятості, відповідно отримання міжнародних конкурентних переваг є можливим лише на основі залучення країн до глобального цифрового простору [216] світового ринку праці.

Основним наслідком трансформації ринків праці розвинутих країн (табл. 2.13), які лідирують за показниками цифровізації (доступу до мережі Інтернет і розвитку інформаційно-комунікаційних технологій) (див. рис. 2.85), є перехід до сервісної моделі зайнятості, використання якої характерне як для сектора послуг з невисокою трудомісткістю (транспорт, фінансові послуги, телекомунікації), так і для сектора послуг, пов'язаного з виконанням інтелектомістких операцій (надання бізнес-послуг та інших послуг) [81, с. 99]. Враховуючи вплив цифровізації на світовий ринок праці, зазначений тренд слід розглядати у двох розрізах: у розрізі розвинутих країн й усіх інших [140, с. 43].

В умовах звуження демографічного базису функціонування міжнародного ринку праці, глобалізації світового інформаційного простору, актуалізується така форма трудової міграції, як *інтелектуальна міграція* [141, с. 23]: в структурі міграційних потоків спостерігається домінування трудової кваліфікованої і висококваліфікованої міграції відповідно до структурних зрушень у глобальній економіці.

Загалом за рахунок залучення висококваліфікованих мігрантів економія США у сфері науки та освіти становить щонайменше 15 млрд. дол. США на рік, прибуток Канади від залучення вказаної категорії працівників у 7 разів перевищує обсяг допомоги країнам, що розвиваються. Крім того, приплив кваліфікованої робочої сили сприяє започаткуванню нового підприємництва і стимулює створення нових робочих місць [148].

Позитивні і негативні наслідки трансформації ринків праці розвинутих країн в умовах цифровізації економіки [81, с. 100]

<i>Прояв трансформації</i>	<i>Наслідки трансформації</i>	
	<i>позитивні</i>	<i>негативні</i>
1. Нові форми організації праці	Зручний графік роботи, самостійне планування робочого часу, можливість працювати у будь-якій країні, з будь-якого місця без обов'язкової присутності в організації роботодавця	Самодисципліна, нестабільність прибутків, відсутність соціальних гарантій, витрати на облаштування робочого місця, постійний пошук замовлень, відсутність живого спілкування з колегами
2. Роботи-фармацевти	Контроль у реальному масштабі часу здоров'я кожного індивідуума, своєчасне лікування	Можливе неврахування індивідуальних особливостей конкретного організму, що може призвести до небажаних наслідків
3. Штучний інтелект в управлінні	Підвищення якості управлінських рішень, швидкість реагування	Безробіття інтелектуальних працівників. Психологічні проблеми людей внаслідок того, що рішення приймають машини, можливість конфліктів людина – машина
4. Електронне урядування	Спрощення комунікацій з представниками влади, швидке реагування на запити, контроль влади, зменшення суб'єктивізму	Зростання вимог до володіння телекомунікаційними технологіями, розшарування людей за ступенем володіння ними і, відповідно, доступом до влади. Зростання вимог до представників влади, їх комунікативності та адаптивності до змін. Проблеми інформаційної безпеки
5. Різке прискорення технологічних змін	Затребуваність креативних творчих працівників	Різке скорочення часу на перенавчання, що стає перманентним. Функціональне безробіття насамперед працівників низької кваліфікації
6. Автоматичні безлюдні заводи, до яких через Інтернет підключені продукти, які вони виробляють, та їх споживачі	Зниження собівартості, підвищення продуктивності, адаптивне виробництво, повернення виробництва до розвинутих країн	Зростання безробіття, необхідність узгодження протоколів обміну даними, мов програмування, різних видів техніки і засобів комунікації, проблеми інформаційної безпеки
7. Автомобілі-автомати без водія, підключені до Інтернету	Зменшення ціни та аварійності, оптимізація маршрутів і режимів руху	Безробіття водіїв і диспетчерів. Проблеми інформаційної безпеки
8. Електронний банкінг, інтернет-бізнес (інтернет-торгівля, віртуальні компанії тощо), що виступають як єдина система	Спрощення та оптимізація процесів, економія часу, гнучкість і адаптивність до змін умов зовнішнього середовища	Зменшення попиту на стандартні форми праці
9. Відкриті навчальні онлайн-курси	Доступ до якісної освіти, швидка адаптація навчальних курсів до потреб ринку, можливість підвищення кваліфікації працівника без відриву від виробництва	Зникнення багатьох закладів освіти, що не встигнуть або не зможуть трансформуватися, підвищення тимчасового безробіття серед науковців та педагогічних працівників

В умовах глобалізації якість людського капіталу, яка забезпечується високим рівнем знань, кваліфікації, здатністю до високопродуктивної інноваційної праці, саморозвитку, виступає головним фактором економічного

зростання й підвищення конкурентоспроможності національних економік, що можливо лише за умови безперервного інвестування в людину на всіх рівнях: нанорівні, мікрорівні, мезорівні, макрорівні, глобалізаційному рівні (людський капітал транснаціональних корпорацій) [167, с. 114-115].

Загальносвітова тенденція в цифровому сегменті ринку праці полягає у поступовому зниженні частки фахівців з базовими або прикладними ІКТ-навичками при одночасному зростанні частки працівників з вищою освітою, що свідчить про зростання попиту на складні компетенції в рамках цифрової трансформації економіки [166].

Загальноєвропейський тренд підтверджує дану тенденцію, що є реакцією на виклики цифрової трансформації та потреби інноваційної економіки. Так, в ЄС на фоні загального зростання зайнятості в ІТ-секторі в 2019-2024 рр. (табл. 2.14) кількість фахівців з вищою освітою (5-8 рівень *ISCED*) зросла на 38,2%, тоді як чисельність працівників з базовими та середніми ІКТ-навичками (0-4 рівень *ISCED*) – на 16,7%.

Таблиця 2.14

**Динаміка кількості зайнятих фахівців в ІТ-секторі
за рівнем освіти, тис. осіб [166]**

<i>Країни</i>	<i>2019 р.</i>	<i>2020 р.</i>	<i>2021 р.</i>	<i>2022 р.</i>	<i>2023 р.</i>	<i>2024 р.</i>	<i>Темп зростання 2024 р./2019 р.</i>
1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Зайняті фахівці з рівнем освіти, що забезпечує базові або прикладні ІКТ-навички (0-4 рівень ISCED*)</i>							
Німеччина	821,4	949,7	927,4	960,7	932,7	992,4	120,8
Італія	512,5	495,7	498,9	542,8	562,9	530,6	103,5
Франція	211,9	233,3	227,5	220,1	244,3	257,0	121,3
Нідерланди	185,9	191,4	241,1	259,7	246,7	258,0	138,8
Швеція	146,7	157,1	151,9	152,6	153,8	142,6	97,2
Литва	7,0	6,6	8,3	12,2	17,4	13,9	198,6
Мальта	5,2	4,8	4,8	6,8	6,1	6,9	132,7
Люксембург	3,7	4,3	4,8	5,4	5,9	5,8	156,8
Ісландія	2,9	3,0	2,6	2,7	3,4	3,7	127,6
Кіпр	2,0	2,6	2,8	2,9	3,4	3,6	180,0
ЄС	2854,6	3035,7	3122,7	3243,3	3258,7	3330,6	116,7
<i>Зайняті фахівці з вищою освітою в ІКТ-секторі (5-8 рівень ISCED*)</i>							
Франція	917,6	984,2	1005,6	990,9	1102,4	1129,6	123,1
Німеччина	863,8	977,1	1084,6	1137,6	1174,8	1276,0	147,7
Іспанія	607,5	620,4	662,4	732,0	784,5	863,7	142,2

Продовження табл. 2.14

1	2	3	4	5	6	7	8
Польща	403,4	431,2	451,1	472,4	577,2	595,5	147,6
Нідерланди	312,9	330,5	375,3	421,1	423,9	424,3	135,6
Латвія	17,5	21,4	21,9	25,1	25,7	29,3	167,4
Люксембург	13,8	14,2	15,7	18,0	20,0	20,1	145,7
Кіпр	10,0	11,3	14,5	17,7	23,3	20,7	207,0
Мальта	6,4	6,5	7,8	7,5	8,5	10,1	157,8
Ісландія	5,8	6,3	5,3	6,2	6,4	6,1	105,2
ЄС	5017,6	5390,9	5816,6	6144,5	6542,3	6936,1	138,2

* *International Standard Classification of Education*

У відносному вираженні в переважній більшості країн ЄС спостерігається стійке зменшення частки ІКТ-фахівців із базовими або прикладними знаннями (0-4 рівень *ISCED*) і збільшення частки ІКТ-фахівців з вищою освітою (5-8 рівень *ISCED*) (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Динаміка кількості зайнятих фахівців в ІТ-секторі за рівнем освіти, % [166]

Країни	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Темп зростання 2024 р./2019 р.
<i>Зайняті фахівці з рівнем освіти, що забезпечує базові або прикладні ІКТ-навички (0-4 рівень ISCED*)</i>							
Італія	62,8	60,6	58,7	60,4	57,9	56,1	89,3
Німеччина	48,7	49,1	46,1	45,8	44,3	43,8	89,9
Чехія	47,0	43,3	41,8	44,2	43,7	40,6	86,4
Мальта	44,6	42,8	38,1	47,7	41,8	40,5	90,8
Естонія	43,1	41,2	40,4	41,1	43,2	42,3	98,1
Франція	18,7	19,1	18,3	18,1	18,1	18,4	98,4
Ірландія	18,4	16,5	17,7	16,8	16,1	15,0	81,5
Іспанія	17,3	16,7	17,7	16,9	16,2	15,6	90,2
Литва	16,6	14,8	15,8	21,3	24,6	17,9	107,8
Кіпр	16,4	18,5	16,0	14,3	12,8	14,8	90,2
ЄС	36,2	35,9	34,9	34,5	33,2	32,4	89,5
<i>Зайняті фахівці з вищою освітою в ІКТ-секторі (5-8 рівень ISCED*)</i>							
Кіпр	83,6	81,5	84,0	85,7	87,2	85,2	101,9
Литва	83,4	85,2	84,2	78,7	75,4	82,1	98,4
Іспанія	82,7	83,3	82,3	83,1	83,8	84,4	102,1
Франція	81,0	80,7	81,0	81,4	81,7	80,8	99,8
Ірландія	79,4	81,7	80,6	81,7	82,9	83,7	105,4
Данія	55,9	57,2	58,2	58,9	62,2	62,9	112,5
Мальта	55,4	57,2	61,9	52,3	58,2	59,5	107,4
Чехія	53,0	56,7	58,2	55,8	56,3	59,4	112,1
Німеччина	51,2	50,5	53,9	54,2	55,7	56,2	109,8
Італія	37,2	39,4	41,3	39,6	42,1	43,9	118,0
ЄС	63,6	63,8	64,9	65,3	66,7	67,4	106,0

* *International Standard Classification of Education*

Відповідно освіта та безперервне навчання виступають найбільш вагомими чинниками довгострокового економічного розвитку, що підтверджує висновки, здійснені вище. Постійне зростання вимог до рівня кваліфікації працівників обумовлює поширення преференцій в рамках міграційної політики, які стимулюють приплив персоналу із затребуваною кваліфікацією. Такий підхід надає змогу провідним країнам світу акумулювати найбільш кваліфіковані кадри з країн-реципієнтів, в яких рівень оплати праці, умови професійної самореалізації тощо не відповідають вимогам кваліфікованих працівників [98, с. 103]. Таким чином, в рамках процесу загальної трудової міграції виокремлюються *потоки кваліфікованої і висококваліфікованої робочої сили* як прояв новітніх тенденцій транснаціоналізації трудових ресурсів відповідно до транснаціональних тенденцій економічного розвитку.

Важливість врахування кваліфікаційного аспекту міграції обумовлена посиленням стану економічної рецесії в світі після пандемії COVID-19, падінням рівня світової продуктивності праці, ускладненням доступу до гідної праці, що призвело до зростання частки бідного населення в світі [140, с. 43].

Крім того, в рамках формування транснаціонального контуру трудових ресурсів відбувається перехід від трудових ресурсів відносин у форматі *brain drain – brain gain* (відтік мізків – приплив мізків) до формату *brain sharing* (обмін мізками), що дозволяє зробити висновок про становлення *транснаціональної моделі міжнародної міграції* як рушійної сили глобального економічного розвитку.

Особлива увага в рамках транснаціонального контуру трудових ресурсів приділяється залученню талантів. Уряди багатьох країн активно переглядають свою міграційну політику в напрямі спрощення доступу до ринку праці висококваліфікованих працівників (основна частка міграційних преференцій стосується сфери науки, інформаційних технологій, медицини), у свою чергу, *ТНК* створюють сприятливі умови для релокації талановитих працівників в рамках внутрішньокорпоративних ринків праці [90, с. 193].

Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів (*IMD World Talent Ranking*) (табл. 2.16) (вимірює, як країни розвивають, залучають і утримують таланти) представляє собою інформаційний ресурс для прийняття рішень у сфері розробки стратегій боротьби за таланти. Перед компаніями і країнами постають питання, як працювати в новому глобальному середовищі, які фахівці знадобляться в майбутньому, як успішно конкурувати за таланти і утримувати людські ресурси компанії в довгостроковій перспективі [124, с. 72].

Ключовим елементом залучення, утримання і розвитку талантів на сьогодні визнається *транснаціональна мобільність*. Під впливом масштабних трансформацій глобального ринку праці важливість програм міжнародної мобільності в рамках ТНК буде лише зростати, що означає необхідність розвитку прогностичного мислення на основі потужної аналітики [124, с. 71-72].

Таблиця 2.16

Позиції ТОП-10 країн у *IMD World Talent Ranking*, 2014-2024 рр. [206]

	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2024 р.
Швейцарія	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Сінгапур	19	14	15	13	13	10	9	12	12	8	2
Люксембург	14	5	11	10	9	5	3	3	7	2	3
Швеція	4	7	4	9	8	3	5	2	2	10	4
Данія	2	2	2	2	2	2	2	5	5	7	5
Ісландія	15	15	18	18	16	7	4	7	3	3	6
Норвегія	12	6	7	7	3	6	7	4	4	11	7
Нідерланди	11	8	8	6	5	9	10	9	9	5	8
Гонконг	19	17	9	12	18	15	14	11	14	16	9
Австрія	6	12	5	4	4	4	6	6	8	9	10

Таким чином, глобалізація обумовлює виникнення комплексу новітніх явищ розвитку світового ринку праці, узагальнюючим проявом яких вступає транснаціоналізація трудових ресурсів та забезпечення. Основні трансформаційні зміни функціонування світового трудових ресурсів простору стосуються підвищення якісних характеристик робочої сили, зростання попиту на ІТ-фахівців, розвитку нових форм зайнятості.

Становлення новітнього сегменту ринку праці, пов'язаного зі стрімким розвитком інформаційних технологій, зумовило виникнення цифрових ТНК,

віртуалізацію трудоресурсних потоків, становлення нових форм зайнятості, формування людиноцентричних цифрових екосистем.

В рамках глобального трудоресурсного простору відбувається становлення транснаціональної моделі міжнародної міграції, характерною ознакою якої є перехід від трудоресурсних відносин у форматі *brain drain* – *brain gain* до формату *brain sharing*.

Висновки до розділу 2

Визначено, що в умовах глобалізації кардинальні економічні, геополітичні та соціальні зміни призводять до структурної декомпозиції світового трудоресурсного простору – виникнення транснаціональних трудоресурсних взаємодій, в рамках яких відбувається перерозподіл робочої сили у глобальному масштабі. В системі глобального ринку праці утворюються транснаціональні трудоресурсні потоки, які виконують функцію наднаціонального трудоресурсного забезпечення національних економік і міжнародних господарюючих структур.

Встановлено, що ситуація на світовому ринку праці демонструє неоднорідні тенденції в частині зайнятості населення, економічної активності, безробіття, трудових доходів, явища NEET (молодь, яка не працює і не навчається), бідності тощо. Констатовано, що вагомою складовою економічного зростання розвинутих країн є залучення іноземної робочої сили, що визначає зміст міграційних преференцій відповідно до секторальних потреб ринків праці вказаної групи країн (орієнтація на залучення висококваліфікованої робочої сили). При цьому глобалізація ринку праці кардинально змінює механізм трудоресурсного забезпечення на всіх рівнях, у тому числі внаслідок активізації конкуренції за робочу силу у міжнародному масштабі. Зроблено висновок щодо утворення у світовій економіці глобального контуру трудоресурсного забезпечення, в рамках якого

міжнародний ринок праці виступає простором транскордонного (екстериторіального) переміщення робочої сили відповідно до запитів національних ринків праці.

Підкреслено, що транснаціоналізація трудових ресурсів забезпечення визначає складний соціально-економічний характер розподілу і перерозподілу робочої сили в системі глобального ринку праці, обумовлюючи становлення явища транснаціоналізації трудових ресурсів та формування специфічного людського капіталу ТНК. Констатовано, що транснаціональні трудові ресурсні потоки відіграють сполучну роль між усіма елементами транснаціональної системи продукування економічного результату, впливаючи на трансформацію системи світового поділу праці.

Обґрунтовано, що на сучасному етапі транснаціональні трудові ресурсні потоки, *по-перше*, виступають ключовим інструментом стабілізації кваліфікаційної, вікової та галузевої структури міжнародного ринку праці, оперативно реагуючи на динамічність трудових ресурсів національних економік і міжнародних господарюючих структур (ТНК); *по-друге*, компенсують дефіцит робочої сили, збільшуючи динамізм, інноваційність та мобільність робочої сили в системі ринку праці на всіх рівнях, залучаючи людські ресурси необхідної якості в необхідній кількості.

Доведено визначальну роль і багатокомпонентний вплив міжнародної трудової міграції в системі глобального трудових ресурсів забезпечення. Зроблено висновок, що територіальний та виробничий чинники транснаціоналізації, взаємодіючи між собою, утворюють транснаціональний контур трудових ресурсів забезпечення, що підтверджує *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудових ресурсів забезпечення у глобальному масштабі.

Підкреслено, що домінуючу роль серед новітніх тенденцій транснаціоналізації трудових ресурсів забезпечення відіграє цифровізація як невід'ємна складова сучасного етапу економічних перетворень, що призводить до суттєвих структурних зрушень в системі світового ринку праці,

зокрема до посилення віртуалізації трудових відносин як прояву цифрової трансформації трудових ресурсного простору. Ключову роль у даному процесі відіграють цифрові ТНК, сприяючи виникненню нових форм зайнятості (НФЗ), призводячи до збільшення кількості високоінтелектуальних працівників та змінюючи параметри світового трудових ресурсного простору (домінування потоків кваліфікованої і висококваліфікованої робочої сили).

Встановлено, що в рамках формування транснаціонального контуру трудових ресурсного забезпечення відбувається перехід від трудових ресурсних відносин у форматі *brain drain – brain gain* (відтік мізків – приплив мізків) до формату *brain sharing* (обмін мізками), що дозволило зробити висновок щодо становлення транснаціональної моделі міжнародної міграції як рушійної сили глобального економічного розвитку. Виходячи з того, що особлива увага в системі транснаціоналізації трудових ресурсного забезпечення приділяється програмам залучення талантів і корпоративного навчання, зроблено висновок, що під впливом масштабних трансформацій глобального ринку праці значення міжнародної мобільності в рамках ТНК буде зростати.

Основні результати проведеного дослідження опубліковано в працях [3; 38; 49; 55; 59].

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ НОВІТНЬОГО СВІТОВОГО КОНСТРУКТУ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

3.1. Транснаціональний конструкт трудовресурсного забезпечення в системі глобального ринку праці

Одним з ключових аспектів глобалізації ринку праці, як було визначено в аналітичній частині дослідження, є формування транснаціональних важелів трудовресурсного забезпечення світової економіки. При цьому внаслідок постійного характеру впливу викликів глобалізації на світовий трудовресурсний простір, в процесі узгодження трудовресурсних політик національних ринків праці і ТНК зростає важливість регуляторного впливу з боку держави щодо узгодження інтересів сторін.

Внесок ТНК у розвиток світової і національних економік залежить від політики країн стосовно діяльності транснаціональних структур в контексті оптимізації міжнародних економічних відносин. Спрямованість і зміст взаємодії національних ринків праці і ТНК визначається як умовами проведення транснаціональних операцій, так і специфічними ознаками ТНК: започатковуючи діяльність нових підприємств в приймаючій країні, ТНК створює нові робочі місця, реорганізуючи наявні – зберігає існуючі робочі місця з можливістю подальшого збільшення кількості працівників [97, с. 122].

Вищевикладене зумовлює необхідність розробки конструкту трудовресурсного забезпечення, який би враховував наднаціональний характер функціонування міжнародного ринку праці і діяльності транснаціональних господарюючих структур, з одного боку, і інтереси країн діяльності ТНК – з іншого. При цьому слід враховувати, що масштаб впливу ТНК на ринок праці обумовлює визначальну роль держав у взаємодії національних економік і ТНК: *по-перше*, через транснаціональні структури держави здійснюють економічну діяльність поза межами географічних кордонів, формуючи власну економічну

модель розвитку, *по-друге*, саме на держави покладається завдання адаптації міжнародних норм і стандартів використання праці до умов конкретної країни.

На міжнародному ринку праці держава відіграє роль сполучної ланки (на глобальному рівні економічні зв'язки не є ієрархічними, сучасна економічна взаємодія базується на множинному узгодженні позицій), делегуючи частину своїх функцій як міжнародному співтовариству, так і транснаціональним структурам через [16, с. 122]:

- дотримання положень міждержавних угод стосовно використання праці;
- координацію зусиль на міждержавному рівні (в рамках СОТ, ГАТС та ін.);
- участь в діяльності регіональних торговельно-економічних асоціацій і союзів (ЄС, USMCA тощо);
- реалізацію внутрішньокраїнової політики регулювання ринку праці тощо.

Поширення сфери дії процесу транснаціоналізації вимагає запровадження адаптаційного підходу до трудовесурсного забезпечення на всіх рівнях, який дозволив би протистояти деструктивним проявам впливу глобалізації ринку праці [12, с. 58].

Взаємодія національних ринків праці на міжкраїновому рівні відбувається в рамках розвитку процесів глобалізації і транснаціоналізації економічної діяльності у напрямку декомпозиції процесу трудовесурсного забезпечення (виробничий, науково-технологічний, організаційно-економічний, інформаційний, соціально-культурний аспекти тощо), які формують *транснаціональний конструкт трудовесурсного забезпечення*.

Причиною взаємодії транснаціональних корпорацій з державами є прагнення перших не залежати від надмірної кількості пропозицій праці у глобальному трудовесурсному просторі, повний аналіз яких і відповідно прийняття оптимальних кадрових рішень є ускладненими через громіздкий і надмірно витратний характер реалізації відповідних процедур (в часовому, організаційному, фінансовому аспектах).

Загалом в основі транснаціонального конструкту трудовесурсного забезпечення лежать об'єктивні вимоги пристосування національних ринків

праці до глобалізованих умов використання робочої сили. Першочерговим завданням при цьому стає врахування особливостей і умов функціонування глобального трудових ресурсного простору з метою забезпечення дієвості регулювання національних ринків праці [37, с. 546-547]:

– *по-перше*, глобалізація в контексті економічної інтеграції (між країнами, компаніями, працівниками) впливає на ринок праці, створюючи, з одного боку, нові можливості для міжнародної мобільності робочої сили, з іншого – підвищуючи вимоги до кваліфікації працівників, що змушує країни адаптувати політику регулювання ринку праці до глобальних реалій;

– *по-друге*, глобалізація в контексті технологічного процесу (поява глобальних технологічних інструментів і систем) спричиняє інтенсивний розвиток комунікацій, інновацій, ІТ-технологій на міжнародному рівні, що змінює структуру зайнятості в кожній окремій країні, підвищуючи попит на кваліфікованих працівників;

– *по-третє*, глобалізація в соціокультурному контексті сприяє розповсюдженню у світовому масштабі загальнолюдських цінностей, а також становленню економічних стандартів і практик у сфері праці, що, з одного боку, призводить до уніфікації умов використання праці на світовому ринку праці, а з іншого – спричиняє комплекс викликів для національних ринків праці, пов'язаних зі збереженням ідентичності (конкурентоспроможності);

– *по-четверте*, глобалізація в контексті скорочення економічних бар'єрів призводить до появи нових можливостей для професійної мобільності фахівців на фоні зростання конкуренції за робочі місця;

– *по-п'яте*, глобалізація в контексті структурних змін на міжнародному ринку праці призводить до виникнення нових форм зайнятості, трансформації традиційних моделей працевлаштування, що може призводити до зміни в структурі економіки на користь нових галузей і одночасно до скорочення робочих місць в менш економічно потужних країнах.

В той же час, глобалізаційний вплив спричиняє комплекс *проблем трудоресурсного характеру*, пов'язаних зі зростанням конкуренції за людські ресурси:

- нерівномірність розподілу результатів глобалізації між країнами, поглиблення диференціації умов життя та праці;
- недосконалість законодавства на міжнародному рівні щодо використання праці;
- вплив науково-технічного прогресу та цифровізації на динаміку та якісні характеристики робочих місць у світовій економіці;
- трансформація соціально-трудова відносин – запровадження нових форм зайнятості, не охоплених системою соціального захисту;
- недосконалість механізму інвестування у формування і розвиток людського капіталу;
- посилення нерівності у доступі до освіти;
- активізація процесів міжнародної трудової міграції.

Комплекс проблем трудоресурсного забезпечення на етапі глобалізації породжує *новітні виклики* системного характеру, спричинені формуванням глобального ринку праці, які потребують врахування в регуляторній політиці [140, с. 45-46]:

- соціальна нерівність і зростання бідності: внаслідок глобального перерозподілу трудових ресурсів виникає загроза стабільності світовому економічному розвитку через поглиблення економічного розшарування у світовому масштабі;
- прискорення темпів міжнародної трудової міграції: внаслідок зростання можливостей територіальної і професійної мобільності інтенсифікуються обсяги трудоресурсних переміщень на світовому ринку праці, обрахування яких ускладнюється через відсутність достовірної офіційної статистичної інформації;
- глобальні зміни структури ринку праці: внаслідок масштабного секторального перерозподілу зайнятості на користь сфери послуг спостерігається докорінна зміна структури попиту на робочу силу

(кардинальне зменшення попиту на низькокваліфіковану робочу силу) і швидкий розвиток нових форм зайнятості (неврегульованість нестандартних форм трудових відносин), що актуалізує завдання формування трудових гарантій працівникам цифрових платформ;

– надмірна дерегуляція трудових відносин: як і надмірне регулювання, дерегулювання ринку праці може призвести до надмірної експлуатації працівників, що обумовлює необхідність забезпечення оптимального характеру регуляторного впливу в контексті забезпечення його дієвості;

– зміни цінностей у світовій спільноті: по мірі розвитку глобалізації ринку праці спостерігається трансформація ціннісних орієнтирів, що потребує врахування культурних особливостей в процесі реалізації норм і правил використання праці;

– прискорення темпів глобальних змін: обумовлюють складність напрямків регуляторного впливу через обмежений горизонт прогнозування в умовах швидких змін на ринку праці (оцінювання перспектив розвитку міжнародного ринку праці на основі поточних подій);

– наслідки пандемії COVID-19: карантинні обмеження спричинили глибокі соціально-економічні перекося на ринку праці внаслідок зменшення кількості робочих місць, ускладнення міграції, зниження рівня добробуту.

Це є тим більш важливим що, як було встановлено в аналітичному розділі, територіальний та виробничий чинники транснаціоналізації, взаємодіючи один з одним, утворюють транснаціональний контур трудоворесурсного забезпечення. Відповідно на національному рівні має бути врахований ряд об'єктивних тенденцій формування *глобального трудоворесурсного простору* (нові стандарти праці, нові форми зайнятості, новітні тенденції міжнародної міграції робочої сили тощо), які можуть значно змінювати умови працевлаштування та кваліфікаційні вимоги до фахівців в межах окремих країн, і повинні бути відображені в законодавчих та нормативних актах, що стосуються умов праці, рівня соціальних стандартів тощо, обумовлених необхідністю адаптації внутрішніх трудових політик до нових глобальних реалій [37, с. 549], за яких

змінюються передумови трудоворесурсної рівноваги на рівні країн, впливаючи як на стан конкуренції за робочу силу на міжнародному ринку праці, так і на формування міграційних потоків, обумовлюючи утворення транснаціональних механізмів трудоворесурсного забезпечення.

Оцінка впливу глобалізації на структуру національних ринків праці є достатньо складним завданням, яке потребує не лише ідентифікації структурних змін на ринку праці, але й визначення напрямків необхідних адаптаційних зрушень з метою гармонізації норм національного і міжнародного законодавства у сфері праці. Зазначені норми детермінуються потенційними напрямами трансформації внутрішньокраїнового трудоворесурсного простору і стосуються параметрів взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці, рівня конкуренції за робочу силу і робочі місця, економічних чинників потенційної трудової міграції (рівень винагороди за працю, можливості професійної самореалізації тощо), адаптації внутрішніх умов господарювання до зовнішньоекономічних реалій.

Так, глобалізація сприяє включенню національних ринків праці до глобального трудоворесурсного простору, одночасно формуючи завдання формування якісних характеристик робочої сили до нових умов глобальних ланцюгів створення вартості (перенавчання і перекваліфікація тощо), що найбільш результативно здійснюється в рамках *транснаціональних господарюючих структур* (витрати на підвищення кваліфікації і перенавчання є порівняними з величиною державної допомоги по безробіттю [30]).

Формування цілісної системи безперервного професійного розвитку є важливим завданням, зважаючи на швидкість технологічних перетворень і секторальні зрушення в частині народження нових професій і галузей, які стосуються всіх без винятку країн, незалежно від рівня економічного розвитку.

На рівні держави виникає необхідність у створенні гнучких адаптаційних програм (програм професійного розвитку), які враховують потреби наднаціонального трудоворесурсного простору, а також у сприянні поширенню професій, які користуються попитом у глобальній економіці, що визначає необхідність інвестицій у розвиток науки і освіти, розширення доступу до

освітніх програм [37, с. 552-553] в рамках загального регуляторного контуру впливу на ринок праці.

Важливим у даному контексті є врахування зарубіжного досвіду. Необхідно окреслити конструкти (інструментальний, організаційний), які лежать в основі політики регулювання ринку праці розвинутих країн, які найбільш ефективно можуть бути вмонтовані в національну модель розвитку ринку праці [30, с. 77]:

– *пріоритет гідної праці* – в координатах соціально-трудоких відносин як соціального стабілізатора формуються соціально справедливі умови праці та заробітної плати, що виступає основою продуктивної зайнятості і вільного вибору професії;

– *право на розвиток особистості, економічну свободу і свободу конкуренції* у сфері вмотивованої продуктивної діяльності як основа максимізації економічного результату;

– *забезпечення рівних стартових можливостей і рівних прав працівників*, запобігання дискримінації за статтю, расовою, мовною приналежністю, релігійними переконаннями;

– *гарантії трудової і професійної мобільності*, у тому числі в рамках міграційних процесів, що забезпечує диференціацію зайнятості, вільне переміщення економічно активного населення у світовому трудоворесурсному просторі;

– *гарантії приватної власності на засоби виробництва* – приватна власність найприроднішим чином впливає на вдосконалення життя людини через реалізацію власних економічних інтересів;

– *соціально-орієнтовані принципи ринкової економіки* – передбачають відповідальність держави за дотримання соціальної справедливості на ринку праці.

При цьому, як свідчить зарубіжна практика, політика регулювання ринку праці в країнах з розвинутою економікою, яка формується на національному рівні, має на меті забезпечити рівні права та можливості у сфері праці незалежно від місця проживання [30].

Так, модель регулювання ринку праці *США* включає три основні складові: сприяння найму робочої сили, фінансово-кредитна політика, формування нормативної рамки зайнятості, відповідно до якої з 2009 р. по 2019 р. в США діяла програма *American Recovery and Reinvestment Act (ARRA)* загальною вартістю 787 млрд. дол. США [176], яка у короткостроковому контексті була спрямована на боротьбу з безробіттям, у довгостроковому – на забезпечення тривалого економічного зростання. Пізніше були прийняті інші аналогічні програми, зокрема *American Rescue Plan* (2021 р.) для подолання наслідків пандемії COVID-19.

Політика регулювання ринку праці в *Швеції* має превентивний характер: орієнтована на запобігання безробіттю, розвиток підприємництва і підтримку конкурентоспроможності робочої сили. В *Японії* при регулюванні ринку праці акцент зроблено на мікрорівень через політику довічного найму, що реалізується на рівні підприємств, і узгодження елементів системи управління людськими ресурсами (HRM) – відбір, найм, навчання, розвиток фахівців, підготовка керівників. Регулювання ринку праці в *Німеччині* спрямовано на збереження робочих місць через надання пільг підприємствам, які утримують працівників, не допускаючи масових вивільнень. *Велика Британія* політику регулювання ринку праці вибудовує через заохочення з боку держави підприємницької ініціативи, акцентуючи увагу на питаннях професійної підготовки, перенавчання, працевлаштування, соціальної підтримки [144, с. 42–43].

При цьому у всіх зазначених країнах реалізуються заходи фінансово-кредитної і фіскальної політики, спрямовані на підтримку створення робочих місць і розвиток персоналу. Особливо дієвими дані заходи є на території країн Європейського Союзу – *Угорщини, Чехії, Польщі, Хорватії* [119, с. 13–14].

Адаптація зарубіжного досвіду має враховувати як загальний вплив глобалізації (уніфікація умов використання робочої сили на світовому ринку праці), так і особливості трудоресурсної ситуації на ринку праці конкретної країни, що зумовлює необхідність розробки адаптованої до національних умов політики регулювання ринку праці.

Зокрема, в Україні механізм державного регулювання ринку праці має бути спрямованим на впровадження комплексу заходів, спрямованих на подолання проблем трудоресурсного забезпечення на етапі глобалізації, враховуючи виклики воєнного часу [29, с. 43].

Дієвість даного формату значною мірою залежатиме від його здатності інтегрувати міжнародні методи та інструменти, включаючи нормативно-правові, організаційно-економічні (адміністративні, економічні), соціально-психологічні важелі [13, с. 267], які дозволять адаптувати механізм регулювання національних ринків праці до реалій формування глобального трудоресурсного простору, враховуючи, що в умовах глобалізації зростає роль міжнародної співпраці та гармонізації національних підходів до регулювання національних ринків праці з міжнародними стандартами.

Так, для України необхідною є розробка *рамкового формату* регулювання національного ринку праці, вбудованого в механізм поствоєнного економічного розвитку країни, що має враховувати міжнародні (глобальні) та внутрішні трудоресурсні виклики за такими векторами: трудове законодавство та законодавство про зайнятість населення; система моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці; забезпечення збалансованості професійної освіти і потреб ринку праці; розвиток кадрового потенціалу підприємств; стимулювання економічної активності населення.

Таким чином, *ціль* регулювання ринку праці, які апріорі є багатовимірними та взаємопов'язаними, мають враховувати як транснаціональний аспект трудоресурсного забезпечення (зміни в характері праці і формах зайнятості під впливом глобалізації), так і вплив організаційно-технічних новацій (нові форми зайнятості, віртуалізація зайнятості як результат розвитку ІТ-сектору), і мати такі цільові орієнтири [13, с. 273]:

– ефективне функціонування ринку праці – оптимальне використання людських ресурсів, мінімізацію структурного безробіття і забезпечення економіки необхідними кадрами;

- збалансованість попиту і пропозиції робочої сили – постійний моніторинг ринку праці, прогнозування його розвитку, застосування випереджальних заходів узгодження попиту-пропозиції;

- підвищення рівня зайнятості – сприяння економічному зростанню та забезпеченню соціальної стабільності;

- забезпечення соціального захисту працівників – формування умов гідної зайнятості та захист трудових прав;

- створення передумов рівноправного входження до системи світового поділу праці – розвиток напрямків економічної діяльності на основі використання трудових ресурсних конкурентних переваг країни.

Вищенаведені міркування втілено в розробленому *Концепті регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації*, представленому на рис. 3.1, що спирається на 4-х секторальну модель МОП (Додаток Р) [204; 142, с. 140; 102], і окреслює регуляторні підходи щодо використання праці на основі міжнародних трудових норм, спрямованих на стимулювання зайнятості.

Запропонований концепт також втілює ідею гнучкості у поєднанні з високим рівнем захисту прав працівників, що відповідає Ст. 419 *Угоди про асоціацію між Україною і Європейським Союзом*, яка окреслює конструкт міжнародного співробітництва у сфері регулювання національного ринку праці, і може бути рекомендована до використання у якості загальної регуляторної рамки [154].

Відповідно *транснаціональний конструкт трудових ресурсного забезпечення* в своїй основі повинен містити гармонізацію напрямів державного регулювання та економічної політики ТНК (рис. 3.2) через узгодження позицій сторін (на сьогодні ТНК є такими ж рівноправними учасниками міжнародних економічних відносин, як і держави базування та приймаючі країни), а діяльність транснаціональних господарюючих структур має спиратись на *Кодекс поведінки ТНК* (принципи, правила, процедури), спрямований на формування бажаної поведінки ТНК в приймаючих країнах [97, с. 124].

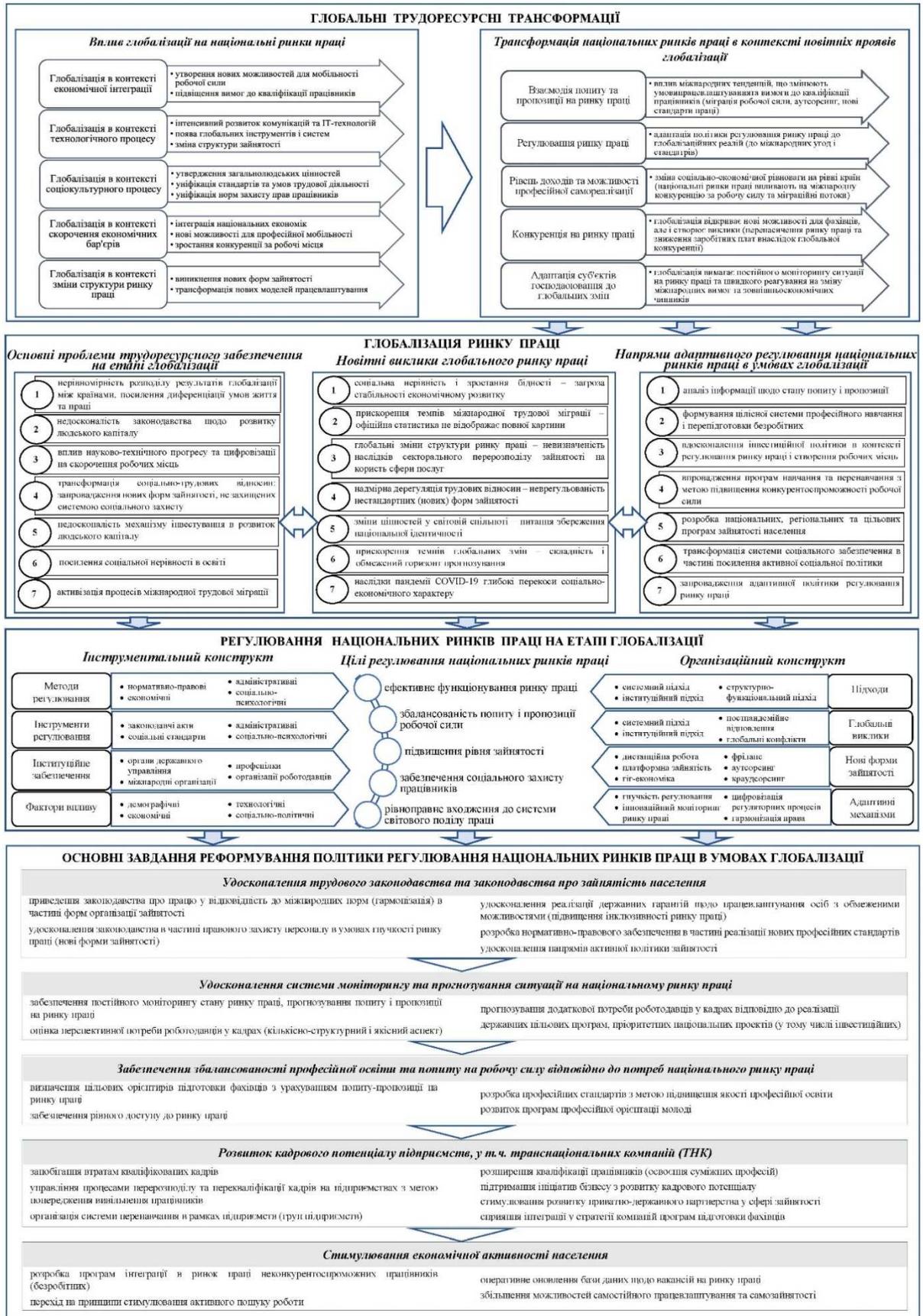


Рис. 3. 1. Концепт регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації

Джерело: розроблено автором

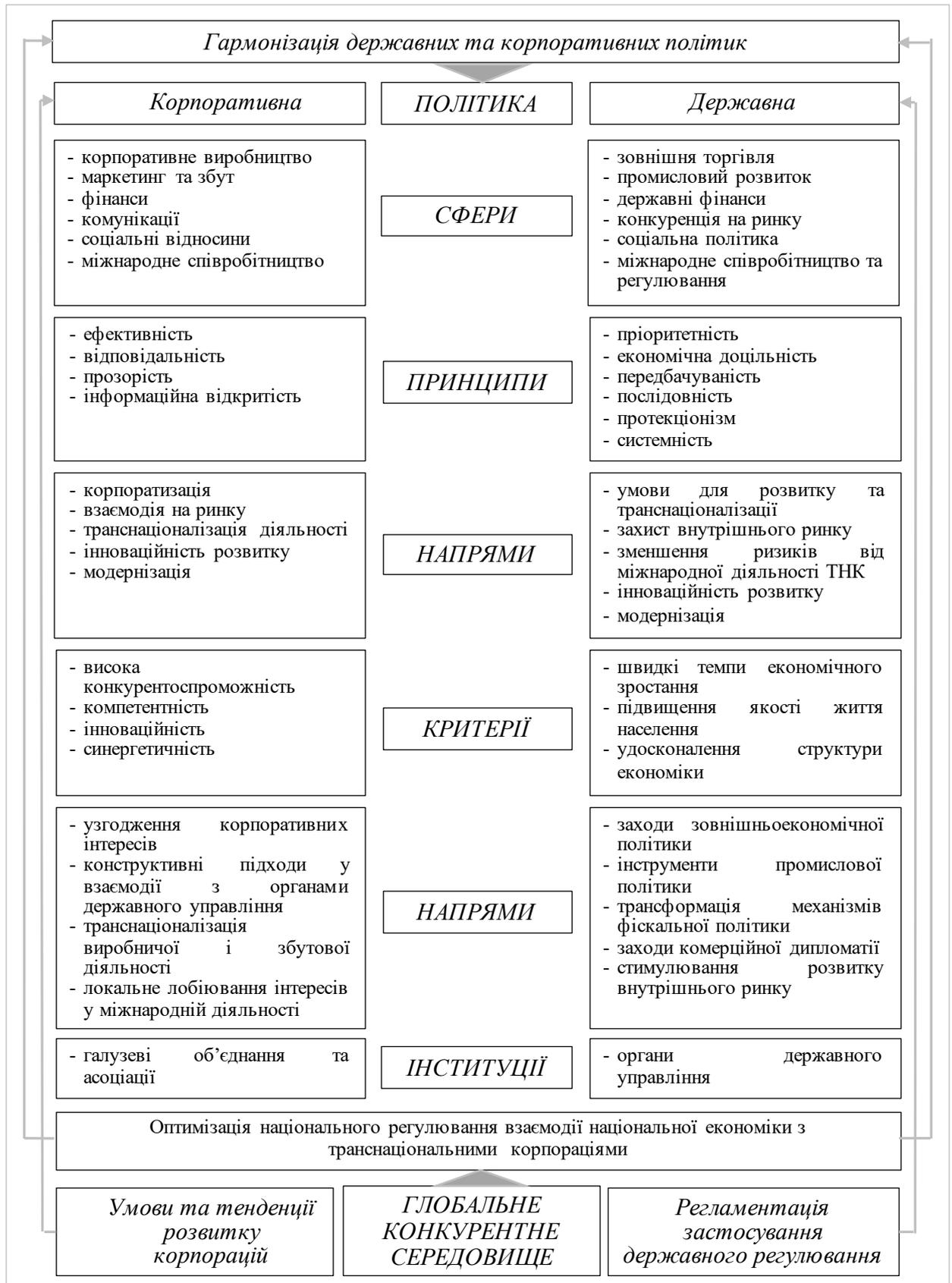


Рис. 3.2. Структурна схема оптимізації взаємодії національних економік з ТНК [97, с. 123]

Трудоресурсне забезпечення транснаціональних структур повинно спиратись на *інституційну рамку* транснаціоналізації, окреслену нормативними документами *ООН* (Загальна декларація прав людини, Декларація про основоположні принципи і права на виробництві, Декларація Ріо-де-Жанейро тощо), *МОП* (Тристороння декларація принципів), *ОЕСР* (дотримання основних стандартів МОП, утворення національних контактних пунктів та ін.), *міжнародними колективними договорами* (фіксують справедливі умови праці і конкуренції).

Врахування змісту *економічної рамки* транснаціоналізації (сталий розвиток, зайнятість, наука і техніка), узгодженої з інституційними складовими, дозволяє покласти в основу глобального та організаційного конструкту системи трудоресурсного забезпечення ТНК *людиноцентричний прояв транснаціоналізації* на глобальному, регіональному, макро- і мікрорівні.

Розроблена *концептуальна схема транснаціонального конструкту трудоресурсного забезпечення в системі глобального ринку праці* (рис. 3.3), окреслюючи інституційну та економічну рамку транснаціоналізації трудоресурсного простору, з урахуванням проявів вказаного процесу (концентрація інтернаціональних контингентів робочої сили на підприємствах ТНК, диверсифікація міграційних процесів у глобальному трудоресурсному просторі, формування глобальних стандартів щодо якості робочої сили, інституціоналізація глобального трудоресурсного простору), враховує особливості транснаціоналізації трудоресурсних потоків на глобальному, регіональному, макро-, мікрорівні.

Одним із найважливіших структурних елементів запропонованого підходу виступає міграційна складова, врахування якої передбачає необхідність створення сприятливого інституційного середовища для міграційних переміщень в системі регулювання міграції у глобальному масштабі, у тому числі в контексті руху кваліфікованої робочої сили між структурними підрозділами ТНК. Відповідно виникає потреба у створенні наднаціонального регуляторного контуру, який впорядковував би питання використання іноземної робочої сили у глобальному масштабі.

Визначення складових формування транснаціональних трудових потоків дозволяє сформуванню організаційний конструкт системи трудових ресурсного забезпечення ТНК (наднаціональний регуляторний контур), утворення якого призведе до перерозподілу людських ресурсів у глобальному масштабі, вирівнювання рівнів соціально-економічного розвитку країн, уніфікації умов використання робочої сили в системі світового ринку праці, скорочення бідності.

ТНК необхідно посилювати взаємозв'язок і узгодженість бізнес-стратегій зі стратегіями трудових ресурсного забезпечення, включно зі стратегією управління талантами, з метою прискорення реакції на динаміку світового економічного зростання, характер демографічних змін (старіння населення, поява робочої сили нового покоління). В рамках стратегії трудових ресурсного забезпечення необхідно вирішувати питання задоволення потреби в кадрах у короткостроковій і довгостроковій перспективі, завчасно забезпечувати залучення працівників, які будуть необхідні в майбутньому, у тому числі з використанням важелів міжнародної мобільності [2, с. 73].

Для вирішення вищевикладених завдань необхідно мати кількісні оцінки параметрів розвитку глобального ринку праці і відповідних взаємозв'язків в його структурі з метою визначення перспектив трудових ресурсного забезпечення на різних рівнях світової економіки.

3.2. Емпіричний аналіз параметрів трудових ресурсного забезпечення в умовах глобалізації ринку праці

Вирішення комплексу організаційно-економічних завдань регулювання ринку праці має спиратись на емпіричний аналіз параметрів трудових ресурсного забезпечення. Важливість даного завдання багатократно зростає в умовах глобалізації, коли значення географічних кордонів практично нівельовано, і транснаціональний характер економічної діяльності обумовлює формування

потоків робочої сили як в рамках внутрішньокорпоративних ринків праці міжнародних господарюючих структур, так і в міжкраїновому розрізі.

В теоретичному розділі висловлено *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудоресурсного забезпечення у глобальному масштабі, яка отримала підтвердження в аналітичній частині дослідження: визначено, що територіальний та виробничий чинники транснаціоналізації, взаємодіючи один з одним, утворюють транснаціональний контур трудоресурсного забезпечення. Для більш розгорнутої аргументації і акцентування практичних дій на найбільш дієвих напрямках трудоресурсного забезпечення в умовах глобалізації, проаналізуємо емпірично взаємозв'язок параметрів функціонування ринку праці.

Транснаціональну конвергенцію трудоресурсного забезпечення можна розглядати як процес зближення структурних, якісних та кількісних параметрів робочої сили між регіонами світу внаслідок дії глобальних економічних, демографічних і міграційних чинників. Процес конвергенції проявляється у зменшенні міжрегіональної диференціації трудоресурсного потенціалу, вирівнюванні характеристик зайнятості, безробіття, доходів та інших параметрів ринків праці.

Для оцінки ступеня міжрегіональної конвергенції була сформована наступна регіонально-агрегована статистична вибірка на основі поєднання таких даних:

- *індикаторний вимір даних*: 6 індикаторів розвитку ринку праці у регіональному розрізі (рівень економічної активності, рівень зайнятості, рівень безробіття, частка молоді, що не працює та не навчається, рівень бідності серед працюючих, неформальна зайнятість, $i=6$), які були класифіковані за характером впливу на стан розвитку ринку праці (табл. 3.1);

- *просторовий вимір даних*: 5 макрорегіонів світу (Америка, Європа та Центральна Азія, Азія та Океанія, Арабські країни та Африка), які були охарактеризовані зазначеними вище показниками ($r=5$);

- *часовий вимір даних*: період аналізу 2005-2024 рр. ($t=20$).

**Індикатори оцінки міжрегіональної конвергенції трудоворесурсного
забезпечення**

<i>Індикатор трудоворесурсного забезпечення</i>	<i>Позначення в моделях</i>	<i>Характер впливу</i>
Рівень безробіття, %	$U_{r,t}$	Дестимулятор
Рівень зайнятості, %	$E_{r,t}$	Стимулятор
Рівень економічної активності, %	$A_{r,t}$	Стимулятор
Частка молоді, що не працює і не навчається, %	$N_{r,t}$	Дестимулятор
Рівень бідності серед працюючих, %	$P_{r,t}$	Дестимулятор
Рівень неформальної зайнятості, %	$I_{r,t}$	Дестимулятор

Джерело: складено автором

Таким чином, емпіричну базу дослідження для підтвердження гіпотези сформовано на основі регіонально агрегованих статистичних даних, що характеризуються просторово-часовою структурою та охоплюють п'ять макрорегіонів світу у період 2005–2024 рр. та шість ключових індикаторів розвитку ринку праці (Додатки Г2, Е2, Ж2, К2, Л2, М2). Це дозволяє здійснити оцінку конвергенційних процесів у міжрегіональному вимірі та забезпечує достатню репрезентативність даних для застосування σ - та β -конвергенційних моделей:

- *індикатори-стимулятори*, зростаючи, підвищують ступінь трудоворесурсного забезпечення: так, зростання рівня зайнятості ($E_{r,t}$) та рівня економічної активності ($A_{r,t}$) свідчить про розширення залучення населення до економічної діяльності та підвищення ефективності використання трудового потенціалу;

- *індикатори-дестимулятори* – рівень безробіття ($U_{r,t}$), частка молоді, яка не працює і не навчається ($N_{r,t}$), рівень бідності серед працюючих ($P_{r,t}$) та рівень неформальної зайнятості ($I_{r,t}$), – навпаки, за умови зростання викликають погіршення якісних характеристик рівня трудоворесурсного забезпечення, посилення соціально-економічних ризиків та структурні дисбаланси ринку праці.

Методологічна основа оцінки (застосування методів оцінки σ - та β -конвергенції). У сучасних дослідженнях економічної конвергенції широко застосовуються два взаємодоповнювані підходи, а саме σ - та β -конвергенція, які

відображають різні аспекти процесу зближення соціально-економічних систем, та які за умов спільного використання в системі регуляторного впливу дозволяють забезпечити комплексне розуміння як змісту структурних змін у досліджуваній системі, так і динамічних механізмів, що лежать в основі спрямованості цих змін.

Так, σ -конвергенція ґрунтується на *структурному (розподільчому) підході* та спрямована на оцінку динаміки міжкраїнової/міжрегіональної диференціації досліджуваних показників у часі. Сутність σ -конвергенції полягає у визначенні того, чи скорочується розсіювання значень показника між країнами/регіонами, що, як правило, вимірюється за допомогою стандартного відхилення (SD), дисперсії (D) або коефіцієнту варіації (Var). Зменшення цих статистичних характеристик інтерпретується як ознака зростання однорідності системи, зменшення нерівності та диференціації, а також формування більш збалансованого просторового розподілу трудових ресурсного забезпечення.

Для підтвердження σ -конвергенції та кількісної оцінки швидкості вирівнювання можна побудувати модель вигляду:

$$SD_{i,t} = \alpha + \delta t + \varepsilon_t, \quad (3.1)$$

де $SD_{i,t}$ – показник міжрегіонального розсіювання (стандартне відхилення) досліджуваного i -го індикатору у момент часу t ;

t – фактор часу;

α – константа (вільний член моделі, що відображає умовний початковий рівень міжрегіональної диференціації на початку досліджуваного періоду);

δ – коефіцієнт моделі, що характеризує темп зміни міжкраїнової диференціації;

ε_t – стохастичний залишковий член, що відображає вплив випадкових, короткострокових або нерегулярних чинників, які не враховані у моделі.

Ключовим параметром моделі σ -конвергенції є *коефіцієнт δ* , який характеризує *напрямок і швидкість зміни міжрегіонального розсіювання у часі*,

і відповідно його знак та статистична значущість визначають наявність або відсутність σ -конвергенції:

- якщо $\delta < 0$ та є статистично значущим (за *t*-критерієм), це свідчить про σ -конвергенцію, тобто поступове скорочення міжкраїнової/міжрегіональної диференціації та зростання однорідності системи;
- якщо $\delta > 0$ та є статистично значущим, то має місце σ -дивергенція, що означає посилення міжрегіональних відмінностей;
- якщо δ є статистично незначущим, міжрегіональна диференціація вважається стабільною у часі.

Таким чином, параметр δ дозволяє кількісно оцінити *інтенсивність структурного зближення або розходження* показників трудорсеурсного забезпечення регіонів у глобальному масштабі.

Модель σ -конвергенції є інструментом оцінки результативного аспекту конвергентних процесів, оскільки вона фіксує зміну структури системи в цілому, а не поведінку окремих країн/регіонів. Вона не дозволяє зробити висновки щодо механізмів зближення, проте дає змогу оцінити, чи призводить дія цих механізмів до фактичного зменшення міжрегіональних розривів.

На відміну від цього, β -конвергенція ґрунтується на *динамічному (поведінковому) підході* та орієнтована на аналіз процесів зближення. Вона дозволяє відповісти на питання, чи демонструють країни/регіони з гіршими стартовими умовами більш високі темпи покращення відповідних показників порівняно з країнами/регіонами-лідерами. Формально це перевіряється шляхом оцінки регресійної моделі залежності між темпами змін показника та його початковим рівнем:

$$\Delta Y_{r,t} = \alpha + \beta Y_{r,t-1} + \varepsilon_{r,t} \quad (3.2)$$

де $\Delta Y_{r,t}$ - зміна досліджуваного показника у країні/регіоні r в періоді t ,

$Y_{r,t-1}$ - його лагове (початкове) значення,

α - константа,

β - коефіцієнт конвергенції,

$\varepsilon_{r,t}$ - стохастичний залишковий член.

Ключовим елементом моделі β -конвергенції є коефіцієнт β , який характеризує напрям і силу взаємозв'язку між початковим рівнем показника та темпами його змін. Знак коефіцієнта і статистична значущість мають вирішальне значення для інтерпретації результатів:

- якщо $\beta < 0$ та є статистично значущим (за t -критерієм), це свідчить про наявність β -конвергенції, тобто країни/регіони з нижчим початковим рівнем показника демонструють вищі темпи його зростання (або швидше скорочення негативних характеристик);

- якщо $\beta > 0$ та є статистично значущим, то має місце β -дивергенція, за якої початкові відмінності між регіонами з часом посилюються;

- якщо β є статистично незначущим, відсутні емпіричні підстави стверджувати про систематичне зближення або розходження показників.

Таким чином, модель β -конвергенції дозволяє ідентифікувати динамічний механізм розвитку, але сам по собі не гарантує зменшення міжрегіональної диференціації.

Отже, принципово важливим є те, що σ - та β -конвергенція не є тотожними і можуть давати відмінні, а іноді й протилежні результати. Наявність β -конвергенції не обов'язково означає скорочення міжрегіональної диференціації, оскільки ефект зближення може бути нівельований асиметричними зовнішніми шоками, циклічними коливаннями або зростанням волатильності ринку праці в окремих регіонах. Водночас зменшення дисперсії показників (σ -конвергенція) може відбуватися і без активного зближення, наприклад, унаслідок загального уповільнення розвитку ринку праці або зниження значень показника в регіонах-лідерах.

Саме тому використання лише одного з цих підходів дає обмежене уявлення про характер конвергенційних процесів. Поєднання σ - та β -конвергенції забезпечує системну аналітичну оцінку, в межах якої σ -конвергенція фіксує зміну структури системи, тоді як β -конвергенція пояснює динамічні механізми цієї зміни, і разом вони дозволяють не лише констатувати факт зближення або посилення відмінностей, а й визначити їхню природу (системну, латентну, фрагментарну чи

інституційно обмежену). Застосування даного підходу в дослідженні транснаціональної конвергенції трудоворесурсного забезпечення дає змогу виявити селективний характер глобальних конвергенційних процесів.

Застосування викладеного підходу щодо оцінки транснаціональної конвергенції трудоворесурсного забезпечення у глобальному масштабі дозволило отримати такі результати.

У табл. 3.2 подано динаміку міжрегіональної варіації ключових індикаторів трудоворесурсного забезпечення у 2005-2024 рр., виміряну за допомогою стандартного відхилення (SD) та коефіцієнту варіації (Var).

В результаті проведеного аналізу встановлено, що *по-перше*, за різними показниками трудоворесурсного забезпечення регіони мають різний ступінь диференціації, зокрема за рівнем зайнятості та рівнем економічної активності ($Var < 15\%$) регіони є достатньо однорідними, тоді як за рівнем безробіття та часткою молоді, що не працює та не навчається ($15\% < Var < 33\%$), є помірно однорідними, а за такими показниками як рівень бідності серед працюючих та рівень неформальної зайнятості ($Var > 50\%$) спостерігається висока диференціація та нерівність.

По-друге, різні показники мають різні тренди в динаміці показників варіації, зокрема: *низхідний тренд* спостерігається за рівнем зайнятості, рівнем економічної активності, рівнем бідності серед працюючих, що відповідно свідчить про наявність σ -конвергенції; навпаки *висхідний тренд* демонструє динаміка рівня безробіття та частка молоді, що не працює та не навчається, що свідчить про відсутність σ -конвергенції та наявність, навпаки, *дивергенції* регіональних ринків праці. Щодо показника неформальної зайнятості, то у період 2005-2018 рр. рівень варіації показника неформальної зайнятості знижується, хоча залишається на стабільно високому рівні, а у 2019-2024 рр. має зворотну динаміку зростання. Тобто за весь період 2005-2024 рр. чіткої спадної тенденції, що б підтверджувала σ -конвергенцію, виділити неможливо.

Таблиця 3.2

Динаміка міжрегіональної варіації ключових індикаторів трудових ресурсного забезпечення *

Рік	Рівень безробіття, %		Рівень зайнятості, %		Рівень економічної активності, %		Частина молоді, яка не працює та не навчається		Рівень бідності серед працюючих, %		Рівень неформальної зайнятості, %	
	SD	Var	SD	Var	SD	Var	SD	Var	SD	Var	SD	Var
2005	1,31	18,25	8,32	14,83	8,41	13,93	6,65	27,93	17,27	122,65	28,27	54,93
2006	1,21	17,54	8,26	14,68	8,35	13,84	6,94	29,54	16,78	125,03	28,04	55,11
2007	1,03	15,64	8,08	14,33	8,22	13,64	7,02	30,32	16,23	128,02	28,24	55,70
2008	1,04	15,71	7,94	14,10	8,02	13,32	7,04	30,65	15,64	129,47	28,24	56,29
2009	1,51	20,54	7,66	13,75	7,88	13,11	6,47	27,98	15,24	131,63	28,07	55,98
2010	1,53	21,11	7,40	13,31	7,56	12,61	6,50	28,30	14,54	134,84	27,84	55,76
2011	1,39	19,50	7,13	12,79	7,30	12,17	6,55	28,98	13,78	136,66	27,64	55,69
2012	1,50	20,83	7,20	12,95	7,28	12,16	6,55	29,21	13,15	138,69	27,42	55,71
2013	1,59	22,14	7,00	12,58	7,00	11,69	6,75	30,01	12,84	146,59	27,46	56,12
2014	1,59	22,70	6,71	12,07	6,54	10,93	6,72	30,10	12,59	148,86	27,42	56,16
2015	1,54	21,86	6,63	11,95	6,49	10,89	6,87	30,82	12,57	148,92	27,47	56,52
2016	1,43	20,23	6,31	11,37	6,18	10,35	6,84	30,58	12,43	147,25	27,46	56,72
2017	1,66	23,36	6,47	11,70	6,20	10,44	7,06	31,60	12,37	149,75	27,38	56,38
2018	1,67	23,99	6,44	11,64	6,18	10,40	7,09	31,85	12,25	152,32	27,34	56,29
2019	1,70	24,94	6,39	11,55	6,05	10,20	7,14	32,20	12,15	151,49	27,39	56,22
2020	2,22	27,40	6,10	11,44	5,73	9,90	7,12	29,79	12,44	142,62	28,02	57,52
2021	2,13	28,08	6,45	11,92	6,06	10,36	7,23	32,01	12,40	141,26	28,03	56,89
2022	2,07	31,55	6,37	11,55	5,88	9,98	7,39	33,91	12,24	143,27	28,10	57,44
2023	2,00	32,14	6,41	11,54	5,92	10,02	7,62	35,59	12,12	142,62	28,21	57,81
2024	2,08	33,10	6,44	11,63	5,96	10,10	7,68	35,90	12,04	142,31	28,23	57,81

*Стандартне відхилення, Var – квадратичний коефіцієнт варіації.

Значення показників розраховано на основі даних додатків Г.2, Е.2, Ж.2, К.2, Л.2, М.2).

Джерело: розраховано автором

Отже, процеси σ -конвергенції у сфері трудоворесурсного забезпечення мають певний *селективний характер*: вони характерні для індикаторів, що відображають формальні та інституційно врегульовані сегменти ринку праці (рівень зайнятості, рівень економічної активності, рівень бідності серед працюючих) (Додаток С1 – Додаток С3), тоді як соціально вразливі та структурно неоднорідні сегменти (частка молоді, що не працює і не навчається, рівень неформальної зайнятості, загальний рівень безробіття) (Додаток С4 – Додаток С6) демонструють відсутність або нестійкість конвергенційних процесів, про що свідчать протоколи регресійного аналізу побудови σ -моделей для всіх індикаторів, що аналізувались (Додатки С1-С6).

Оцінимо σ -конвергенцію на основі побудови відповідних моделей. В табл. 3.3 наведено узагальнені результати побудови σ -моделей та їх статистичні характеристики.

Таблиця 3.3

Опис моделей міжрегіональної σ -конвергенції

Індикатор	Модель	δ – коєф.	t -критерій (p -value)*	F -критерій/ p -value*	R^2
Рівень безробіття, %	$SD_{Ur,t} = 1,0606 + 0,0522t + \varepsilon$	0,052	8,442 (0,000)	71,283 (0,000)	0,798
Рівень зайнятості, %	$SD_{Er,t} = 8,1637 - 0,1122t + \varepsilon$	-0,112	-9,988 (0,000)	99,751 (0,000)	0,847
Рівень економічної активності, %	$SD_{Ar,t} = 8,4514 - 0,1515t + \varepsilon$	-0,152	-14,442 (0,000)	208,585 (0,000)	0,921
Частка молоді, що не працює та не навчається, %	$SD_{Nr,t} = 6,496 + 0,0444t + \varepsilon$	0,044	4,826 (0,000)	23,299 (0,000)	0,564
Рівень бідності серед працюючих, %	$SD_{Pr,t} = 16,306 - 0,2622t + \varepsilon$	- 0,262	-8,481 (0,000)	71,940 (0,000)	0,799
Рівень неформальної зайнятості, %	$SD_{Ir,t} = 27,886 - 0,007t + \varepsilon$	- 0,007	-0,486 (0,633)	0,236 (0,633)	0,013

Примітка: p -value < 0,05 (значущість доведена)

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

На основі отриманих результатів аналізу (див. табл. 3.2) та візуалізації моделей σ -конвергенції (рис. 3.4 – рис. 3.9) можна зробити такі висновки.

Щодо *рівня безробіття* (рис. 3.4): стандартне відхилення рівня безробіття статистично значуще, і зростає у часі в середньому на 0,0522%, δ -коефіцієнт є додатним та статистично значущим, сама модель є адекватною за F -критерієм та має високу пояснювальну здатність, відповідно σ -конвергенція відсутня, наявна σ -дивергенція, тобто міжрегіональні відмінності за рівнем безробіття посилюються, незважаючи на загальносвітові зміни.

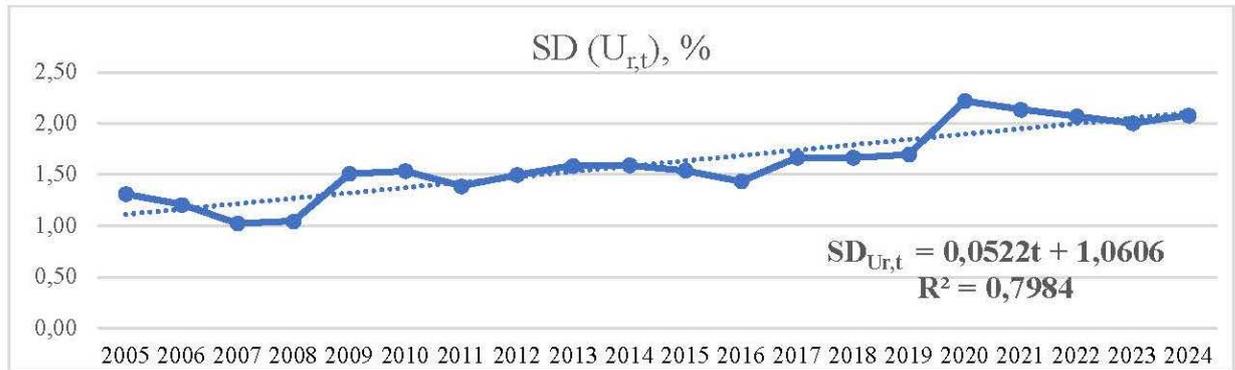


Рис. 3.4. Графік моделі міжрегіональної σ -конвергенції – рівень безробіття

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

Модель варіації зайнятості (рис. 3.5) демонструє монотонне та значуще зменшення стандартного відхилення рівня зайнятості, δ коефіцієнт є від'ємним та статистично значущим, сама модель є адекватною за F -критерієм та має високу пояснювальну здатність, відповідно σ -конвергенція чітко підтверджена.

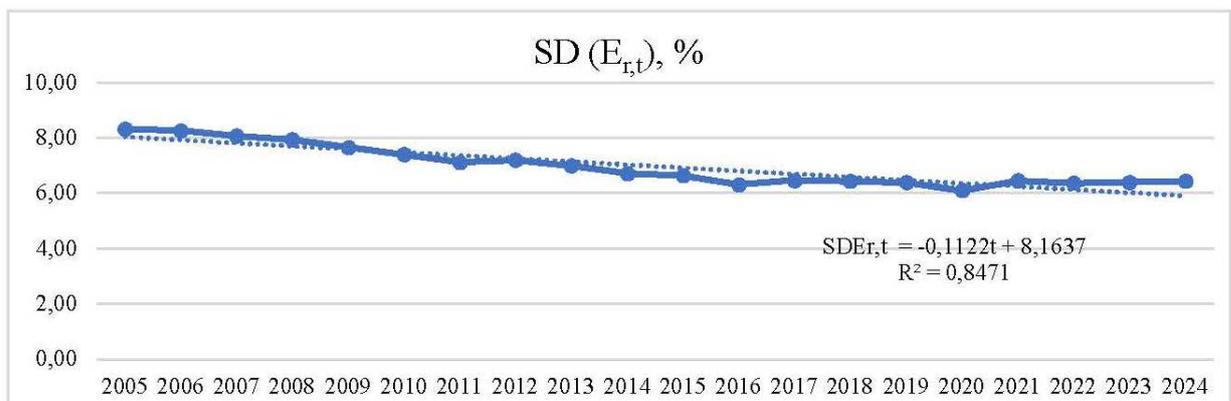


Рис. 3.5. Графік моделі міжрегіональної σ -конвергенції – рівень зайнятості

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

Модель варіації рівня економічної активності (рис. 3.6) має від'ємний та значущий δ -коефіцієнт, високу адекватність та пояснювальну здатність, відповідно демонструє сильніший ефект зменшення міжрегіональної диференціації, підтверджує сильну σ -конвергенцію, що свідчить про формування переважно однорідного глобального простору економічної активності.

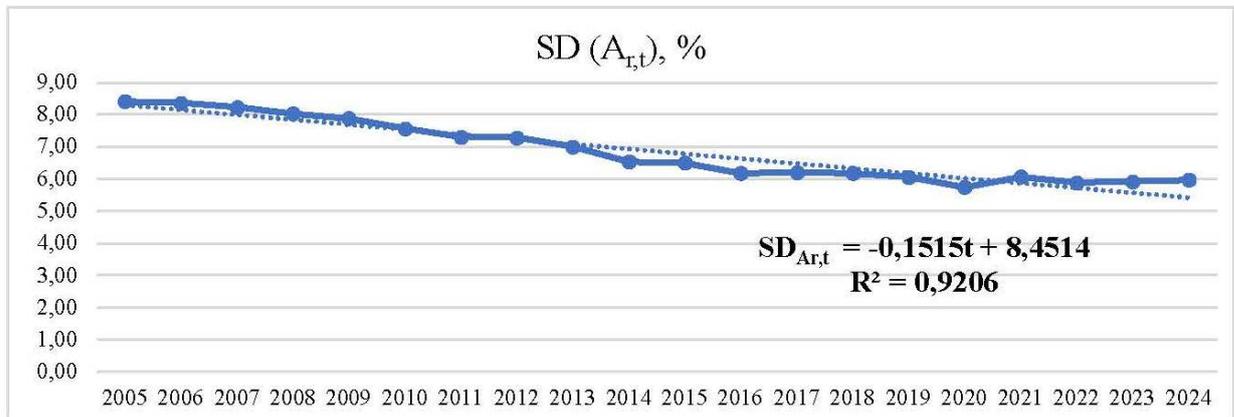


Рис. 3.6. Графік моделі міжрегіональної σ -конвергенції – рівень економічної активності

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

Модель варіації частки молоді, що не працює і не навчається (рис. 3.7), має додатний та значущий δ -коефіцієнт, нижчу, але достатню адекватність на пояснювальну здатність, тобто міжрегіональна варіація зростає, відповідно σ -конвергенція відсутня, наявна σ -дивергенція, як наслідок – молодіжний сегмент ринку праці структурно фрагментується.

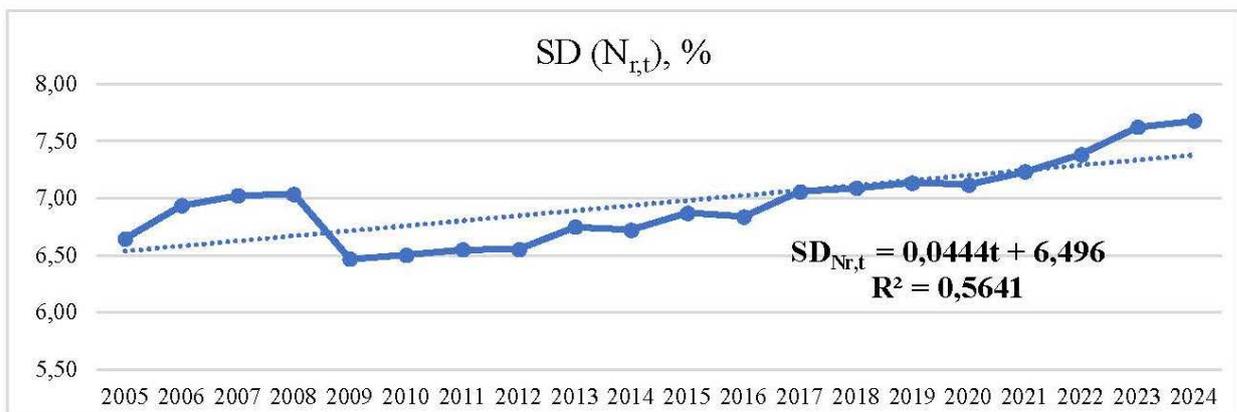


Рис. 3.7. Графік моделі міжрегіональної σ -конвергенції – частка молоді, що не працює і не навчається

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

Модель варіації рівня бідності серед працюючих (рис. 3.8) має найбільше від'ємне значення δ коефіцієнту, що засвідчує швидке та стабільне зменшення міжрегіональних відмінностей та підтверджує σ -конвергенцію, модель є значущою та адекватною.

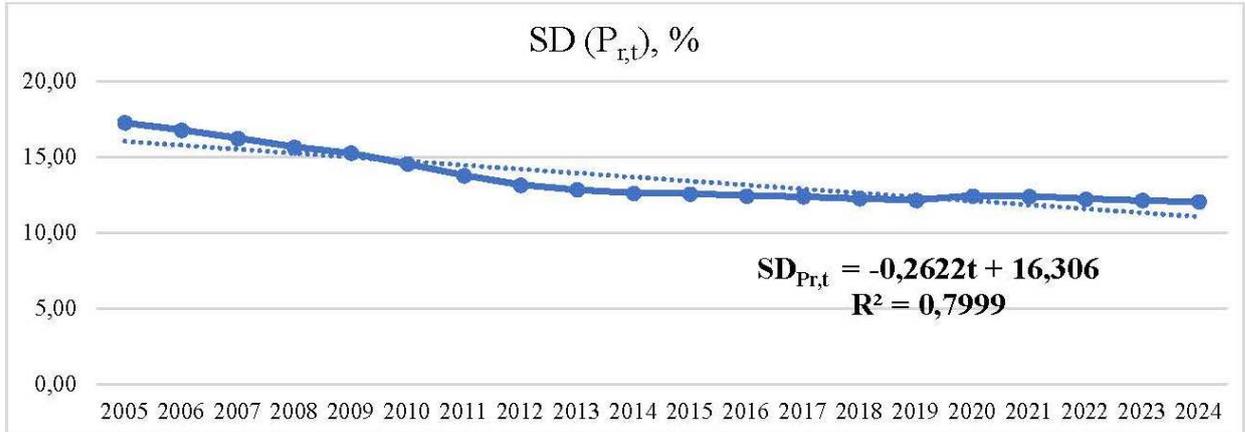


Рис. 3.8. Графік моделі міжрегіональної σ -конвергенції – рівень бідності серед працюючих

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

Модель варіації рівня неформальної зайнятості за F -критерієм (рис. 3.9) та R^2 не є статистично значущою, відповідно тренд відсутній, стандартне відхилення статистично не змінюється; значення δ -коефіцієнта не є статистично значущим, відповідно σ -конвергенція чи σ -дивергенція не може бути доведена.

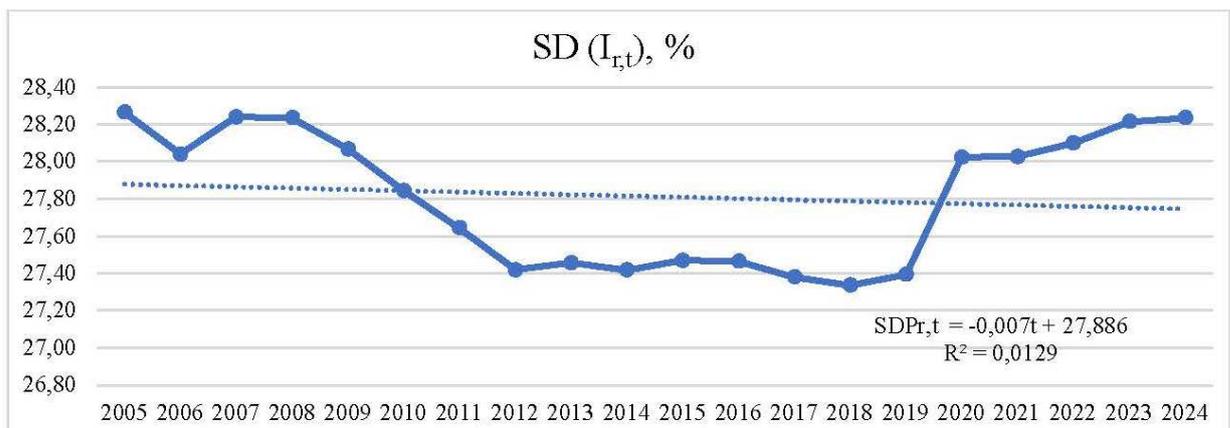


Рис. 3.9. Графік моделі міжрегіональної σ -конвергенції – рівень неформальної зайнятості

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

Узагальнюючи результати оцінки σ -конвергенції за ключовими індикаторами трудоворесурсного забезпечення, можна зробити висновок про *неоднорідний та асиметричний характер процесів міжрегіонального зближення у глобальному просторі ринку праці*. Отримані результати свідчать, що σ -конвергенція чітко проявляється для показників зайнятості, економічної активності та рівня бідності серед працюючих, що відображає поступове зменшення міжрегіональних відмінностей за базовими параметрами залучення населення до економічної діяльності та величини трудових доходів. Водночас для рівня безробіття та частки молоді, яка не працює і не навчається, виявлено стійку σ -дивергенцію, що свідчить про поглиблення структурної фрагментації окремих сегментів ринку праці та посилення регіональної асиметрії соціально-економічних ризиків. Для неформальної зайнятості статистично значущого тренду не виявлено, що вказує на інерційність та просторову стійкість даного явища.

Таким чином, результати σ -аналізу підтверджують часткову та селективну конвергенцію трудоворесурсного забезпечення, однак не дозволяють оцінити динамічні механізми вирівнювання та наявність ефекту наздоганяння/зближення, що зумовлює доцільність подальшого здійснення аналізу β -конвергенції, спрямованого на перевірку гіпотези про більш швидке покращення показників у регіонах з гіршими початковими умовами.

На основі узагальнення результатів побудови β -моделей (табл. 3.4) та їх систематизації (Додатки Т1 – Додаток Т6) можна зробити такі висновки.

1. Модель β -конвергенції *рівня безробіття* (Додаток Т1) формально має від'ємний коефіцієнт β ($-0,057$), що теоретично могло б свідчити про наявність ефекту *зближення*, тобто регіони з вищим початковим рівнем безробіття мали б демонструвати більш швидке його скорочення, проте фактично отримане значення β є статистично незначущим (p -value = 0,187, що $> 0,05$), а модель загалом не проходить перевірку адекватності за F -критерієм та має низьке значення R^2 (0,019), що додатково підтверджує, що початковий рівень безробіття практично не пояснює міжрегіональні відмінності в його динаміці.

Таким чином, β -конвергенція безробіття не підтверджується, а динаміка змін має скоріше випадковий або інституційно зумовлений характер (рис. 3.10), що вказує на важливість регуляторного впливу держав на національні ринки праці з метою зменшення рівня безробіття.

2. Щодо *рівня зайнятості* (Додаток Т2), коефіцієнт β також є від'ємним ($-0,021$), що відповідає гіпотезі β -конвергенції, а саме регіони з нижчим початковим рівнем зайнятості демонструють дещо вищі темпи її зростання. Однак, статистична значущість β -коефіцієнта та F -критерія перебувають на межі 10-відсоткового рівня ($p\text{-value} = 0,072, >0,05$, але $<0,1$), а модель в цілому має помірно невисоку пояснювальну здатність ($R^2=0,135$), що в принципі є типовим для такого типу моделей, у яких залежна змінна задана у вигляді першої різниці показника та виявляє високу варіативність темпів змін. В цілому можна говорити про слабку (або умовну) β -конвергенцію зайнятості (рис. 3.11), що є логічним з огляду на глобальні процеси вирівнювання доступу до робочих місць, транснаціоналізацію бізнесу та мобільність робочої сили на міжнародному ринку праці.

Таблиця 3.4

Опис моделей міжрегіональної β - конвергенції

Індикатор	Модель	β - коеф.	t-критерій (p-value)*	F-критерій/ p-value*	R ²
Рівень безробіття, %	$\Delta U_{r,t} = -0,355 - 0,057 U_{r,t-1} + \varepsilon_{r,t}$	-0,057	-1,329 (0,187)	1,766 (0,187)	0,019
Рівень зайнятості, %	$\Delta E_{r,t} = 1,157 - 0,021 E_{r,t-1} + \varepsilon_{r,t}$	-0,021	-1,815 (0,073)	3,295 (0,073)	0,135
Рівень економічної активності, %	$\Delta A_{r,t} = 1,253 - 0,022 A_{r,t-1} + \varepsilon_{r,t}$	-0,022	-2,846 (0,005)	8,102 (0,005)	0,212
Частка молоді, що не працює та не навчається, %	$\Delta N_{r,t} = 0,186 + 0,0026 N_{r,t-1} + \varepsilon_{r,t}$	0,0026	0,246 (0,806)	0,060 (0,806)	0,001
Рівень бідності серед працюючих, %	$\Delta P_{r,t} = 0,044 - 0,026 P_{r,t-1} + \varepsilon_{r,t}$	-0,026	-4,751 (0,000)	22,580 (0,000)	0,295
Рівень неформальної зайнятості, %	$\Delta I_{r,t} = 0,117 - 0,0004 I_{r,t-1} + \varepsilon_{r,t}$	-0,0004	-0,216 (0,829)	0,047 (0,829)	0,001

Примітка: $p\text{-value} < 0,05$ (значущість доведена); для індикаторів-дестимуляторів з метою забезпечення уніфікованої інтерпретації результатів β -конвергенції було здійснено лінійну трансформацію відповідних змінних шляхом зміни знаку ($Z Y = -Y$).

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

3. Модель для *рівня економічної активності* (Додаток Т3) демонструє чітко виражену та статистично значущу β -конвергенцію, зокрема коефіцієнт β є від'ємним (-0,022) та значущим на 1% рівні (p -value = 0,005), а модель загалом є адекватною за F -критерієм та має помірне значення R^2 (0,212). Це означає, що регіони з нижчим стартовим рівнем економічної активності в середньому зростали швидше, ніж регіони-лідери (рис. 3. 12). Такий результат є узгодженим із процесами глобальної інтеграції ринків праці, поширенням стандартів гідної зайнятості та залученням населення до економічної діяльності.

4. Для показника *частки молоді, що не працює і не навчається* (Додаток Т4) β -коефіцієнт має додатний знак (0,0026) та є статистично незначущим (p -value = 0,806), що означає, що регіони з вищою початковою часткою молоді, яка не працює і не навчається, не демонструють тенденцій до швидшого покращення ситуації, навпаки, динаміка є хаотичною та не підпорядковується механізму вирівнювання. Відсутність значущості як окремого параметра, так і моделі загалом свідчить про *відсутність β -конвергенції* та підтверджує структурну сегментацію молодіжного сегмента ринку праці (рис. 3.13).

5. Модель β -конвергенції *рівня бідності серед працюючих* (Додаток Т5) демонструє ефект наздоганяння/зближення, оскільки коефіцієнт β є від'ємним (-0,026) та статистично значущим на 1% рівні, модель є адекватною за F -критерієм і має найвище значення R^2 (0,295). Отже, регіони з вищим початковим рівнем бідності серед зайнятих скорочували її швидше, ніж регіони з кращими стартовими умовами. Такий результат логічно інтерпретується (рис. 3.14) як наслідок глобального поширення стандартів гідної праці, мінімальних гарантій доходів та інклюзивних моделей зростання.

6. Для *рівня неформальної зайнятості* (Додаток Т6) коефіцієнт β є від'ємним (-0,0004), але статистично незначущим (p -value = 0,829), а модель не проходить перевірку адекватності за F -критерієм. Дуже низьке значення R^2 (0,001) свідчить про відсутність системного зв'язку між початковим рівнем неформальної зайнятості та подальшими змінами цього показника. Відтак, β -

конвергенція неформальної зайнятості не підтверджується (рис. 3.15), що є логічним з огляду на глибоку інституційну, культурну та структурну специфіку даного явища в різних регіонах світу.

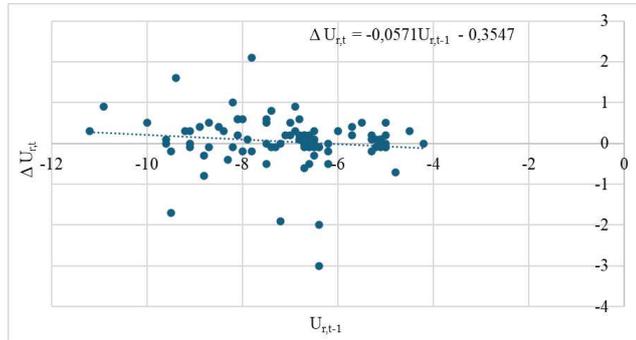


Рис. 3.10. Модель β-конвергенції рівня безробіття

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

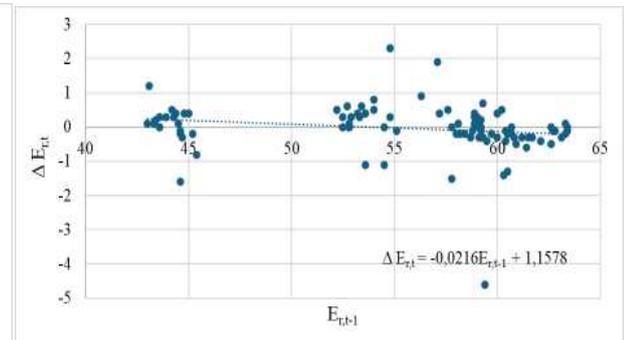


Рис. 3.11. Модель β-конвергенції рівня зайнятості

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

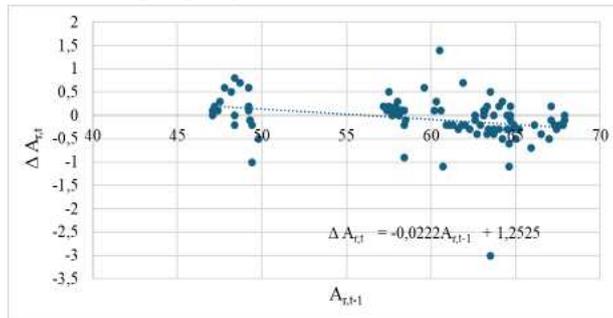


Рис. 3.12. Модель β-конвергенції рівня економічної активності

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

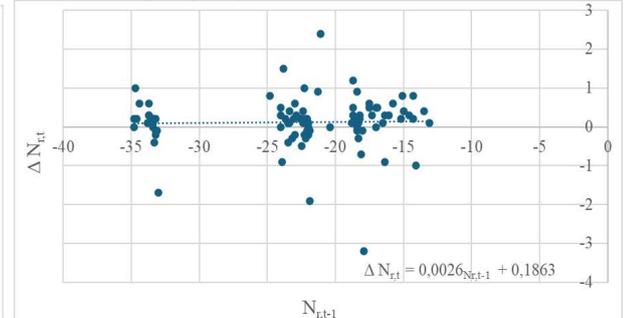


Рис. 3.13. Модель β-конвергенції частки молоді, що не навчається та не працює

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

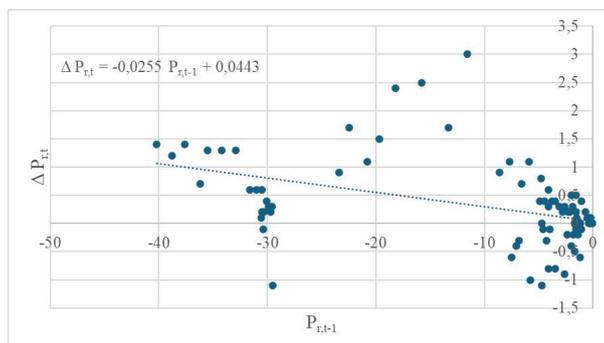


Рис. 3.14. Модель β-конвергенції рівня бідності серед працюючих

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

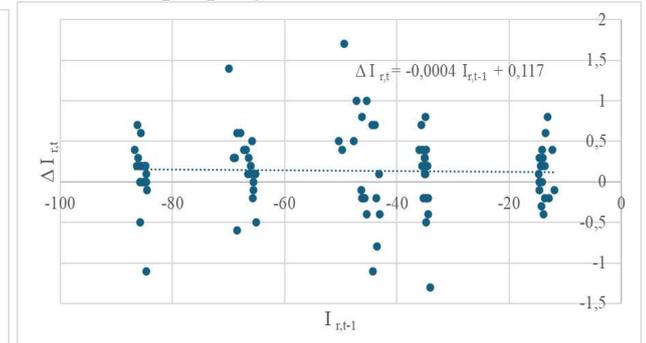


Рис. 3.15. Модель β-конвергенції рівня неформальної зайнятості

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків

Узагальнення результатів β -конвергенційного аналізу свідчить про селективний характер процесів міжрегіонального зближення у сфері трудоворесурсного забезпечення. Чітка та статистично значуща β -конвергенція виявлена для рівня економічної активності та рівня бідності серед працюючих, що вказує на наявність глобальних механізмів вирівнювання базових соціально-економічних параметрів залучення до праці. Для рівня зайнятості спостерігається слабка умовна конвергенція, тоді як для рівня безробіття, молодіжної неактивності та неформальної зайнятості ефект зближення відсутній. Це підтверджує, що різні сегменти ринку праці реагують на процеси глобалізації та транснаціоналізації неоднаково, формуючи асиметричну траєкторію розвитку, яка потребує подальшого зіставлення з результатами σ -конвергенції (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Об'єднані результати інтерпретації моделей
міжрегіональної σ - та β - конвергенції**

<i>Індикатор</i>	<i>σ- конвергенція</i>	<i>β- конвергенція</i>	<i>Тип динаміки</i>	<i>Інтерпретація</i>
Рівень безробіття, %	σ -дивергенція ($\delta > 0$, значущий)	відсутня (β незначущий)	структурна дивергенція	Міжрегіональні розриви зростають, механізм наздоганяння/зближення не працює
Рівень зайнятості, %	σ -конвергенція доведена ($\delta < 0$, значущий)	слабка β -конвергенція ($\beta < 0$, $p \approx 0,07$)	повільна, інерційна конвергенція	Формальне вирівнювання із дуже тривалим часовим горизонтом
Рівень економічної активності, %	сильна σ -конвергенція	чітко виражена β -конвергенція	повна конвергенція	Формування однорідного глобального простору участі в ринку праці
Частка молоді, що не працює на не навчається, %	σ -дивергенція ($\delta > 0$, значущий)	β -конвергенція відсутня	фрагментація	Посилення міжрегіональної неоднорідності молодіжного сегмента ринку праці; механізм наздоганяння/зближення у цьому сегменті не формується
Рівень бідності серед працюючих, %	σ -конвергенція доведена (найшвидша)	сильна β -конвергенція	прискорена соціально-трудова конвергенція	Швидке вирівнювання як рівнів, так і динаміки
Рівень неформальної зайнятості, %	відсутня	відсутня	інституційна інерція	Конвергенційні механізми не діють

Джерело: складено автором

Поєднання результатів моделювання дозволило типологізувати характер динаміки для різних індикаторів трудових ресурсного забезпечення:

- під *структурною дивергенцією* рівня безробіття у дослідженні розуміється стале зростання міжрегіональних відмінностей, зумовлене глибинними інституційними, галузевими та соціально-економічними особливостями регіональних ринків праці. Поєднання σ -дивергенції та відсутності β -конвергенції свідчить про те, що регіони з вищим рівнем безробіття не демонструють ефекту зближення, а сформовані диспропорції мають відтворювальний характер;

- *інерційна конвергенція* характеризує повільний і тривалий процес міжрегіонального зближення, що реалізується за рахунок довгострокових інституційних і демографічних чинників та супроводжується низькою швидкістю β -конвергенції за наявності статистично значущої σ -конвергенції;

- *фрагментація* як тип просторово-часової динаміки характеризується стійким зростанням міжрегіональних відмінностей, при цьому механізми вирівнювання не формуються ані на рівні структури, ані на рівні динаміки. Фрагментація молодіжного сегмента ринку праці означає стійке посилення міжрегіональної неоднорідності за відсутності механізму зближення, отже така динаміка свідчить про формування розрізнених траєкторій інтеграції молоді у ринок праці та відтворювальний характер міжрегіональних диспропорцій;

- *прискорена соціально-трудова конвергенція* характеризує такий тип динаміки міжрегіонального зближення, за якого вирівнювання відбувається одночасно на рівні структури та динаміки, що відображає ефективну дію транснаціональних механізмів вирівнювання, зокрема поширення стандартів гідної праці, мінімальних гарантій доходів, інклюзивних моделей зайнятості та координації соціально-трудової політики між регіонами;

- *інституційна інерція* означає відсутність конвергенційних або дивергенційних тенденцій, що свідчить про те, що глобальні інтеграційні процеси не транслюються у відповідний сегмент ринку праці, а національні

або регіональні інститути стримують або нейтралізують вирівнювальний ефект транснаціоналізації.

Таким чином, узагальнення результатів оцінки σ - та β -конвергенції свідчить, що процеси транснаціональної конвергенції трудових ресурсів не мають уніфікованого характеру, а характеризуються селективним та асинхронним впливом. Стійка та повна конвергенція спостерігається за окремими індикаторами, що відображають загальну участь населення в економічній діяльності та соціально-економічні результати праці, тоді як сегменти ринку праці, пов'язані з інституційною якістю зайнятості та інтеграцією вразливих груп, зберігають або навіть посилюють міжрегіональну диференціацію. Це означає, що глобалізація та транснаціоналізація ринків праці формують не уніфікований, а майже однорідний простір, у межах якого міжрегіональні відмінності за окремими параметрами трудових ресурсів істотно скорочуються, однак не зникають повністю, а конвергенційні процеси проявляються вибірково та з різною інтенсивністю залежно від структурних та інституційних характеристик відповідних сегментів ринку праці.

3.3. Удосконалення регулювання міжнародного ринку праці в контексті транснаціоналізації трудових ресурсних потоків

Процеси глобалізації значною мірою змінили формат і напрями розвитку міжнародного ринку праці, у зв'язку з чим зростає важливість визначення напрямків оптимізації останнього в контексті формування конструкту трудових ресурсів світового господарства на всіх рівнях.

Для забезпечення дієвого регулювання міжнародного ринку праці слід враховувати необхідність уніфікації умов використання праці відповідно до міжнародних норм [142, с. 139].

Зростаюча відкритість національних економік в умовах глобалізації, посилення трудової міграції перетворили національні ринки праці на складові системи глобального трудоворесурсного забезпечення, що потребує дієвого наднаціонального регулювання сфери використання праці. Інституційне оформлення наднаціонального регулювання ринку праці має включати комплекс складових (економічних, соціальних, політичних, культурних) з метою врахування об'єктивного характеру процесів залучення країн до міжнародного ринку праці [13, с. 272], і базуватись на таких підходах: системний підхід, інституційний підхід, структурно-функціональний аналіз, порівняльний аналіз, статистичний аналіз, емпіричний аналіз (рис. 3.16).

Слід підкреслити, що для забезпечення дієвості регулювання ринку праці на наднаціональному рівні необхідно враховувати динамічність розвитку світового трудоворесурсного середовища і зміст критично важливих викликів в системі світового ринку праці: глобалізація економіки, технологічні зрушення, зміни в характері праці і формах зайнятості, глобальний трудоворесурсний дефіцит тощо.



Рис. 3.16. Підходи до наднаціонального регулювання ринку праці

Джерело: складено автором з використанням [13, с. 272]

Одним з найбільш відчутних економічних впливів на розвиток світового ринку праці, як продемонстровано вище, здійснює *транснаціоналізація*, яка внаслідок посилення глобального характеру діяльності ТНК перетворила діяльність транснаціональних структур на головний чинник світового поділу праці і розвитку міжнародних економічних відносин (рис. 3.17). Відповідно завдання використання робочої сили у глобальному трудоворесурсному просторі потребують врегулювання на наддержавному, міждержавному, державному, суспільному рівні.

З урахуванням вищевикладеного, *регулювання міжнародного ринку праці* слід розуміти як діяльність держав, наддержавних інституцій і транснаціональних структур (ТНК) щодо застосування міжнародних норм і стандартів у сфері використання праці у глобальному трудоворесурсному просторі.



Рис. 3.17. Структурна схема транснаціоналізації

Джерело: розроблено автором

Суб'єктами регулювання міжнародного ринку праці виступають:

- *держави* як первинні суб'єкти регулювання ринку праці, наділені міжнародною правосуб'єктністю;
- *міжнародні інституції* (міжнародні урядові і неурядові організації), які розробляють міжнародні трудові стандарти, наділені галузевою правосуб'єктністю, і повноваження яких визначаються статутом;

– *транснаціональні корпорації (ТНК)*, які формують економічно обґрунтовані умови праці відповідно до міжнародних норм і стандартів (Кодекс поведінки ТНК та ін.) в рамках трудових відносин.

Основними міжнародними організаціями у сфері праці є і світові (ООН, МОП, МОМ) і регіональні, в компетенції яких знаходяться питання праці (Європейський Союз, Рада Європи, ОБСЄ, USMCA тощо), інституції. Якщо діяльність світових міжнародних інституцій спрямована на створення універсальних стандартів праці [7, с. 110], то регіональні організації, як і міжнародні недержавні організації (Міжнародна конфедерація профспілок, Всесвітня федерація профспілок, Міжнародна організація роботодавців та ін.) зосереджені на деталізації вказаних стандартів відповідно до особливостей та нормативних вимог певних регіонів [14, с. 349].

Сучасні тенденції розвитку світового ринку праці вимагають також критичного переосмислення наявних методів і підходів до регулювання міжнародної міграції, зважаючи на її глобальний масштаб і загострення проблеми нерівномірного розподілу благ [140, с. 43], які породжуються старінням населення (вже у 2012 р. середній вік населення більшості розвинутих країн перевищував 45 років), скороченням кількості «молодих» країн. Зростання середнього віку населення у світі позначається на можливостях підтримки якості життя (через уповільнення зростання сукупного ВВП) і вимагає залучення молодшої робочої сили із-за кордону – високий рівень імміграції уповільнює старіння в приймаючих країнах. Як зазначалось в аналітичному розділі, в ряді розвинутих країн залучення кваліфікованих мігрантів виступає складовою державної стратегії економічного розвитку.

Міграційна політика має враховувати той факт, що в умовах глобалізації все більше працівників будуть задіяні на ринку праці більше, ніж однієї країни. Крім того, міграційна політика має враховувати зростання кількості компаній, які мають міжнародні інтереси, і відповідно – ймовірність активізації явища *brain drain*.

Масштаб суперечностей і проблем, породжених міграцією, викликає необхідність її регулювання на науковій основі [145, с. 47]. Основне завдання

в даному контексті полягає в тому, щоб максимізувати переваги міграції, не обмежуючись мінімізацією ризиків [217]. Зважена міграційна політика здатна гармонізувати економічні і демографічні умови в країнах, сприяти підвищенню народжуваності і трансформувати вікову структуру населення в бік зменшення показника середнього віку. Для цього фокус вирішення питань міграції має зміститись від країнового рівня на рівень міжнародного співробітництва. Ряд *Конвенцій МОП та ООН*, присвячені врегулюванню міжнародної міграції (табл. 3.6):

Таблиця 3.6

Конвенції МОП та ООН, присвячені врегулюванню міжнародної міграції

<i>Конвенції МОП</i>	<i>Зміст конвенцій</i>
<i>Конвенція МОП №143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення»</i>	Спрямована на протидію незаконному найму мігрантів та врегулювання їх трудової діяльності відповідно до норм національного та міжнародного трудового законодавства [66]
<i>Конвенція МОП №97 «Про працівників-мігрантів»</i>	Забезпечує мінімальні стандарти щодо умов праці мігрантів (відповідно до умов праці громадян країни), а також стандарти медичної та соціальної допомоги [67]
<i>Міжнародна Конвенція ООН «Про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей»</i>	Гарантує мігрантам право на рівні умови праці та соціальний захист, запобігає фізичному та економічному насильству, а також забезпечує їх права на свободу думки та релігійних сповідань [91]

Джерело: складено автором з використанням [31; 66; 67; 91]:

Слід відзначити що не всі розвинуті країни ратифікували зазначені конвенції. Врахування вимог вищевказаних конвенцій з метою удосконалення регулювання міжнародного ринку праці сприятиме створенню ефективної міграційної політики в контексті уніфікації умов використання праці мігрантів на основі міжнародних стандартів і визначення пріоритетних завдань у сфері трудової міграції та управління міграційними процесами.

Країни, що долучаються до системи міжнародних трудових ресурсних переміщень, як правило, мають протилежні інтереси, пов'язані з національними стратегіями в контексті дотримання державного суверенітету та забезпечення

конкуентоспроможності країни у світовій економіці. Це пов'язано з економічними вигодами або втратами у процесі переміщення людських ресурсів, у зв'язку із чим, з одного боку, актуальності набуває абстрагування від особливостей державних міграційних політик, з іншого – декомпозиція аналізу і особливостей міграційних переміщень людських ресурсів [170, с. 57-58], у тому числі з урахуванням транснаціональних важелів міжнародної міграції.

Важливою умовою диверсифікації легітимних каналів транснаціональної міграції робочої сили мають бути підготовка і укладання *багатосторонніх угод* щодо міжнародного співробітництва у сфері трудових ресурсного забезпечення між країнами – основними міграційними партнерами [155, с. 71], які належать до категорії спеціальних міжнародних договорів, що, керуючись положеннями загального характеру, вибудовують регулювання або типів трудових відносин, або певних дій у сфері використання праці (оплата праці, вивільнення працівників тощо) [142, с. 139].

Міжнародні угоди відіграватимуть ключову роль у регулюванні транснаціональних міграційних потоків, впливаючи на напрямки та обсяги міграційних переміщень, умови працевлаштування та інтеграцію мігрантів у країнах призначення, враховуючи комплекс факторів, що визначають зміст міграційних процесів на глобальному ринку праці.

Угоди про співпрацю у сфері міграції мають визначати правові рамки міжнародної міграції (правила в'їзду, працевлаштування, використання праці мігрантів), встановлювати рівні (антидискримінаційні) умови зайнятості, закріплюють право останніх на соціальний захист з боку держав.

Одним із ключових аспектів регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації є врегулювання *транснаціональних потоків робочої сили* з метою призупинення міграційних втрат країн.

Відповідно державам необхідно оперативно реагувати на глобальні виклики транснаціональної міграції робочої сили [145, с. 47]:

– кризу управління міграцією з боку національних держав (використання робочої сили транснаціональними корпораціями фактично знаходиться поза межами державного регулювання);

- розбіжності інтересів держав і ТНК щодо використання робочої сили;
- зростаючу поляризацію країн світу за рівнем добробуту.

Враховуючи масштаб діяльності ТНК, які не лише впливають на національні економіки країн базування і діяльності корпорацій, а й формують нові стандарти у сфері регулювання *внутрішньofірмового ринку праці*, призупинення міграційних втрат має передбачати, *по-перше*, впровадження дієвої політики регулювання внутрішньofірмового ринку праці ТНК як складової *транснаціонального конструкту трудоворесурсного забезпечення*; *по-друге*, створення нових робочих місць як засобу зростання життєвого рівня населення [163, с. 100].

Якщо розглядати рівень управління *внутрішньofірмовим ринком праці ТНК* – це є доволі складним завданням через глобальну присутність, велику кількість бізнес-процесів, різноманітність культур, законодавчих систем та умов діяльності ТНК в різних країнах, необхідність узгодження глобальних корпоративних стратегій з локальними особливостями країн присутності [106, с. 105]. Крім того, різноманітний склад працівників (з країн базування, приймаючих країн, країн-постачальників робочої сили) створює додаткові трудоворесурсні виклики для корпорацій [106, с. 106].

В даному контексті зростає важливість запровадження в практику регулювання внутрішньofірмового ринку праці ТНК кроскультурного менеджменту як основи управління мультинаціональним колективом. Для успішної інтеграції працівників у транснаціональне трудове середовище необхідним є запровадження дієвих комунікаційних програм і програм безперервного професійного розвитку з метою забезпечення конкурентних позицій компаній у глобальній економічній системі.

Врахування взаємовпливу вищезазначених чинників може бути досягнуто на основі використання *структурної схеми трудоворесурсного забезпечення внутрішньокорпоративного ринку праці ТНК* (рис. 3.18), яка

спирається на ідентифікацію особливостей транснаціоналізації як середовища формування новітнього ринку праці (новітнього формату трудових ресурсних відносин) на етапі глобалізації, та враховує виклики, пов'язані з параметрами організації трудових відносин одночасно в багатьох країнах світу.

Наведена структурна схема відповідає потребам розробки такого конструкту трудових ресурсних забезпечення, який би сприяв пошуку консенсусу між транснаціональними структурами і національними агентами – державами, суспільствами, працівниками.

Першим нормативним документом, спрямованим на формування правил діяльності ТНК у міжнародному трудових ресурсному просторі, є *Тристороння декларація принципів стосовно багатонаціональних корпорацій і соціальної політики* (1977 р., оновлена у 2017 р.), що базується на конвенціях МОП і стосується працівників, зайнятих на підприємствах ТНК, яка започатковувала укладання міжнародних колективних договорів.

Транснаціональні корпорації в односторонньому порядку прийняли *Кодекс поведінки ТНК*, який базувався на концепції соціальної відповідальності (*Corporate Social Responsibility*), що припускав застосування в діяльності ТНК принципу здорового прагматизму як засобу підтримки справедливої конкуренції на міжнародному ринку. На його основі пізніше було розроблено *Базовий кодекс поведінки, що охоплює сферу праці*, який використовувався як оціночна шкала даного Кодексу [165, с. 74].

В процесі розвитку інтернаціонального соціального діалогу сформувалось розуміння необхідності укладання *міжнародного колективного договору* (*International Framework Agreement*) – документу, який охоплює інтернаціональних представників підприємств ТНК і запобігає використанню керівництвом ТНК у своїх інтересах міжнародної диференціації заробітної плати, умов праці, конкуренції між працівниками з різних країн, тобто є важливим інструментом забезпечення зайнятості працівників ТНК [165, с. 74].

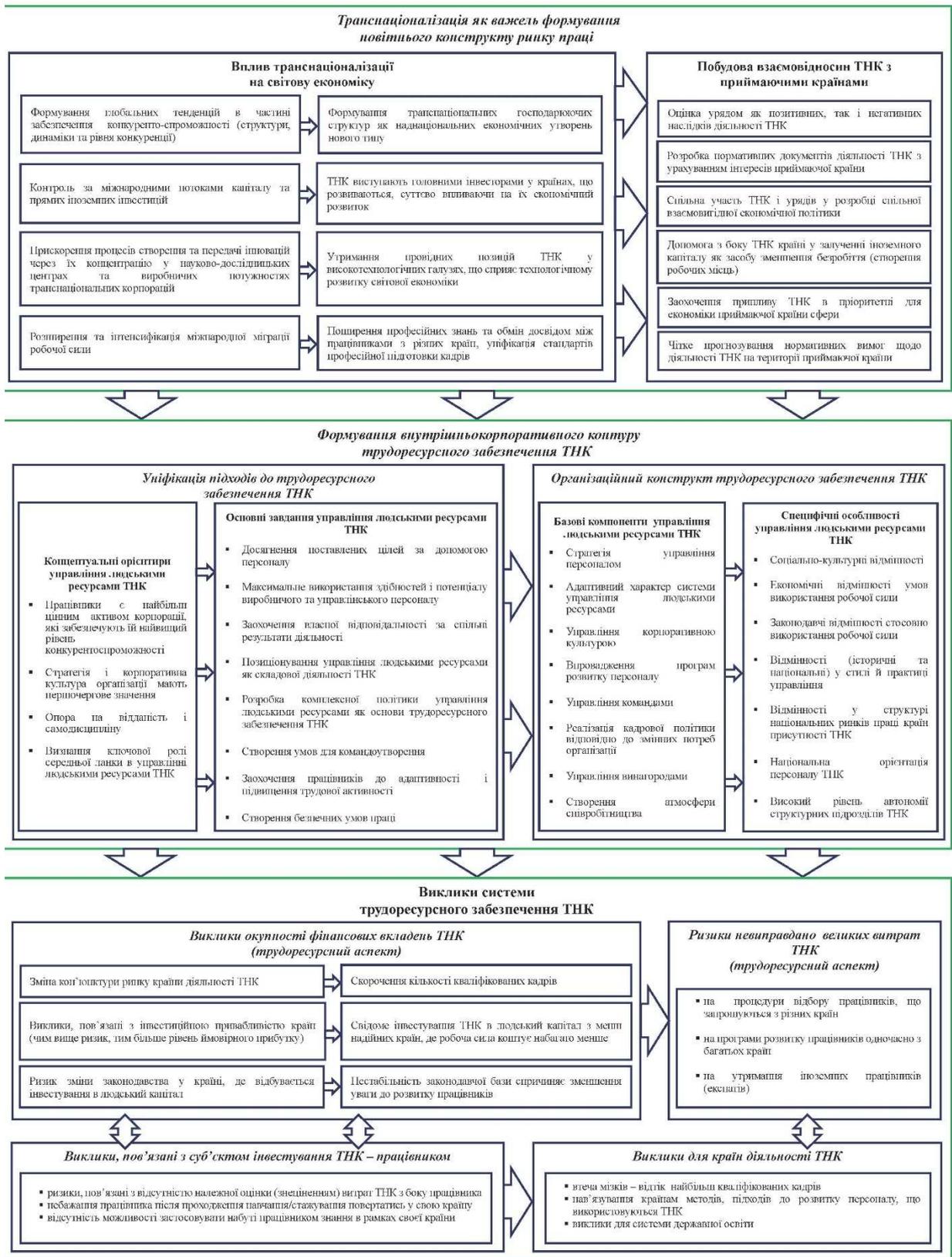


Рис. 3.18. Структурна схема трудоворесурсного забезпечення внутрішньокорпоративного ринку праці ТНК

Джерело: розроблено автором

Слід відзначити, що можливості державного регулювання трудоресурсного забезпечення ТНК є достатньо обмеженими внаслідок зацікавленості країн у припливі іноземних інвестицій і створенні робочих місць, що зумовлює підпорядкування державних інтересів корпоративним. Це свідчить про важливість передачі відповідних регуляторних питань на наддержавний рівень.

Так, в *Тристоронній декларації принципів стосовно багатонаціональних корпорацій і соціальної політики (MNE Declaration)* проголошено ряд положень рекомендаційного характеру, які можуть бути реалізовані на практиці при укладанні міжнародних колективних договорів між роботодавцями (ТНК), представниками найманих працівників (міжнародні профспілки) і державою (уряди країн) щодо зайнятості на довгострокову перспективу [237]:

– п. 16: багатонаціональні ТНК, особливо ті, що здійснюють свою діяльність в країнах, які розвиваються, мають прагнути до розширення можливостей працевлаштування та дотримання трудових стандартів, враховуючи політику та цілі урядів у сфері зайнятості, а також вживати дій щодо забезпечення стабільності зайнятості та довгострокового розвитку підприємств;

– п. 19: здійснюючи інвестиції в країнах, що розвиваються, ТНК повинні враховувати важливість використання технологій, які прямо або опосередковано забезпечують створення робочих місць, адаптуючи технології до потреб і особливостей приймаючих країн настільки, наскільки це дозволяють характеристики виробничого процесу і умови, що склались у відповідному секторі економіки. По мірі можливостей ТНК також повинні приймати участь у розробці відповідних технологій в приймаючих країнах;

– п. 20: з метою сприяння зайнятості в країнах, що розвиваються, ТНК мають, якщо це є практично здійсненим, розглядати можливість укладання з національними корпораціями контрактів на виробництво комплектуючих і обладнання, використання місцевої сировини і сприяння її переробці;

– п. 32: уряди мають аналізувати вплив ТНК на зайнятість в різних галузях промисловості. Уряди, а також ТНК мають вживати належних заходів контролю щодо впливу діяльності ТНК на зайнятість і ринок праці;

– п. 33: ТНК, так само як і національні корпорації, повинні через активне планування у сфері зайнятості прагнути забезпечувати стабільність зайнятості працівників, яких наймають, і дотримуватись прийнятих за підсумками переговорів зобов'язань стосовно стабільності зайнятості і соціального забезпечення. Через гнучкість, яку можуть мати ТНК, вони повинні прагнути брати на себе провідну роль у сприянні стабільній зайнятості, особливо в країнах, де припинення їх діяльності може посилити довготривале безробіття;

– п. 34: маючи намір внести зміни в свою діяльність (включаючи злиття, поглинання або перенесення виробництва), які спричинять значні наслідки для зайнятості, ТНК повинні завчасно повідомити щодо відповідних змін державні органи і представників найнятих працівників, щоб спільно з ними обговорити вплив цих змін і максимально пом'якшити несприятливі наслідки;

– ін.

Переважна більшість зазначених питань не залишились поза увагою світового співтовариства, і в результаті спільних напрацювань з'явилися ряд міжнародних документів на рівні ООН, МОП, МОМ, ЄС тощо, спрямованих на вирішення проблеми регулювання міжнародного ринку праці через *забезпечення гарантій зайнятості*, виходячи з того, що проблема забезпечення стабільності міжнародного ринку праці – це передусім проблема зайнятості [120].

Відштовхуючись від необхідності реалізації гарантій права на працю, прагнення країн забезпечити максимально високий рівень зайнятості населення базується на можливості отримання роботи працездатними громадянами у працездатному віці, незалежно від того, у яких формах і на яких засадах відбуватиметься їх залучення до праці [120].

Зокрема, *Європейська соціальна Хартія (переглянута)* визнає однією із найважливіших цілей забезпечення високого рівня зайнятості за рахунок

свободи використання праці, справедливих умов праці, колективного відстоювання прав у сфері праці [35].

Стратегією «Європа – 2020» (діяла в 2010 – 2020 рр.) було визначено, що одним із пріоритетних напрямів діяльності ЄС має стати створення необхідних умов для вдосконалення ринку праці і збільшення рівня зайнятості населення у віці 20–64 роки до 75 %. Водночас, незважаючи на бюджет стратегії у 336 млрд. євро, увагу до освітньої складової (частка молоді з вищої освітою мала становити не менше 40 %) та наукової діяльності (інвестиції у НДДКР на рівні 3 % ВВП Євросоюзу), до забезпечення гідної праці (скорочення на 20 млн. осіб, яким загрожує небезпека опинитись за межею бідності) [184], вказаного рівня зайнятості в ЄС досягти не вдалось, – що визначає важливість регулювання міжнародного ринку праці через максимізацію рівня зайнятості населення.

Крім того, на наддержавному рівні значна увага приділяється забезпеченню у світовому трудоворесурсному просторі *гідної зайнятості* відповідно до принципів корпоративної соціальної відповідальності, викладених у *Глобальному договорі ООН* (2000 р.) (табл. 3.7), *Керівних принципів ООН в області бізнесу та прав людини* (2011 р.) *Порядку денного ООН у сфері сталого розвитку до 2030 р. (Ціль 8 – Гідна праця та економічне зростання)* (2015 р.).

Офіційне закріплення концепції гідної зайнятості у глобальному трудоворесурсному просторі відбулось з прийняттям *Декларації МОП щодо соціальної справедливості з метою справедливої глобалізації* (2008 р.), основні положення якої стосовно трудових стандартів знайшли відображення у *Керівних принципах ОЕСР для багатонаціональних підприємств* (2011 р., оновлено в 2023 р.).

Впровадження концепції гідної праці також підтримується *Світовим Банком*: стандарти ефективності, запроваджені у 2004 р., вимагають від фірм, які співпрацюють з банком, дотримуватись належної трудової практики [122, с.68].

Таблиця 3.7

Принципи Глобального договору ООН [135, с. 207]

<i>Права людини</i>	<i>Трудові відносини</i>	<i>Навколишнє середовище</i>	<i>Боротьба з корупцією</i>
<i>Принцип 1</i> Ділові кола повинні підтримувати та поважати дотримання прав людини, проголошених міжнародним співтовариством	<i>Принцип 3</i> Ділові кола повинні підтримувати свободу асоціацій та на практиці визнавати право на укладення колективних угод	<i>Принцип 7</i> Ділові кола повинні дотримуватись превентивного підходу до вирішення екологічних проблем	<i>Принцип 10</i> Ділові кола повинні протистояти будь-яким формам корупції, включно зі здирицтвом і хабарництвом
<i>Принцип 2</i> Ділові кола повинні забезпечити власну непричетність до порушень прав людини	<i>Принцип 4</i> Ділові кола повинні виступати за викорінення всіх форм примусової праці	<i>Принцип 8</i> Ділові кола повинні здійснювати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища	
	<i>Принцип 5</i> Ділові кола повинні сприяти усуненню дитячої праці	<i>Принцип 9</i> Ділові кола повинні сприяти розвитку та поширенню екологічно безпечних технологій	
	<i>Принцип 6</i> Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування		

Важливість реалізації принципів гідної зайнятості в глобальному трудоресурсному просторі зростає у зв'язку із виникненням у системі світового ринку праці нетипових форм трудових відносин – *нових форм зайнятості (НФЗ)*, які, як зазначалось вище, отримали масштабне розповсюдження у зв'язку з утворенням цифрових ТНК і стрімким втручанням інформаційних технологій у функціонування ринку праці, що зумовлює становлення нових (віртуальних) форм трудоресурсних потоків.

На етапі глобалізації, враховуючи еволюційний вплив диджиталізації на ринок праці, становлення нових (нетипових) форм зайнятості (рис. 3.19) приходиться на зміну традиційним формам, що вимагає гармонізації національних законодавств з міжнародними нормами використання праці, оскільки відмітною особливістю сучасного етапу розвитку ринку праці є уніфікація міжнародних трудових стандартів. Дані стандарти представляють собою результат міжнародного регулювання ринку праці, здійснюваного за допомогою багатосторонніх угод держав, які є членами МОП.

Специфіка *нових форм зайнятості* як форми трудових відносин, які або виникли вперше, або за якими спостерігаються високі темпи зростання у

міжнародному чи національному трудоворесурсному просторі у відповідь на глобальні та макроекономічні законодавчі, нормативні та технологічні зміни [222], полягає в тому, що працівники в рамках НФЗ на ринку праці меншою мірою охоплені регуляторним впливом, ніж працівники стандартних форм зайнятості [233], що потребує удосконалення наявних інституційних важелів і організаційно-економічних механізмів регулювання ринку праці на основі розробки нових міжнародних стандартів у сфері НФЗ.

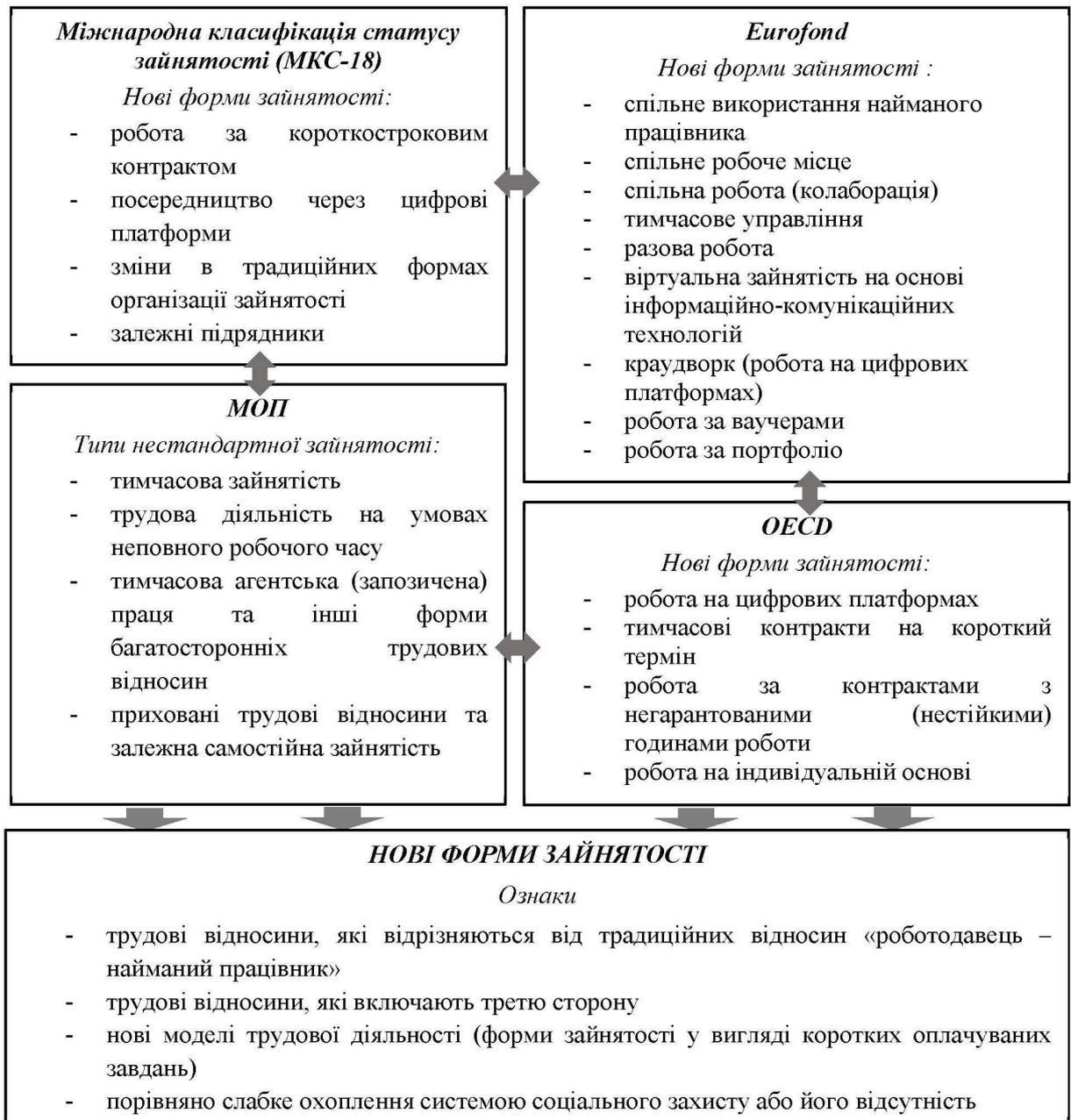


Рис. 3.19. Система інституційних підходів до класифікації нових форм зайнятості

Джерело: розроблено автором з використанням [23]

Важливу роль у врегулюванні нових форм зайнятості відіграє Міжнародна організація праці (МОП), прийнявши ряд відповідних конвенцій [142] (табл. 3.8) та на європейському рівні – *Європейська рамкова угода про дистанційні форми зайнятості* [188].

Таблиця 3.8

Конвенції МОП, що стосуються нових форм зайнятості

<i>Конвенції, рекомендації</i>	<i>Зміст конвенції</i>
Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу	Зобов'язує держави вживати заходів, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, що знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий день
Конвенція МОП №181 про приватні агенства зайнятості Рекомендація МОП №188 щодо приватних агенств зайнятості	Ухвалені з метою надання можливості діяти приватним агенствам, а працівникам, які користуються їх послугами – створення можливості захисту
Конвенція МОП №177 про надомну працю Рекомендація МОП №184 щодо надомної праці	Встановлюють стандарти МОП щодо надомної праці: надомна праця визначається як будь-яка робота, яку особа виконує поза приміщенням роботодавця, і за яку обов'язково призначена винагорода, а кінцевим продуктом є товар, створений згідно рекомендацій роботодавця
Конвенція МОП №189 про гідну працю надомних працівників Рекомендація МОП №201 про гідну працю домашніх працівників	Врегулюють норми використання дистанційної роботи, урівняння в правах дистанційних і традиційних працівників: базові трудові права, тривалість робочого часу та відпочинку, свободу об'єднань, укладення колективних договорів, гарантії мінімальної оплати праці, охорони праці тощо

Джерело: складено автором з використанням [142, с. 140]

При цьому слід враховувати, що в умовах глобалізації важливим завданням є зміна способів і методів регулювання трудових відносин в рамках НФЗ у напрямі створення гарантій захисту прав та інтересів усіх сторін трудових відносин через збалансування їх інтересів як засобу досягнення повної і продуктивної зайнятості в системі світового ринку праці.

Крім того, МОП аналізує взаємозв'язок між сукупністю аспектів нових форм зайнятості і рівнем добробуту через комплекс показників, які впливають на рівень добробуту зайнятих [23, с. 169].

На Європейському рівні нові форми зайнятості врегульовуються в частині дистанційної роботи відповідно до *Європейської рамкової угоди про дистанційні форми зайнятості*, зокрема регламентується виконання роботи з використанням інформаційних технологій за межами приміщень роботодавця на постійній основі, а також питання захисту трудових прав працівників, що працюють як дистанційно, так і на традиційних робочих місцях.

Таким чином, сучасний етап транснаціоналізації трудових ресурсних потоків, зумовлений множинними проявами глобалізації, характеризується кардинальною трансформацією механізмів розвитку світового ринку праці і форм використання праці, і супроводжується, з одного боку, уніфікацією умов використання праці у світовому трудових ресурсному просторі, з іншого – декомпозицією світового трудових ресурсного простору відповідно до цілей і завдань міжнародної економічної діяльності.

Висновки до розділу 3

В результаті проведеного дослідження запропоновано *концепт регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації*, який на основі ідентифікації глобальних трудових ресурсних трансформацій (вплив глобалізації на національні ринки праці, ознаки трансформації національних ринків праці), аспектів становлення глобального ринку праці (основні проблеми трудових ресурсного забезпечення на етапі глобалізації, новітні виклики глобального ринку праці, напрями адаптивного регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації), виділення цілей, інструментального та організаційного конструкту, а також основних завдань реформування політики регулювання національних ринків праці на етапі глобалізації, окреслює напрями міжнародного співробітництва у сфері регулювання ринку праці у глобальному трудових ресурсному просторі.

Розроблено *концептуальну схему формування транснаціонального конструкту трудоворесурсного забезпечення в системі глобального ринку праці*, яка, окреслюючи інституційну та економічну рамки транснаціоналізації трудоворесурсного простору, з урахуванням проявів вказаного процесу (концентрація інтернаціональних контингентів робочої сили на підприємствах ТНК, диверсифікація міграційних процесів у глобальному трудоворесурсному просторі, формування глобальних стандартів щодо якості робочої сили, інституціоналізація глобального трудоворесурсного простору), враховує особливості транснаціоналізації трудоворесурсних потоків на глобальному, регіональному, макро-, мікрорівні. Обґрунтовано необхідність створення наднаціонального регуляторного контуру трудоворесурсного забезпечення, який впорядковував би питання використання іноземної робочої сили у глобальному масштабі.

Емпірично підтверджено *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудоворесурсного забезпечення у глобальному масштабі через утворення транснаціонального контуру трудоворесурсного забезпечення, внаслідок взаємодії територіального та виробничого чинників транснаціоналізації трудоворесурсних потоків. Зроблено висновок, що глобалізація та транснаціоналізація ринків праці формують не уніфікований, а майже однорідний простір, у межах якого міжрегіональні відмінності за окремими параметрами трудоворесурсного забезпечення істотно скорочуються, а конвергенційні процеси проявляються вибірково та з різною інтенсивністю залежно від структурних та інституційних характеристик відповідних сегментів ринку праці.

Виходячи з того, що один з найбільш відчутних економічних впливів на розвиток світового ринку праці здійснює транснаціоналізація, яка внаслідок посилення глобального характеру діяльності ТНК перетворила діяльність останніх на головний чинник світового поділу праці, зроблено висновок, що регулювання міжнародного ринку праці слід розуміти як діяльність держав, наддержавних інституцій і транснаціональних структур (ТНК) щодо

застосування міжнародних норм і стандартів у сфері використання праці у глобальному трудоворесурсному просторі. Враховуючи, що в умовах глобалізації все більше працівників будуть задіяні на ринку праці більше, ніж однієї країни, зроблено висновок, що основне завдання міграційної політики має полягати у формуванні сприятливих умов використання праці мігрантів на основі уніфікації міжнародних стандартів використання праці і визначення пріоритетних завдань у сфері трудової міграції. Обґрунтовано, що одним із ключових аспектів регулювання ринку праці в умовах глобалізації з метою нівелювання міграційних втрат має стати регулювання транснаціональних потоків робочої сили.

Доведено, що ТНК, враховуючи масштаб їх діяльності, не лише впливають на національні економіки країн присутності корпорацій, а й формують нові стандарти у сфері регулювання внутрішньофірмового ринку праці. Розроблено *структурну схему трудоворесурсного забезпечення внутрішньокорпоративного ринку праці ТНК*, яка спирається на ідентифікацію особливостей транснаціоналізації як середовища формування новітнього конструкту трудоворесурсних відносин на етапі глобалізації з урахуванням викликів, пов'язаних з форматом трудових відносин одночасно в багатьох країнах світу. Запропонована структурна схема відповідає потребам розробки конструкту трудоворесурсного забезпечення з метою пошуку консенсусу між транснаціональними структурами і національними агентами – державами, суспільствами, працівниками, – у тому числі з урахуванням специфіки нових форм зайнятості (НФЗ), що потребує удосконалення наявних інституційних важелів і організаційно-економічних механізмів регулювання ринку праці на основі розробки міжнародних стандартів у сфері НФЗ.

Основні результати проведеного дослідження опубліковано в працях [224; 229].

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження запропоновано нове вирішення важливої наукової задачі удосконалення теоретико-методологічних засад дослідження транснаціоналізації трудових потоків та формування організаційно-концептуального конструкту трудових забезпечення на різних рівнях глобальної економічної системи. На основі отриманих результатів зроблено такі висновки:

1. Аналіз методологічних основ закономірностей формування і розвитку глобалізації, виходячи з об'єктивного системного характеру трансформації просторової організації світу та міжсуб'єктних відносин на міжконтинентальному, міжрегіональному, міжкраїновому рівні, дозволив визначити *глобалізацію* як поширення у планетарному масштабі процесів якісного перетворення міжнародної економічної взаємодії, які через комплекс змін транснаціонального характеру сприяють трансформації міжнародного поділу праці та становленню єдиного глобального трудових простору.

2. На основі дослідження теоретичних засад розвитку транснаціоналізації як трудових феномену зроблено висновок, що транснаціональні корпорації, активно використовуючи об'єктивні тенденції світового поділу праці, посилюють процеси інтернаціоналізації трудових забезпечення. Надано визначення *транснаціональної компанії* як суб'єкта глобальної економіки, стратегія міжнародного розвитку якого спрямована на максимізацію переваг діяльності на ринках країн присутності.

3. Виходячи з того, що діяльність ТНК сприяє становленню конвергентної світової економічної системи, обумовлюючи визначальний характер трудових складової процесу транснаціоналізації, висловлено *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудових забезпечення у глобальному масштабі.

4. В процесі дослідження глобальних передумов формування транснаціональних трудових потоків встановлено, що кардинальні економічні, геополітичні та соціальні зміни на етапі глобалізації призводять до структурної декомпозиції світового трудових простору – виникнення транснаціональних трудових взаємодій, в рамках яких відбувається перерозподіл робочої сили у глобальному масштабі. В системі глобального ринку праці утворюються транснаціональні трудові потоки, які виконують функцію наднаціонального трудового забезпечення національних економік і міжнародних господарюючих структур.

5. В результаті аналізу транснаціональних трансформацій трудового забезпечення в системі світового ринку праці обґрунтовано, що на сучасному етапі транснаціональні трудові потоки виступають ключовим інструментом стабілізації міжнародного ринку праці, оперативно реагуючи на динамізацію трудових потреб національних економік і міжнародних господарюючих структур (ТНК), компенсуючи дефіцит робочої сили в системі ринку праці на всіх рівнях. На основі висновку, що територіальний та виробничий чинники транснаціоналізації в процесі взаємодії утворюють транснаціональний контур трудового забезпечення, аналітично підтверджено *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудового забезпечення у глобальному масштабі.

6. Серед новітніх тенденцій транснаціоналізації трудового забезпечення встановлено домінуючу роль цифрової трансформації, що призводить до суттєвих структурних зрушень в системі світового ринку праці, зокрема до посилення віртуалізації трудових відносин. Ключову роль у даному процесі відіграють цифрові ТНК, сприяючи виникненню нових форм зайнятості та змінюючи параметри світового трудового простору в контексті домінування міграційних потоків кваліфікованої і висококваліфікованої робочої сили.

7. В результаті проведеного дослідження запропоновано *концепт регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації*, який на основі

ідентифікації глобальних трудових ресурсних трансформацій визначає напрями міжнародного співробітництва в сфері регулювання ринку праці у глобальному трудових ресурсному просторі.

8. Розроблено *концептуальну схему формування транснаціонального конструкту трудових ресурсного забезпечення в системі глобального ринку праці*, яка, окреслюючи інституційну та економічну рамки транснаціоналізації трудових ресурсного простору, враховує особливості транснаціоналізації трудових ресурсних потоків на глобальному, регіональному, макро-, мікрорівні.

9. Емпірично підтверджено *гіпотезу* щодо транснаціональної конвергенції трудових ресурсного забезпечення у глобальному масштабі через утворення транснаціонального контуру трудових ресурсного забезпечення, в рамках якого міжрегіональні відмінності за рядом параметрів істотно скорочуються, а конвергенційні процеси проявляються залежно від структурних та інституційних характеристик відповідних сегментів ринку праці.

10. Виходячи з того, що ТНК, враховуючи масштаб їх діяльності, не лише впливають на національні економіки країн присутності корпорацій, а й формують нові стандарти у сфері регулювання внутрішньофірмових ринків праці, розроблено *структурну схему трудових ресурсного забезпечення внутрішньокорпоративного ринку праці ТНК*, яка спирається на ідентифікацію особливостей транснаціоналізації як середовища формування новітнього конструкту трудових ресурсних відносин на етапі глобалізації з урахуванням викликів, пов'язаних з форматом трудових відносин одночасно в багатьох країнах світу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз міграційної політики держав: орієнтири для України: аналіт. дослідження в рамках проєкту «Візія – 2033: «Збереження і розвиток трудових ресурсів України в найближче десятиліття» / С. П. Калініна С. П. Ланська, В. В. Подунай. Київ, 2024. 157 с. URL: <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6122>
2. Антипенко Н.В., Почерніна Н.В., Васильківський Д.М. Глобалізація та її вплив на міжнародні економічні відносини. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3345/3272>
3. Беззубченко О.А., Калінін В.В. Новітні реалії міжнародного ринку праці: транснаціональні ефекти трудоворесурсного забезпечення. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. 2023 р., Вип. 26. С. 123-134. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/ekonomics/article/view/389> DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-26-123-134>
4. Бібіков Д.В. ТНК в процесі співіснування глобалізації та регіоналізму. *Ефективна економіка*. 2011. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=640>
5. Булкот О. Кількісні методи вимірювання ступеня транснаціоналізованості компанії. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. №3 (204). 2019. С. 14-20. URL: https://www.researchgate.net/profile/Oksana-Bulkot/publication/336735192_Quantitative_Methods_of_Estimation_of_the_Degree_of_Company's_Transnationality/links/633583d4769781354ea60fa1/Quantitative-Methods-of-Estimation-of-the-Degree-of-Companys-Transnationality.pdf
6. Бут-Гусаїм О. Г. Умови та вплив глобалізаційних перетворень на діяльність бізнес-структур. *Бізнесінформ*. 2024. №1. С. 29-45. URL:

https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2024-1_0-pages-29_45.pdf

7. Бутинська Р.Я. Роль і значення актів Організації Об'єднаних Націй і Міжнародної організації праці як джерел трудового права: досвід США. *Юридичний електронний науковий журнал*. 2019. №5. С. 109-112. URL: http://lsej.org.ua/5_2019/26.pdf

8. Варламова М.Л., Шкурат М.Є. Транснаціоналізація бізнесу в країнах Європейського Союзу. *Економіка і організація управління. ДонНУ імені Василя Стуса*. 2022. № 4 (48). С. 53-60. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/13536>

9. Венгер В.В. Особливості формування та розвитку транснаціональних корпорацій в умовах глобалізації. *European Scientific Journal of Economic and Financial Innovation*. 2019. № 2 (4). С. 30-44. URL: <https://journal.eae.com.ua/index.php/journal/article/view/76/70>

10. Вишнеvsька О.М., Зуб О.М. Глобалізаційні процеси і транснаціоналізація економіки держави. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. №2. С. 39-42. URL: <http://global-national.in.ua/archive/15-2017/%2047.pdf>

11. Вишнеvsька О.М., Лісковецька Т.П. Глобалізаційний вплив у формуванні критеріїв оцінки середовища держави. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2015. Вип.3 (86). С. 22-32. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/1820?locale=en>

12. Вишнеvsька О.М., Татабріна А.-М. О., Соколов С.В., Бурлака С.В. Глобалізаційні передумови транснаціоналізації економіки. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук "Modern Economics"*. 2018. №7. С. 52-59. URL : <https://modecon.mnau.edu.ua/en/globalization-preconditions-for-transnationalization-of-the-world-economy/>

13. Вознюков Є.В. Механізм регулювання ринку праці: теоретичні аспекти. *Національні інтереси України*. 2024. № 4(4). С. 267-275. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/niu/article/view/16192/16264>

14. Волохов О.М. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи. *Держава і право*. Випуск 56. С. 346-351. URL: <https://nasplib.isofts.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/79b3ba73-d478-42ab-a915-77d461dc3cd6/content>
15. Волошко Н.О. Транснаціональні корпорації: теоретико-методологічні основи організації діяльності в умовах глобалізації економіки. *Економіка та держава*. №7. 2020. С. 110-113. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4697&i=>
16. Воскобоева О.В., Ромашенко О.С. Транснаціональні корпорації в умовах глобалізації економіки України. *БізнесІнформ*. №1. 2021. С. 21-27. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2021-1_0-pages-21_27.pdf
17. Гапак Р.М., Цалан М.І. Виклики та можливості транснаціоналізації бізнесу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2024. Випуск. 52. С. 38-43. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/52_2024ua/7.pdf
18. Гетьманенко О.О. Взаємодія глобалізації та глокалізації: тенденції конвергенції й дивергенції у XXI столітті. *Економіка та суспільство*. 2025. Випуск. 3. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5901>
19. Глобалізація та регіоналізація як вектори розвитку міжнародних економічних відносин. Колективна монографія / кол. авт.; за ред. О. А. Довгаль, Н. А. Казакової. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2018. 540 с. URL: <https://international-relations-tourism.karazin.ua/themes/irtb/resources/42161ce839301ec3a298d6e5b69ae2d5.pdf>
20. Глобальна економіка: Навчальний посібник / Н.М. Вдовенко, Л.В. Богач, В.Л. Гераймович, К.С. Кваша, М.М. Павленко. К.: НУБіП України. 2017. 319 с. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u204/posibnik_gl.ek_.pdf
21. Глобальна економіка: Навчальний посібник / П.П. Мазурок, Б.М. Одягайло, В.В. Кулішов, О.М. Сазонець. Львів: Магнолія 2006. 2009. 208 с.

22. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір : монографія / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, А.М. Колот та ін. ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д.Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А.М. Поручника. К. : КНЕУ. 2008. 420 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e39256fd-6909-43e5-87aa-3c77957fcb28/content>
23. Глобальні трансформації трудових ресурсів: міграційний дискурс. Монографія / Калініна С. П., Ланська С. П., Подунай В. В., Воскобойник В. В.; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. Вінниця : ТВОРИ, 2025. 220 с. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9373>
24. Горбач Л.М., Плотніков О.В. Міжнародні економічні відносини. К. : Кондор. 2009. 266 с.
25. Горбашевська М.О., Лелюк О.Ю. Транснаціональна міграція як феномен глобального ринку праці. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер.: Економіка.* 2025. Вип. 29. С. 26-35. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/ekonomics/article/view/393>
26. Горбашевська М.О., Подунай В.В., Лелюк О.Ю. Інтелектуалізація міжнародної міграції як прояв транснаціоналізації трудових ресурсів. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер.: Економіка.* 2023. Вип. 26. С. 135-145. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/ekonomics/article/view/396/390>
27. Городиська Н. Соціальна еволюція і соціальний прогрес в умовах глобалізації. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/30275/2/FVT_2019_Horodyska_N-Social_evolution_and_124-125.pdf
28. Гражевська Н.І. Економічні системи епохи глобальних змін: монографія. К. Знання. 2008. 431 с.

29. Гришкін В.О., Сімахова А.О., Перекопська Ю.С. Аналіз впливу глобалізації на зайнятість населення в Україні. *Проблеми економіки*. 2016, №3. С. 40-45. URL: https://www.problecon.com/pdf/2016/3_0/40_45.pdf

30. Демуш О. Міжнародний досвід регулювання ринку праці і можливості його використання в Україні. С. 77-79. URL: https://library.wunu.edu.ua/images/stories/praci_vukladachiv/%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B5%D1%82%20%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9/%D0%9A%D0%B0%D1%84%20%D1%81%D0%BE%D1%86%20%D1%80%D0%BE%D0%B1/%D0%9C%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9E.%D0%91/%D0%BC%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D0%B4%20%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%BB%D1%8E%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%BA%D1%96%D0%B2%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.pdf

31. Другова О.В. Глобалізація ринку праці: динаміка міграційних потоків у контексті міжнародних угод. *Modern scientific journal (Сучасний науковий журнал)*. 2023. Вип. 2(2). С. 109-114. URL: <https://mosjournal.com/index.php/journal/article/view/32/27>

32. Дугієнко Н.О., Яцук Г.С. ТНК в Україні: діяльність та вплив на економіку. *Світове господарство і міжнародні економічні відносини*. Випуск 48. 2020. С.15-19. URL: <https://scientific-rating.znu.edu.ua/index.php?r=publication%2Fview&id=11986>

33. Дугінець Г. Транснаціональні потоки робочої сили та глобальні ланцюги вартості: нові вимоги до розвитку людського капіталу. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. 2023 р., Вип. 25. С. 207-214. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/428>

34. Дугінець Г.В., Колодко Н.С. Транснаціональні трудові потоки як чинник економічного відновлення країн в умовах геоекономічних трансформацій. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка.* 2025 р., Вип. 29. С. 111-120. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/ekonomics/article/view/425>
35. Європейська соціальна хартія (переглянута). Резюме. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/european-social-charter>
36. Жиленко К., Мешко Н. Глобалізаційні доміанти розвитку бізнес-діяльності. *Міжнародна економічна політика.* 2019. № 2 (31). С. 43-81. URL: https://iepjournals.com/journals/31/2019_2_Zhilenko_Meshko.pdf
37. Жувака С.В. Глобалізація як вагомий чинник трансформації національного ринку праці: концептуалізація понять. *Наукові інновації та передові технології.* 2025. № 4(44). С. 543-556. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/наука/article/view/22285/22256>
38. Калінін В.В. Глобальні передумови формування транснаціональних трудових потоків. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка.* №29 2025 р. С. 132-145. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/ekonomics/article/view/444>
39. Калінін В.В. Глобальні тренди трудових ресурсного забезпечення економіки. Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 27 квітня 2023 року). Київ: МДУ. 2023. 132 с. С. 97-98.
40. Калінін В.В. До питання про важелі транснаціоналізації економічної діяльності: трудових ресурсний аспект. Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір: матеріали XI міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 13 грудня 2024 р.). Київ: МДУ. 2024 р. С. 48-50.
41. Калінін В.В. До питання про динаміку світового економічного розвитку. Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-

правовий простір: матеріали ІХ міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 листопада 2022 р.). Київ: МДУ. 2022. 168 с. С. 60-64.

42. Калінін В.В. До питання про моделі регулювання зайнятості: безпековий дискурс: Problems of Emergency Situations: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Черкаси, 14 травня 2025 р.) Черкаси: Національний університет цивільного захисту України. 2025. С.374-375.

43. Калінін В.В. До питання транснаціоналізації трудових ресурсів простору в умовах глобалізації ринку праці. Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях: матеріали V міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 26-27 жовтня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 73-75.

44. Калінін В.В. Імміграційна політика як складова поствоєнного розвитку України. Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 7-8 грудня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 364-366.

45. Калінін В.В. Інтелектуалізація трудових ресурсів потоків в умовах глобалізації ринку праці. Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі: матеріали доповідей І міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 р.). Одеса: ОНЕУ. 2023. С. 179-181.

46. Калінін В.В. Новітні тенденції транснаціоналізації трудових ресурсів забезпечення в умовах глобалізації. *Економіка і організація управління*. 2025. №4 (60).

47. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Глобальні трудові ресурсні потоки: транснаціональний вимір. Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 24 квітня 2025 р.). Київ: МДУ. 2025. С. 77-79.

48. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Людський капітал як основа конкурентоспроможності транснаціональних компаній. Розвиток ринку праці

в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів II всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 25 квітня 2024 р.). Київ: МДУ. 2024. С. 130-132.

49. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Транснаціоналізація трудоресурсного простору: трансформаційний вимір. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка.* №28. 2024 р. С. 107-116. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/388> DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-28-107-116>

50. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Транснаціоналізація трудоресурсного простору як напрям трансформації світового ринку праці. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23-24 жовтня 2025 р.). Київ: КНЕУ, 2025. С. 129-130.

51. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Формування транснаціонального трудоресурсного контуру: глобалізаційний аспект. Актуальні проблеми науки та освіти: збірник матеріалів XXVII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ. (м. Київ, 20 лютого 2025 р.). Київ: МДУ. 2025. С. 40-43.

52. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Цифрова зайнятість в системі міжнародних трудоресурсних взаємодій. Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі: матеріали доповідей II міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 25-26 жовтня 2024 р.). Одеса: ОНЕУ. 2024. С. 81-83.

53. Калінін В.В. Транснаціоналізація трудоресурсних потоків в умовах глобалізації. Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір: матеріали X міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15 грудня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 75-78.

54. Калінін В.В. Транснаціональні важелі глобалізації: теоретико-методологічний аспект. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка.* №27. 2024 р. С. 49-63. URL:

<https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/165>

DOI:

<https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-27-49-63>

55. Калінін В.В. Трудова міграція в умовах глобалізації: методологічно-аналітичний дискурс. *Економіка і організація управління*. 2025. №3 (59). С. 58-72. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/18802> DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.6>

56. Калінін В.В. Трудоресурсне забезпечення економічного розвитку України: глобалізаційний аспект. Міжнародна безпека у світлі сучасних глобальних викликів: країни Балтії – Україна: єдність, підтримка, перемога: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 червня 2023 р.). Київ: КНЕУ. 2023. С. 140-142.

57. Калінін В.В. Трудоресурсні аспекти транснаціоналізації економічної діяльності. Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17-18 квітня 2024 р.). Київ: КНЕУ. 2024. С. 134-138.

58. Калінін В.В. Формування транснаціональних трудоресурсних потоків в умовах глобалізації ринку праці: концептуальний дискурс. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. 2021, Вип. 21. С. 59-68. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/issue/view/22/101> DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2021-11-21-59-68>

59. Калініна С.П., Подунай В.В., Воскобойник В.В. Країни постійної імміграції як новітній міграційний феномен. *Вісник Маріупольського Державного Університету*. Серія: Економіка. 2025, Вип. 29. С. 5-25. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/390/384>

60. Капітон О.В., П'ятун В.В. Глобальні проблеми та міграційні процеси сучасного світу (на прикладі Канади). URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-11956.html>

61. Кислицина О. Сутність міжнародної економічної міграції та її особливості в умовах глобалізації. *Економічний часопис – XXI. Серія: Світове*

господарство і міжнародні економічні відносини. 2010. № 11-12. С. 33-36.
URL: <https://nasplib.isofts.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/8f0fa438-6309-41a3-a4e1-591612b1ca54/content>

62. Ковтун О. Світовий порядок у фокусі світ-системного аналізу. URL: <https://institutedd.org/blog/posts/svitovii-poryadok-u-fokusi-svit-sistemnogo-analizu>

63. Колобердянко І.І., Білий Д.О. Використання досвіду країн ЄС у вирішенні проблем безробіття в Україні. Вісник Запорізького національного університету. 2017. №3(35). URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/295098>

64. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ : Friedrich-Ebert-Stiftung. 2024. 32 с. URL: <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/16344>

65. Колот А.М. «Праця 5.0»: теоретико-прикладний концепт формування новітньої платформи соціально-трудового розвитку : препринт / А. М. Колот. Київ : КНЕУ. 2025. 84 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ec271dd8-2674-4f0c-b785-b138f0154913/content>

66. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення. N 143. URL: https://zakononline.ua/documents/show/169587__169587

67. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута) N 97 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text

68. Корнева Н.О., Богославська А.В., Новіков І.О. Транснаціоналізація світового господарства як прояв глобалізації бізнесу. *Молодий вчений*. №1(65). Січень 2019 р. С. 213-215. URL : <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1995>

69. Косінова Д.С, Малик К.Р. Транснаціональні корпорації провідних країн світу та антимонопольне законодавство: проблеми регулювання та

можливий механізм взаємодії. Юридичний науковий електронний журнал. 2021. №4. С. 612-614. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2021/152.pdf

70. Кравчук М. Концептуальна еволюція теорій глобалізації. *Політичний менеджмент*. 2002. № 3. С. 122-136. URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11622/12-Kravchuk.pdf?sequence=1>

71. Крутилін С.І. Фріланс як форма платформної зайнятості. *Економічний простір*. 2024. № 191. С. 338-344. URL: <http://srd.pgasa.dp.ua:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/13299/Krutylin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

72. Кудлай В. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації та діджиталізації: тренди та перспективи. *Галицький економічний вісник*. 2024. № 3 (88). С. 13-19. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/88/1304.pdf>

73. Куцик П.О., Кортун О.І., Башнянин Г.І. Глобальна економіка: принципи становлення, функціонування та розвитку: монографія. Львів: Видавництво ЛКА. 2015. 594 с. URL: http://www.lute.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/kafedry/Buh_Obliku/Kucik/Docs/K1-1_GlobEko_mono.pdf

74. Ланська С.П., Воскобойник Д.В. Трансформація ринку праці України в контексті глобальних економічних викликів. *Економіка та організація управління*. Збірник наукових праць. 2025. Вип. №3 (59). С. 73-84. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/18803>

75. Ланська С.П., Воскобойник Д.В. Цифровізаційні трансформації державного регулювання зайнятості: вплив глобалізації. *Вісник Маріупольського державного університету*. Сер. : Економіка. 2024. Вип. 28. С. 117–129. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/ekonomics/article/view/391>

76. Ланська С.П. Трудоресурсне забезпечення ринку праці: сучасні виклики для України. *Вісник Маріупольського державного університету*. Сер. : Економіка. 2025. № 29. С. 98-110. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/ekonomics/article/view/424>

77. Ліфанова М. Ключові положення «нової економічної географії» Пола Кругмана. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/17855/1/85-87.pdf>

78. Ляшенко В.І., Котов Є.В. Україна XXI: неоіндустріальна держава або «крах проекту»? : монографія. НАН України, Інститут економіки промисловості; Полтавський університет економіки і торгівлі. Київ. 2015. 196 с. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2015/2015_mono_Lyashenko_Kotov.pdf

79. Лях В. Сучасна зарубіжна соціальна філософія: Хрестоматія. К. : Либідь. 1996. 384 с. URL: https://chtyvo.org.ua/authors/Liakh_Vitalii/Suchasna_zarubizhna_sitsialna_filosofia_khrestomatia/

80. Ляшенко В.І., Котов Є.В. Україна XXI: неоіндустріальна держава або «крах проекту»? : монографія. НАН України, Інститут економіки промисловості; Поттавський університет економіки і торгівлі. Київ, 2015. 196 с. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2015/2015_mono_Lyashenko_Kotov.pdf

81. Македон В.В., Валіков В.П., Кошляк Є.Є. Світовий ринок праці в координатах цифрової економіки. *Академічний огляд*. 2020. №1 (52). С. 91-104. URL: <https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5f881cb9-821d-49dd-8771-29f841a6fc59/content>

82. Македон В. Оцінювання динаміки розвитку цифрових ТНК в умовах глобальної економіки. *Галицький економічний вісник*. 2024. № 2 (87). С. 223-233. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/87/1302.pdf>

83. Македон В.В. Формат взаємодії транснаціональних корпорацій та реального сектора національної економіки України. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2012. № 1(5). С. 250-258. URL: <https://econforum.duan.edu.ua/images/PDF/2012/1/25.pdf>

84. Малюк А. К.Маркс про роль капіталізму в формуванні всесвітньо-історичних відносин. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2019 (1). С. 73-

91). URL: <https://stmm.in.ua/archive/article.php?issue=2019-1&contentId=2201915>

85. Марченко Т.В. Транснаціональні корпорації. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. 2022. 184 с.

86. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності. 2-ге вид., перероб. і доповн. За ред. д.е.н., проф. О.А. Кириченка. Київ. Знання. 2008. – 518 с. URL: https://pidru4niki.com/1618040941004/ekonomika/rol_transnatsionalnih_korporatsiy_internatsionalizatsiyi_rinkiv_pratsi

87. Михайлишин Л.І. Зарубіжний досвід активізації інноваційної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип.6. Ч.2. С. 99-105. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/6_2_2016ua/25.pdf

88. Миценко В.І. Роль глобальних ланцюгів створення вартості для економічного розвитку країн. *Збірник наукових праць "Вчені записки"*. 2023. № 32(3). С. 79-89. URL: [https://vz.kneu.ua/archive/2023/32\(3\).07](https://vz.kneu.ua/archive/2023/32(3).07)

89. Миценко І. Формування інноваційного механізму в умовах асиметричності глобального розвитку. *Управління економікою. Теорія та практика*. Чумаченковські читання. 2015. С. 80-100. URL: <https://www.chumachenko-readings.org/download/2015/6-Mytsenko.pdf>

90. Міжнародна економіка. Підручник. Лук'яненко Д., Поручник А, Столярчук Я. К.: КНЕУ. 2014. 762 с. URL: <https://www.scribd.com/document/481528585/1luk-yanenko-d-g-poruchnik-a-m-stolyarchuk-ya-m-mizhnarodna-e-pdf>

91. Міжнародна Конвенція «Про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей». URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU90310>

92. Мішина С.В., Мішин О.Ю. Міжнародна трудова міграція: сучасні тенденції та світові практики. *Theoretical and practical aspects of science development : Scientific monograph*. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2023. Part 1. P. 118-178. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/30360>

93. Моїсеєнко Т.Є., Корогодова О.О., Черненко Н.О., Глущенко Я.І. Напрями усунення асиметрії на міжнародному ринку праці в умовах Індустрії 4.0 та 5.0. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*. 2015. №15. С. 1-21. URL: <https://zenodo.org/records/15275103>

94. Моторнюк У., Теребух М., Кузяк В. Сучасні тенденції транснаціоналізації світової економіки. *Соціально-економічні проблеми держави*. Вип. 2 (19). 2018. С. 13-25. URL: <https://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2018/18muitse.pdf>

95. Наукова школа міжнародної економіки. Економічна глобалізація. КНЕУ імені Вадима Гетьмана. URL: https://meim.kneu.edu.ua/ua/depts6/k_mizhnarodnogo_menedzhmentu/sme/sme_dgvnesok/sme_econ_globalizatsiya/

96. Науменко Н.С., Збожна Д.М. Міжнародні ТНК: механізм функціонування та вплив на сучасний інвестиційний ринок. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Економіка і управління. Том 31 (70). №1. 2020. С. 8-14. URL: https://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/31_70_1/4.pdf

97. Немировська О.В. Механізм регулювання взаємодії національної економіки з транснаціональними корпораціями. *Економіка та держава*. 2015. №12. С. 121-125. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/12_2015/32.pdf

98. Ніколаєць К. Трудова міграція до країн Європейського Союзу: фактори та наслідки. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2018. № 5. С. 101-115. URL: [http://zt.knute.edu.ua/files/2018/05\(100\)/09.pdf](http://zt.knute.edu.ua/files/2018/05(100)/09.pdf)

99. Новицький В., Грищенко А. Економічна глобалізація та її наслідки для України. *Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право)*. 2015. № 1. С. 7-14.

100. Новицький В.Є. Міжнародна економічна діяльність України. К. : КНЕУ. 2003. 948 с. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Novytskyi_Valerii/Mizhnarodna_ekonomichna_diialnist_Ukrainy.pdf?

101. Новік І.О., Перерва П.Г. Сучасні тенденції транснаціоналізації світової економіки. *Менеджмент, економіка та логістика*. С. 799-802. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/ec84c6b1-7a4c-417b-982d-82bc74af0a/content>

102. Новікова О.Ф. та ін. Подолання соціально-економічних ризиків та небезпек у сфері праці та зайнятості України в умовах впливу пандемії COVID-19. Заключний звіт про реалізацію проекту №2020.01/0253. Інститут економіки промисловості НАН України. 2020. 156 с. URL: https://nrfu.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/2020.01_0253_novikova_22_01.2020_zz.pdf

103. Носик О.М. Транснаціоналізація людського капіталу: напрями та загрози. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Випуск 6, частина 2. С. 125-128. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/6_2_2016ua/32.pdf

104. Овчарук М.П., Мотриченко В. Особливості поширення та впливу ТНК на економіку України. *Фінансовий простір*. 2013. №3 (11). С. 61-67. URL: <https://fp.lnu.edu.ua/index.php/fp/article/view/188>

105. Омельченко В.Я., Горбашевська М.О., Лелюк О.Ю. Міжнародний ринок праці в умовах глобальної цифровізації економіки. *Економіка і організація управління*. 2025. №2 (58). С. 134-147. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/18789>

106. Орленко О.М., Афанасьєва В.Д. Сучасні підходи до управління персоналом на прикладі ТНК. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2024. №10 (323). С. 103-109. URL: <http://n-visnik.oneu.edu.ua/collections/2024/323/pdf/103-109.pdf>

107. Ортіна Г.В. Вплив тенденцій глобалізації на умови забезпечення антикризової стратегії. *Ефективна економіка*. 2014. №7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4179>

108. Осіпова Л.В. Глобалізація та регіоналізація: взаємодія, виклики та перспективи для сучасної світової економіки. *Економічний простір*. 2025. № 2. С. 208-215. URL: <https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2025/07/202-208-215-osipova.pdf>
109. Офіційний портал *layoffs.fyi*. URL: <https://layoffs.fyi/>
110. Павлюк Т.С., Діденко М.В. Аналіз розвитку світових ТНК: досвід для України. *Економіка та суспільство*. 2018. №5. С. 46-52. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/15_ukr/8.pdf
111. Паденко Ю.О., Маляр Д.В. Управління ТНК в умовах глобалізації. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 4 (15). С. 43-49. URL: <http://srd.pgasa.dp.ua:8080/handle/123456789/1905>
112. Панкова Ю.М. Соціокультурні аспекти глобальних економічних процесів. Вісник ХНУ імені В.Н. Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Краєзнавство. Туризм». 2018. Вип. 8. С. 74-79. URL: <file:///Users/svitlana/Downloads/12284-Article%20Text-28794-1-10-20191011.pdf>
113. Панченко В., Резнікова Н., Іващенко О., Русак Д. Гіг-економіка як середовище трансформації міжнародного ринку праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 4. С.12-18. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/3019>
114. Панченко В.Г., Резнікова Н.В., Карп В.С., Іващенко О.А. Вплив міжнародної міграції робочої сили на макроекономічне середовище країн-донорів трудових мігрантів: теоретичні аспекти. *Ефективна економіка*. 2024. №1. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/2858>
115. Панченко В.Г., Резнікова Н., Карп В., Іващенко О. Міжнародна трудова міграція: історичні закономірності та парадокси впливу на соціально-економічний розвиток країн- реципієнтів грошових переказів. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 1. С. 12-21. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/2760>
116. Панченко В., Резнікова Н. Міжнародні стратегії економічного розвитку: навчальний посібник. Київ: ФОП Білецький Р.Г. 2025. 471 с. URL:

https://repository.mu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8515/3/panchenko_mizhn_strat_navch_posib_2025.pdf

117. Пахомов С.Ю. Глобальна конкуренція: нові явища, тенденції та чинники розвитку : Монографія. К. КНЕУ. 2008. 224 с.

118. Петренко К.В., Пігуль В.В. Особливості формування та розвитку світового ринку праці. *Бізнесінформ*. №12. 2015. С. 37-42. URL: https://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2015-12_0-pages-37_42.pdf

119. Петрова І. Л. Ринок праці. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. К.: Фонд. Фрідріха Еберта, 2012. 16 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09447.pdf>

120. Пилипенко П. Глобалізація ринку праці та правове забезпечення зайнятості. URL: <https://blog.liga.net/user/vpilipenko/article/20605>

121. Пічугіна Ю.О. Нова культура в концепції мережевого суспільства Мануеля Кастельса. *Молодий вчений*. №1 (65). Січень 2019. С. 17-19. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1939/1916>

122. Погорелова О.С. До питання розуміння концепції гідної праці в сучасних умовах реформування трудового законодавства. *Право та державне управління*. 2021. №1. С. 65-70. URL: http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2021/12.pdf

123. Погорелова Т.О. Світовий ринок праці: проблеми та прогнози. *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки)*. 2025. №1. С. 69-73. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/783307ce-7013-48ad-b567-d5eaab365fa7/content>

124. Полоус О.В. Управління мобільністю людського капіталу в умовах транснаціоналізації бізнесу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2017. Випуск № 3(59). С. 68-74. URL: http://www.psaе-jrnl.nau.in.ua/journal/3_59_2017_ukr/10.pdf

125. Рамський А.Ю., Соболев Ю.М., Жильцов М.О. Застосування еkleктичної парадигми Даннінга при здійсненні прямих іноземних інвестицій.

Ефективна економіка. 2020. №11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2020/18.pdf

126. Річний обсяг ІТ-експорту України вперше знизився. Це плато чи погіршення ситуації? URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-export-2023/>

127. Рогач О. І. Багатонаціональні підприємства та розвиток теорії міжнародного бізнесу. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова*. 2019. Том 24. Вип 5(78). URL: http://visnyk-onu.od.ua/journal/2019_24_5/6.pdf

128. Рогач О. Міжнародні інвестиції: Теорія та практика бізнесу транснаціональних корпорацій. К. : Либідь. 2005. 720 с.

129. Рогач О.І. Транснаціоналізація світової економіки: переосмислення парадигми. *Економіка і управління*. 2014. № 1. С. 23-29.

130. Розвиток міжнародних трудових комунікацій в глобальній економіці: теоретико-методологічний аспект: монографія / С.П. Калініна, Ю.О. Гетьманенко, О.А. Оливко, К.А. Тахтарова, О.С. Гайдаш, О.П. Кушнарченко. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД». 2015. 288 с.

131. Рокоча В.В., Одягайло Б.М., Терехов В.І. Глобальна економіка: парадигма та парадокси розвитку. Монографія. За заг. ред. В.В. Рокочої. Київ: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». 2017. 314 с. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/monografiji/rokocha_0003.pdf

132. Романенко О.В. стратегії міграційної політики Австралії: етапи становлення, нові виклики та відповіді на сучасні загрози *Проблеми всесвітньої історії*. 2020. № 3(12) С. 152-167. URL: <https://journal.ivinas.gov.ua/pwh/article/view/162/142>

133. Рубан А., Дем'яненко В., Прядко Т. Національна безпека України в умовах глобальної нестабільності. *Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. студії*. 2024. Випуск 54. С. 285-291. URL: http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/54_2024/36.pdf

134. Руденко Л.В. Управління потоками капіталів у сучасній бізнес-моделі функціонування транснаціональних корпорацій: монографія. К.: Кондор, 2009. 480 с.

135. Саприкіна М., Ляшенко О., Саєнсус М., Місько Г. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика. К.: Вид-во «Фарбований лист», 2011. 480с. URL: https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/11/book_2011-1.pdf

136. Світова економіка: підручник / За редакцією А. П. Голікова, О. А. Довгаль. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна. 2014. 349 с. URL: <https://international-relations-tourism.karazin.ua/themes/irtb/resources/60a98dfff802793f2f37fcd29af2c0f1.pdf>

137. Сідоров В.І., Медова А.В. Формування та розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації. Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. 2014. Т. 19. Вип. 1/1. С. 61-65. URL: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vonu_econ_2014_19_1%281%29_17

138. Скавронська І.В., Мадараш О.В. Місце і роль ТНК у розвитку національних економік. *Молодий вчений*. 2016. № 4 (31). С. 197-200. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/4/47.pdf>

139. Ставицька А.В., Перетяцько А.І. Функціонування транснаціональних компаній в Україні та світі. *Світове господарство і міжнародні економічні відносини*. Випуск 48. 2020. С. 48-53. URL: https://www.market-infr.od.ua/journals/2020/48_2020_ukr/11.pdf

140. Стаканов Р., Андрюніна Д. Генезис новітніх викликів глобального ринку праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Міжнародні відносин*. 2021. №1(53). С. 42-47. URL: <https://intern.bulletin.knu.ua/article/view/2561/2228>

141. Старостенко Г.Г., Козар В.В. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці. *Інвестиції: практика та досвід*. № 22. 2015. С. 21-27. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=4716&i=2>

142. Стасюк О.Л., Гусев Ю.М., Скрипюк Ю.М. Міжнародно-правове регулювання нетипових форм зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського*

- Національного Університету. Серія Право. 2025. Випуск 87. Частина 2. С. 137-144. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/324839/314864>
143. Статистика зовнішнього сектору. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/sector-external>
144. Сушко С.В. Міжнародний досвід регулювання ринку праці. 2014. С. 42-45. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ea43edca-2789-4e0c-ad7e-685e1b15a2bb/content>
145. Танасієнко Н.П., Лабунець В.О. Міжнародна міграція робочої сили в умовах глобалізації. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 3(14). С. 44-48. URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e069ff91-da79-4542-ab66-ba195a068127/content>
146. Ткаченко Д.О. Аналіз особливостей сучасних теоретичних концепцій формування та функціонування ТНК. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Випуск 11. С. 55-59. URL: <https://bses.in.ua/journals/2016/11-2016/14.pdf>
147. Ткаченко Ю.В. Застосування еkleктичної парадигми даннінга при здійсненні прямих іноземних інвестицій. *Агросвіт*. 2012. № 19. С. 57-60. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/19_2012/14.pdf
148. Томашук І.В., Болтовська Л.Л. Міграційні процеси у контексті глобалізації світової економіки. *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1484/1430>
149. Топ 10. Світові компанії, які у 2024 році заробили найбільше. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/top-svitovih-kompaniy-yaki-u-2024-roci-zarobili-naybilshe-za-vsih-50478127.html>
150. Тракслер Р.Й., Палінчак М.М., Стебляк Д.М. Сучасний стан міграційних процесів у розвинутих країнах світу. *Регіональні студії*. 2025. С. 91-95. URL: <http://regionalstudies.uzhnu.uz.ua/archive/40/17.pdf>

151. Транснаціональні компанії: правове регулювання і колективні договори. *Профспілкові вісті*. №07 (1280). 2023. URL: <http://www.psv.org.ua/arts/suspilstvo/view-492.html>

152. Трансформація трудових ресурсів світової економіки: глобалізаційний дискурс. Монографія / Калініна С.П., Михайлишин Л.І., Коровчук Ю.І., Савченко Е.О.; За заг. ред. С.П. Калініної. Вінниця: ТВОРИ. 2021р. 256 с.

153. Туль С.І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2019. Випуск 23, частина 2. С. 100-105. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23_2_2019ua/21.pdf

154. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

155. Ушенко Н.В., Покормяк А.С. Міжнародна міграція робочої сили: причинно-наслідковий аналіз. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2018. № 2(2). С. 68-72. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=mnj_2018_2\(2\)_16](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=mnj_2018_2(2)_16)

156. Федішин І., Погайдак Р. Глобалізація як концепт і історичне явище: еволюція терміну та його сучасне трактування. Соціально-економічні проблеми і держава. 2025. Вип. 1 (32). С. 146-156. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2025/25fibimi.pdf>

157. Федун І.Л., Генералов О.В. Економічна глобалізація та формування міжнародних виробничих мереж. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск #15. С. 71-77. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/15_ukr/12.pdf

158. Філіпенко А.С., Будкін В.С., Рогач О.І. та ін. Світова економіка. К. : Либідь. 2007. 640 с.

159. Філіпенко А.С. Міжнародні економічні відносини: теорія. Київ : Либідь, 2008. 408 с.
160. Фірманова В.О. Аналіз стану та стратегічні напрямки розвитку глобального ринку праці після пандемії COVID-19. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2024. Випуск 32. С. 174-182. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4a4e6435-d4fc-4b57-bdc0-fc870b1b0f73/content>
161. Хаджинов І., Шкурат М. Оцінка масштабів та ефектів соціокультурної глобалізації. *Журнал Європейської економіки*. 2019. Том 18. No 1 (68). С. 20-30. URL: <https://jeej.wunu.edu.ua/index.php/ukjee/article/view/1369/1346>
162. Хомутенко Л.І., Дробот В.Д. Глобалізаційні тенденції в контексті світового економічного розвитку: нові виміри. Держава та регіони Серія: Економіка та підприємництво. 2025 р. № 2 (136). С. 62-69. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2025/2_2025/11.pdf
163. Червінська Л.П. Міжнародна трудова міграція: особливості, наслідки для України. *Міжнародні відносини: теоретико-практичні аспекти*. 2018. N 2. С. 90–102. URL: <http://international-relations.knukim.edu.ua/article/view/133338>
164. Шабаліна Л., Корнейченко М. Аналіз впливу транснаціональних корпорацій на економіку України. *Схід*. 2015. № 3 (117). С. 59-63. URL: <https://nasplib.isoftware.kiev.ua/items/91e8e984-8c04-409d-92fd-70651e8d664c>
165. Шабанов Р., Новіков Д. Міжнародний колективний договір як джерело трудового права у сфері зайнятості населення. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. №6. С. 73-77. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3682c989-9475-46d7-8352-e13fc9b74f9e/content>
166. Шапошников К. С., Жаворонок А. В. Цифрові навички як чинник трансформації ринку праці в країнах Європейського Союзу. *Економіка та*

управління національним господарством. 2025. № 18. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2025-18-03-06/2025-18-03-06>

167. Шахно А.Ю. Проблеми та перспективи розвитку й управління людським капіталом в умовах діджиталізації економіки. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Нові виклики та актуальні проблеми розвитку світового господарства». 2021. С. 114-116. URL: https://eprints.kname.edu.ua/58310/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_2021-115-117.pdf

168. Шевчик Б.М. Сучасні економічні теорії глобальних систем. За наук. ред. д.е.н., проф. Башнянина Г.І. Львів: Новий світ – 2000. 2011. 352 с.

169. Шепя В.О., Рошко С.М. Майбутнє трудової міграції в ЄС: прогнози для міжнародного бізнесу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2024. Випуск 52. С. 190-195. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/52_2024ua/32.pdf

170. Шиманська К.В. Тенденції міжнародної міграції людських ресурсів в умовах геоekonomічних трансформацій. *Проблеми економіки*. 2017. №2. С. 55-60. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2017-2_0-pages-55_60.pdf

171. Шкурат М. Є., Візнюк А. О. Участь України у глобальних міграційних процесах. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2022. № 2 (78). С. 43-51. URL: https://ev.nmu.org.ua/docs/2022/2/EV20222_043-051.pdf

172. Шкурат М.Є., Кушко З.І., Шкурат О.Є. Аналіз стану світового ринку праці в умовах глобальної діджиталізації. *Актуальні проблеми економіки*. № 4 (274). 2024. С. 66-79. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/04/4.24._topicMaria-Ye.-Shkurat-Zoryana-%D0%86.-Kushko-Oleksandr-Ye.-Shkurat-l-66-79.pdf

173. Щеглюк С.Д. Транснаціоналізація ділової активності у великих містах України. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*.

2018. Випуск 5 (133). С. 83-91. URL:
[https://ird.gov.ua/sep/sep20185\(133\)/sep20185\(133\)_083_ShchelyukSD.pdf](https://ird.gov.ua/sep/sep20185(133)/sep20185(133)_083_ShchelyukSD.pdf)

174. Юськів Б.М. Глобалізація і трудова міграція в Європі: монографія. Рівне. Видавець О.М. Зень. 2009. 476 с. URL:
https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/15964/1/Yuskiv_Global%20migration.pdf

175. Adermon A., Lindahl M., Palme M. Dynastic Human Capital, Inequality, and Intergenerational Mobility. *American economic review*. Vol. 111. No. 5. May 2021. P. 1523-1548. URL:
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20190553>

176. American Recovery and Reinvestment Act of 2009. URL:
<https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1/text>

177. Appadurai A. Disjuncture and Difference in the Global Cultural Economy. URL:
http://www.arjunappadurai.org/articles/Appadurai_Disjuncture_and_Difference_in_the_Global_Cultural_Economy.pdf

178. Beck U. What is Globalization? Polity Press: Cambridge, UK. P. 182-184. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0276146702238221>

179. Bloom, D.E. and Zucker, L.M. Aging is the Real Population Bomb. *International Monetary Fund*. URL:
<https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/Series/Analytical-Series/aging-is-the-real-population-bomb-bloom-zucker>

180. Caves R.E. *Multinational Enterprise and Economic Analysis*. London: Cambridge, 1992. 567 p. URL:
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9780511292811_A23677199/preview-9780511292811_A23677199.pdf

181. Dunning J.H. The Eclectic Paradigm as an Envelope for Economic and Business Theories of MNE Activity. *International Business Review*. 2000. Vol. 9. P. 163-190. URL:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969593199000359>

182. Dunning J. Theories and Paradigms of International Business Activity: The Selected Essays of John H. Dunning. Volume 1. *Edward Elgar Pub.* October 2002. URL : <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/theories-and-paradigms-of-international-business-activity-9781840647006.html>

183. Employment-to-population ratio. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/employment-to-population-ratio/>

184. Europe 2020: the European Union strategy for growth and employment. URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html#:~:text=Europe%202020%3A%20the%20European%20Union,growth%20and%20employment%20%7C%20EUR%2DLex>

185. Foreign-born employment. OECD. URL: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/foreign-born-employment.html>

186. Fortune Global 500. URL: <https://fortune.com/ranking/global500/2025/>

187. Fortune Global 500 Companies. 2024. URL: <https://www.kaggle.com/datasets/sneharangole/2024-fortune-global-500-companies>

188. Framework Agreement on Telework. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

189. Freelance Platforms Market Summary. URL: <https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/freelance-platforms-market-report>

190. Giddens A. The Consequences of Modernity. URL : <https://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/10/The-Consequences-of-Modernity-by-Anthony-Giddens.pdf>

191. Global and regional unemployment rates URL: <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/unemployment-rate/>

192. Global investment in the digital economy surges but remains uneven. 2025. URL: <https://unctad.org/news/global-investment-digital-economy-surges-remains-uneven>
193. Globalization: Yesterday, Today, and Tomorrow. URL: <https://www.hse.ru/data/2013/05/23/1299088719/Globalization.pdf>
194. Global Trade Outlook. February 2023. URL: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/63fcd76de90e0740df9e0315/global-trade-outlook-february-2023.pdf>
195. Global Trends 2030. Alternative Worlds. URL : https://www.dni.gov/files/documents/GlobalTrends_2030.pdf
196. Harasty C., Ostermeier M. Population Ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_747257.pdf
197. Hirst P. The Global Economy-Myths and Realities. *International Affairs. Globalization and International Relations*. Vol. 73. No. 3. 1997. P. 409-425. URL: <https://academic.oup.com/ia/article-abstract/73/3/409/2417863?redirectedFrom=fulltext>
198. Hofmann M. The Future of International Migration. November 2023. 13 p. URL: <https://www.pragueprocess.eu/en/resources/repository/61-publications/385-the-future-of-international-migration-what-we-know-about-the-drivers-that-shape-long-term-migration-trends-and-require-policy-responses>
199. Human Development Report 2023-2024. Breaking the gridlock: Reimagining cooperation in a polarized world. URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24reporten.pdf>
200. Ietto-Gillies G. The Theory of the Transnational Corporation at 50+. *Economic Thought*. 3.2. 2014. pp. 38-57. URL.: https://www.researchgate.net/publication/293174629_'The_Theory_of_the_Transnational_Corporation_at_50'_Economic_Thought_32_pp_38-57

201. ILO Global Estimates on International Migrant Workers. International migrants in the labour force. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/MIGRANT%20%E2%80%93%20ILO%20Global%20Estimates%20on%20International%20Migrant%20Workers_WEB_0.pdf

202. ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology. 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf

203. ILO Modelled Estimates (ILOEST database). URL: <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/>

204. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis. 25 p. URL: <https://www.ilo.org/resource/brief/ilo-monitor-covid-19-and-world-work-6th-edition>

205. ILOSTAT. Indicators and data tools. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/>

206. IMD. World Talent Ranking 2024. URL: <https://imd.widen.net/s/msmhrf8kgk/20240916-wcc-talent-report-2024-clean>

207. Informal employment rate. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/informal-employment-rate/>

208. International Migrant Stock 2020: Destination. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). URL : <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

209. International Migrant Stock 2024. Key facts and figures. United Nations New York, 2025. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesapd_2025_intlmigstock_2024_key_facts_and_figures_advance-unedited.pdf

210. International Migrant Stock. United Nations. URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

211. International Migrant Stock 2024. Key facts and figures. URL : <https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/f>

iles/undes_a_pd_2025_intlmigstock_2024_key_facts_and_figures_advance-
unedited.pdf

212. International Migration Outlook 2024. OECD. URL: https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2024_50b0353e-en.html

213. Jones P.W. Globalisation and Internationalism: Democratic Prospects for World Education. *Comparative Education* Vol. 34, No. 2, Special Number (20): Comparative Perspective in Education Policy (Jun., 1998). P. 143-155. URL: <https://www.jstor.org/stable/3099798>

214. Labour force participation rate. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/labour-force-participation-rate/>

215. Levitt T. The Globalization of Markets. *Harvard Business Review*. May, 1983. URL : <https://hbr.org/1983/05/the-globalization-of-markets>

216. Makedon V., Hetman O., Yemchuk L., Paranitsia N., Petrovska S. Human Resource Management for Secure and Sustainable Development. *Journal of Security and Sustainability Issues*. 2019. Volume 8. Issue 3. URL: <https://journals.lka.lt/journal/jssi/article/1034/info>

217. Making migration work for all: report of the Secretary-General. UN. Secretary-General. [New York]: UN. 2017. 20 p. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/1470423?v=pdf>

218. Mayera P., Sabelb C.-A. Subsidies and MNE investment location choices: Unravelling the effects of firm specificity and immediac. *Transnational corporations investment and development*. 2023. Volume 30, Number 3. P. 29-58. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/diaeia2023d3_en.pdf

219. Moosa I. Foreign Direct Investment: Theory, Evidence and Practice. Palgrave Macmillan. 2002. 311 p. URL: https://www.researchgate.net/publication/265453721_Foreign_Direct_Investment_Theory_Evidence_and_Practice

220. Mossolly M. Global Projects: A Conceptual Review on Execution Attitude in Multinational Corporations. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*.

2015. # 194. P. 125-133. URL:
https://www.researchgate.net/publication/282556814_Global_Projects_A_Conceptual_Review_on_Execution_Attitude_in_Multinational_Corporations

221. Mykhailyshyn L., Korovchuk Y., Kalinin V. Forecast Trends of the World Labour Market. *Public Security and Public Order*. Research Journal. Mykolas Romeris University. Kaunas, 2020. No. 24. P. 513-524. URL:
<https://www3.mruni.eu/ojs/vsvt/article/view/5564/4763> DOI:
<https://doi.org/10.13165/PSPO-20-24-34>

222. New forms of employment and quality of employment: implications for official statistics. United Nations Economic Commission for Europe. 2021. 39 p. URL : <https://unece.org/statistics/ces/new-forms-employment>

223. Perry M.J. Chart of the Day.... or Century? *American Enterprise Institute Post*. 2021. July, 13. URL: <https://www.aei.org/carpe-diem/chart-of-the-day-or-century-6/>

224. Podunai V., Kalinin V. Formation of transnational labor flows in conditions of the labor market globalization: conceptual discourse. *Public security and public order*. Research journal. Mykolas Romeris University. Kaunas, 2022. No. 29. P. 172-187. URL: <https://ojs.mruni.eu/ojs/vsvt/article/view/8505>. DOI:
<https://doi.org/10.13165/PSPO-22-29-24>

225. Prebish R. International Trade and Payments in an Era of Coexistence: Commercial Policy in the Underdevelopment Countries. *American Economic Review*. 1959. May. №49. P. 251-273. URL: <https://www.jstor.org/stable/1816120>

226. Prosper in the cyber economy. Rethinking cyber risk for business transformation. IBM Institute for Business Value. Research Insights. URL: <https://www.ibm.com/downloads/documents/us-en/10a99803f92fda99>

227. Robertson, R. Globalization: Social theory and global culture. London: SAGE Publications., 1992. 135 p. URL:
https://www.researchgate.net/publication/364851943_Globalization_Social_Theory_and_Global_Culture

228. Ross Ph., Maynard R. Towards a 4th industrial revolution. *Intelligent Building International*. 2021. Volume 13 (3). P. 159-161. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17508975.2021.1873625>

229. Simanaviciene Z., Kalinin V., Podunay V., Ostropolskyi O. Structural transformations of employment in global energy in the context of transnationalization of labor resources provision. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*. 2025. №4. Vol. 13. P. 112-124. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/jpnu/article/view/10064/9777>. DOI: <https://doi.org/10.15330/jpnu.12.4.112-124>

230. Sklair L., Robbins P. Global Capitalism and Major Corporations from the Third World. *Third World Quarterly*. 2002. Vol. 23. No 1. Pp. 81-100. URL: https://www.researchgate.net/publication/42791471_Global_Capitalism_and_Major_Corporations_from_the_Third_World

231. Stukalo N., Simakhova A. Global trends in the social economy development. *International economic policy*. 2021. P. 7-22. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5b77a69b-c612-4796-bf1c-9763923a7599/content>

232. The Digital Economy and Society Index (DESI). URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>

233. The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9ee00155-en.pdf?expires=1726610566&id=id&accname=guest&checksum=9FF2CFC63C3C80E29A6A3943E0D96D63>

234. The Global Talent Competitiveness Index. 2023. URL: <https://www.insead.edu/system/files/2023-11/gtci-2023-report.pdf>

235. Therborn G. Globalisations: Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Governance. *International Sociology*. 2000. Vol. 15. Issue 2. P. 151-179. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0268580900015002002>

236. The World Bank Group Annual Report 2024 Summary. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/a70b8192-4b90-48a3-8c44-f718adf6860e/content>

237. Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration). ILO. 6th Edition. 2022. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_101234.pdf

238. Upwork Study Finds 64 Million Americans Freelanced in 2023, Adding \$1.27 Trillion to U.S. Economy. URL: <https://investors.upwork.com/news-releases/news-release-details/upwork-study-finds-64-million-americans-freelanced-2023-adding>

239. Waters M. Globalization. 2nd Editions/ Routledge. 2001. 268 p. URL: https://books.google.com.ua/books?id=wpNtbFfn9DMC&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

240. World Economic Outlook. Global Manufacturing Downturn, Rising Trade Barriers. Washington D.C. October 15. 2019. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2019/10/01/world-economic-outlook-october-2019>

241. Working poverty rate. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/working-poverty-rate/>

242. World Development Indicators (dashboard), World Bank, Washington, DC. URL: <https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/>

243. World Employment and Social Outlook Trends 2023. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_865332.pdf

244. World Employment and Social Outlook Trends 2024. URL: http://pmguinfo.dp.ua/images/photo-news/01_2024/15_03.pdf

245. World Investment Report 2007: Transnational Corporations, Extractive Industries and Development. United Nations Conference on Trade And

Developmen. 2007. 294 c. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/wir2007_en.pdf

246. World Investment Report 2024. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/wir2024_en.pdf

247. World Migration Report 2024. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>

248. World Population Prospects 2022. Summary of Results. United Nations: New York, 2022. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf

249. World's Best Employers 2024. URL: <https://rankings.statista.com/en/employers/rankings/best-employers-world-2024/>

250. Youth NEET rate. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/youth-neet-rate/>

ДОДАТКИ



МІНЕКОНОМІКИ
ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел. (044) 365 03 64
 E-mail: 17@es.dcz.gov.ua, web: <https://www.dcz.gov.ua>, код згідно з ЄДРПОУ 03491079

від 08.12. 2025 р. № 33/031/11444-25 На № _____ від _____ 20__ р.
 _____ До спеціалізованої вченої ради _____

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційної роботи
 Калініна Владислава Валерійовича
 на тему «Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації»,
 поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
 292 «Міжнародні економічні відносини»**

Сучасний етап світогосподарського розвитку супроводжується становленням глобального ринку праці і виходом регуляторних важелів трудових потоків за межі державних кордонів. Формування планетарного простору змінює реалії включення країн до міжнародного ринку праці, що визначає актуальність дисертаційної роботи Калініна В.В. «Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації».

Автором здійснено ґрунтовний теоретико-методологічний та емпіричний аналіз явища транснаціоналізації як трудових потоків, на основі чого розроблено *концептуальну схему транснаціонального конструкту трудових потоків в системі глобального ринку праці*, що дозволяє окреслити наднаціональний регуляторний контур трудових потоків з урахуванням особливостей транснаціоналізації трудових потоків на глобальному, регіональному, макро- та мікрорівні.

На особливу увагу в роботі заслуговує запропонований автором *концепт регулювання національних ринків праці в умовах глобалізації*, який на основі ідентифікації глобальних трудових потоків, новітніх викликів трудових потоків на етапі глобалізації, виділення основних завдань адаптивного реформування політики регулювання національних ринків праці окреслює конструкт міжнародного співробітництва у сфері регулювання ринку праці, і може бути використаний в діяльності Державного центру зайнятості для визначення важелів рівноправного включення України до системи світового поділу праці.

Заступник директора,
 кандидат економічних наук

Валентина РИБАЛКО



УКРАЇНА

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСНА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ
**ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ,
ПРОМИСЛОВОСТІ ТА ІНФРАСТРУКТУРИ**

вул. М.Грушевського 21, м. Івано-Франківськ, 76004, тел. (0342) 55-64-17, факс: 55-26-10
E-mail: main@industry.if.gov.ua Код ЄДРПОУ 40528062

25.09.2025 № 06.1-10/990

На _____

ДОВІДКА
про використання результатів дисертаційної роботи
Калініна Владислава Валерійовича
«Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
292 «Міжнародні економічні відносини»

На сучасному етапі вирішення завдань економічного розвитку передбачає пошук шляхів рівноправного входження України до системи світового поділу праці. Трудові ресурси стають дедалі більш мобільними, і переміщення працівників між країнами впливає не лише на локальні ринки праці, а й на економіки цілих регіонів. Це потребує наукового аналізу для прогнозування наслідків як для країн-донорів, так і для країн-реципієнтів робочої сили. Дієвим інструментом розвитку економіки регіону є використання можливостей транснаціоналізації економічної діяльності, що вимагає врахування можливостей трудових ресурсного забезпечення господарюючих структур з виходом за рамки географічних кордонів.

В зазначеному контексті дисертаційна робота Калініна В.В. «Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації» є актуальним та важливим дослідженням, яке містить ряд висновків і науково-практичних рекомендацій щодо перспектив формування новітньої структури трудових ресурсного забезпечення економічної діяльності.

Івано-Франківською обласною державною адміністрацією використано результати дослідження автора в частині аналізу міжнародної трудової міграції, здійсненого у другому розділі роботи, зокрема висновок щодо транснаціональної конвергенції трудових ресурсного забезпечення у глобальному масштабі, що дозволить враховувати наднаціональний вплив міграційного чинника при реалізації стратегічних документів регіонального розвитку.

Директор департаменту економічного розвитку, промисловості та інфраструктури облдержадміністрації



Сергій ПОДОШВА

М. Гургула, 0955417190



ОФІС МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

03110, Україна, м. Київ, вул. Солом'янська, 5, офіс 701-В
код ЄДРПОУ 45426597

тел. +38 067 829 4850
e-mail: ompua2025@gmail.com

07.08.2025р. №72/5

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
Калініна Владислава Валерійовича
«Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
292 - Міжнародні економічні відносини

Питання трудових ресурсного забезпечення у глобальному світогосподарському просторі визначають спрямованість зусиль держав щодо формування передумов створення, розвитку і гідного використання наявного трудового потенціалу на національному рівні, що визначає актуальність представленого дослідження Калініна В.В. «Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації».

Результати проведеного дослідження є особливо важливими для України в контексті формування змістовного контуру стратегії трудових ресурсного забезпечення поствоєнного відновлення і розвитку економіки держави.

На особливу увагу заслуговує комплекс пропозицій автора щодо удосконалення регулювання міжнародного ринку праці в контексті транснаціоналізації трудових потоків, які використано ГО «Офіс міграційної політики» при реалізації проекту «Розробка стратегії державної міграційної політики України до 2035 року: трудових ресурсний аспект».

Голова
ГО «Офіс міграційної політики»



В.В. Воскобойник

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА
ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА
ПАЛАТА



IVANO-FRANKIVSK
CHAMBER OF COMMERCE
AND INDUSTRY

21.11.2025р. № 304/01/07-16-1

ДОВІДКА

**про використання результатів дисертації
Калініна Владислава Валерійовича
«Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
292 – міжнародні економічні відносини**

Системний характер перетворень на сучасному ринку праці спричиняє низку новітніх викликів для діяльності бізнес-структур і організацій. Реалії воєнного часу, накладаючись на проблеми трудових дефіцитів, вимагають пошуку дієвих шляхів рівноправного включення України до системи міжнародного поділу праці, що обумовлює важливість наукового опрацювання питання трудових дефіцитів і визначає актуальність дисертаційної роботи Калініна В.В. «Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації».

Робота містить ряд наукових результатів, які окреслюючи напрямки використання потенціалу України в рамках глобального конструкту трудових відносин, визначають шляхи удосконалення наявних інституційних важелів і організаційно-економічних механізмів регулювання національного ринку праці. На особливу увагу заслуговує висновок автора, що глобалізація ринку праці кардинально змінює механізм трудових дефіцитів на всіх рівнях, у тому числі внаслідок активізації конкуренції за робочу силу у міжнародному масштабі, що вимагає врахування даного аспекту при опрацюванні питання трудових дефіцитів на етапі поствоєнного відновлення держави.

В діяльності Івано-Франківської торгово-промислової палати використано розроблену концептуальну схему формування транснаціонального конструкту трудових дефіцитів в системі глобального ринку праці, яка окреслює інституційну та економічну рамки транснаціоналізації трудових дефіцитів, враховує особливості транснаціоналізації трудових дефіцитів на глобальному, регіональному, макро-, мікрорівні, що дозволяє суб'єктам господарювання оцінювати можливості включення до процесів міжнародної кооперації в рамках формування ланцюгів створення вартості.

Президент Івано-Франківської
торгово-промислової палати



Андрій Левкович



Україна, 03680, м. Київ, вул. Солом'янська, 5, оф. 208, т.: 0-800-309-875, e-mail: info@ampua.org, www.ampua.org

16.07.2025 р. № 125/2-10

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертації Калініна Владислава Валерійовича
«Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
292 – міжнародні економічні відносини

Становлення і розвиток глобального ринку праці формує низку викликів, системний характер яких зумовлює потребу наукового опрацювання структурних трансформацій трудових потоків, що визначає важливість і своєчасність дисертаційної роботи Калініна В.В. «Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації».

В діяльності Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування використано результати ідентифікації новітніх тенденцій транснаціоналізації трудових потоків, здійсненого в аналітичному розділі зазначеної дисертації, зокрема висновок щодо формування людиноцентричних цифрових екосистем, в рамках яких відбувається становлення нових форм праці як основи транснаціональних трудових потоків (фізичних і віртуальних) в системі світового ринку праці, що дозволяє розглядати транснаціональні моделі міжнародної міграції як рушійні сили глобального економічного розвитку.

Висновки, пропозиції і розробки автора формують науково-практичну основу організаційно-економічного механізму рівноправного включення України до світового ринку праці.

Віце-президент
Всеукраїнської асоціації
компаній з міжнародного працевлаштування



С.А. Саліков

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ВЕСМАК"

вул. Миру 58, с. Драгомирчани, Тисменицький р-н,
Івано-Франківська обл., 77454, Україна.
тел.: +380961107740, +380990045109, +380634010100.
e-mail: info@vsmak.com.ua
UA96325268000026006113860003
код ЄДРПОУ 41793089 са. Ватг № 1809134500009 ІПН 417930809137



VSMAC LLC

Ukraine, 77454, Ivano-Frankivsk reg.
v. Dragomirchany, Miru str. 68

JSCB LVIV, Lviv, Ukraine
IBAN UA96325268000026006113860003

14.11.2025 р. № 27/1-7

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
Калініна Владислава Валерійовича
«ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОРЕСУРСНИХ ПОТОКІВ В УМОВАХ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
292 «Міжнародні економічні відносини»

В умовах глобалізації світогосподарського розвитку транснаціоналізація економічної діяльності виступає дієвим важелем формування міжнародної конкурентоспроможності господарюючих структур. Активізація ролі транснаціонального чинника у забезпеченні результативності зовнішньоекономічної діяльності призводить до розширення кордонів трудоворесурсного забезпечення, що вимагає визначення новітнього формату задоволення трудоворесурсних потреб на всіх рівнях.

Формування транснаціональних трудоворесурсних потоків на міжкраїновому рівні здійснює суттєвий вплив на можливості задоволення трудоворесурсних потреб внутрішньокорпоративного ринку праці, і визначає важливість комплексного аналізу трудоворесурсної ситуації, проведеного в рамках дисертаційної роботи Калініна В.В. «Транснаціоналізація трудоворесурсних потоків в умовах глобалізації».

При визначенні напрямів розвитку зовнішньоекономічної діяльності ТОВ «Весмак» з метою оцінки відповідних кадрових перспектив, використано результати аналізу транснаціональних трансформацій трудоворесурсного забезпечення в системі світового ринку праці, здійсненого в дисертаційній роботі Калініна В.В., що дозволило врахувати структурні виклики розвитку національного і міжнародного ринків праці в контексті упереджувального реагування на трудоворесурсні виклики і вибудовування корпоративного механізму трудоворесурсного забезпечення.

директор



Верб'яний Віталій Ярославович



Товариство з обмеженою відповідальністю
«КОЛЯР ЕКСПОРТ»

вул. Макогона 25, м. Івано-Франківськ, 76019, Україна
☎ +380 342 52-70-50 e-mail: sales.kolyar@gmail.com

«11» *листопада* 2025 р. № *124/4/5-7*

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
Калініна Владислава Валерійовича
на тему «Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 292
«Міжнародні економічні відносини»

На сучасному етапі глобальних трансформацій ринку праці першочергового значення для розвитку національної економіки набувають питання трудових ресурсного забезпечення господарюючих структур. Зважаючи на масштаб викликів демографічного і міграційного характеру, актуальність зазначеної проблематики востає, що зумовлює необхідність формування новітніх механізмів кадрового забезпечення з використанням внутрішніх і зовнішніх важелів організаційно-економічного характеру.

При розробці стратегії управління людськими ресурсами ТОВ «КОЛЯР ЕКСПОРТ» використано результати дисертаційної роботи Калініна В.В. в частині організаційно-економічного опрацювання новітнього формату трудових ресурсного забезпечення, а саме *концептуальну схему формування транснаціонального конструкту трудових ресурсного забезпечення в системі глобального ринку праці*, яка дозволяє оцінити наявні кадрові можливості і визначити перспективні напрямки використання потенціалу транснаціонального трудових ресурсного контуру для вирішення поточних і стратегічних завдань діяльності підприємства, окреслює формат залучення працівників на внутрішньому і зовнішньому ринках праці, що є особливо важливим для підприємств, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність.

Директор
ТОВ „КОЛЯР ЕКСПОРТ”



[Signature]
В.Д. ЧМІЛЬ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

просп. Будівельників, 129-а, м. Маріуполь, 87548; тимчасове місцезнаходження просп. Повітряних Сил, 31, м. Київ, 03037
Телефон: (0629) 58-75-00, (0629) 58-75-90 E-mail: info@mu.edu.ua, сайт: mu.edu.ua, код згідно СДРПОН 26593428

12 січня 2026 р. № 01-85/03 На № _____ від _____ 20__ р.

ДОВІДКА

про впровадження в навчальний процес
результатів дисертаційної роботи
КАЛІНІНА Владислава Валерійовича на тему
«Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації»
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 292 «Міжнародні економічні відносини»

Дисертаційну роботу «Транснаціоналізація трудових потоків в умовах глобалізації» виконано відповідно до тематики наукових досліджень Маріупольського державного університету: теми науково-дослідної роботи кафедри економіки та міжнародних економічних відносин «Економічна безпека країн Європи в умовах сучасних глобальних трансформацій» (номер держреєстрації 0124U001500), у рамках якої ідентифіковано новітні тенденції транснаціоналізації трудових потоків на етапі глобалізації; кафедри економіки праці «Світовий ринок праці в умовах глобальних трансформацій економічного розвитку» (номер державної реєстрації № 0122U201429), у рамках якої здійснено аналіз транснаціональних трансформацій трудових потоків в системі світового ринку праці.

Отримані наукові результати також використовуються у навчальному процесі кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Маріупольського державного університету при викладанні навчальних дисциплін «Транснаціоналізація світової економіки», «Міжнародні економічні відносини», а також кафедри економіки праці при викладанні навчальних дисциплін «Глобалізаційні процеси в системі світового ринку праці», «Трудові ресурси економіки».

В.о. ректора Маріупольського
державного університету



Тетяна МАРЕНА

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку та / або Європейського Союзу

1. Mykhailyshyn L., Korovchuk Y., **Kalinin V.** Forecast Trends of the World Labour Market. *Public Security and Public Order*. Research Journal. Mykolas Romeris University. Kaunas, 2020. No. 24. P. 513-524. URL: <https://www3.mruni.eu/ojs/vsvt/article/view/5564/4763> DOI: <https://doi.org/10.13165/PSPO-20-24-34>

Особистий внесок здобувача: зроблено висновок про наявність трудоресурсних деформацій у глобальному масштабі в якісному та територіальному вимірах.

2. Podunai V., **Kalinin V.** Formation of transnational labor flows in conditions of the labor market globalization: conceptual discourse. *Public security and public order*. Research journal. Mykolas Romeris University. Kaunas, 2022. No. 29. P. 172-187. URL: <https://ojs.mruni.eu/ojs/vsvt/article/view/8505>. DOI: <https://doi.org/10.13165/PSPO-22-29-24>.

Особистий внесок здобувача: охарактеризовано формування феномену транснаціоналізації потоків робочої сили.

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України та до міжнародних наукометричних баз

1. **Калінін В.В.** Формування транснаціональних трудоресурсних потоків в умовах глобалізації ринку праці: концептуальний дискурс. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. 2021, Вип. 21. С. 59-68. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/issue/view/22/101> DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2021-11-21-59-68>

2. Беззубченко О.А., **Калінін В.В.** Новітні реалії міжнародного ринку праці: транснаціональні ефекти трудоворесурсного забезпечення. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка.* 2023 р., Вип. 26. С. 123-134. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/389> DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-26-123-134>

Особистий внесок здобувача: на основі аналізу механізму задоволення трудоворесурсних потреб транснаціональних корпорацій встановлено двоїстий характер стратегії трудоворесурсного забезпечення ТНК.

3. **Калінін В.В.** Транснаціональні важелі глобалізації: теоретико-методологічний аспект. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка.* №27. 2024 р. С. 49-63. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/165>. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-27-49-63>

4. **Калінін В.В.,** Остропольський О.Р. Транснаціоналізація трудоворесурсного простору: трансформаційний вимір. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка.* №28. 2024 р. С. 107-116. URL: <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/388> DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-28-107-116>

Особистий внесок здобувача: встановлено, що ТНК виступають потужним каталізатором міждержавного переливу працівників, зумовлюючи формування транснаціонального трудоворесурсного контуру.

5. **Калінін В.В.** Трудова міграція в умовах глобалізації: методологічно-аналітичний дискурс. *Економіка і організація управління.* 2025. №3 (59). С. 58-72. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/18802>. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.6>

6. **Калінін В.В.** Глобальні передумови формування транснаціональних трудоворесурсних потоків. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка.* №29 2025 р. С. 132-145. URL:

<https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/444>

DOI:

<https://doi.org/10.34079/2518-1394-2025-15-29-132-145>

7. Simanaviciene Z., **Kalinin V.**, Podunay V., Ostropolskyi O. Structural transformations of employment in global energy in the context of transnationalization of labor resources provision. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*. 2025. №4. Vol. 13. P. 112-124. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/jpnu/article/view/10064/9777>. DOI: <https://doi.org/10.15330/jpnu.12.4.112-124> (**Категорія А**)

Особистий внесок здобувача: розроблено концептуально-структурну модель транснаціоналізації трудових ресурсів для забезпечення глобальної енергетики

8. **Калінін В.В.** Новітні тенденції транснаціоналізації трудових ресурсів для забезпечення в умовах глобалізації. *Економіка і організація управління*. 2025. №4 (60). С. 57-71. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/19342> DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.4.6>

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

1. Калінін В.В. До питання про динаміку світового економічного розвитку. Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір: матеріали ІХ міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 листопада 2022 р.). Київ: МДУ. 2022. С. 60-64.

2. Калінін В.В. Глобальні тренди трудових ресурсів для забезпечення економіки. Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 27 квітня 2023 року). Київ: МДУ. 2023. С. 97-98.

3. Калінін В.В. Трудові ресурси для забезпечення економічного розвитку України: глобалізаційний аспект. Міжнародна безпека у світлі сучасних глобальних викликів: країни Балтії – Україна: єдність, підтримка, перемога: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 червня 2023 р.). Київ: КНЕУ. 2023. С. 140-142.

4. Калінін В.В. Імміграційна політика як складова поствоєнного розвитку України. Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 7-8 грудня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 364-366.

5. Калінін В.В. До питання транснаціоналізації трудових ресурсів простору в умовах глобалізації ринку праці. Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях: матеріали V міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 26-27 жовтня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 73-75.

6. Калінін В.В. Інтелектуалізація трудових ресурсів потоків в умовах глобалізації ринку праці. Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі: матеріали доповідей I міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 р.). Одеса: ОНЕУ. 2023. С. 179-181.

7. Калінін В.В. Транснаціоналізація трудових ресурсів потоків в умовах глобалізації. Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір: матеріали X міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15 грудня 2023 р.). Київ: МДУ. 2023. С. 75-78.

8. Калінін В.В. Трудові ресурсні аспекти транснаціоналізації економічної діяльності. Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17-18 квітня 2024 р.). Київ: КНЕУ. 2024. С. 134-138.

9. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Людський капітал як основа конкурентоспроможності транснаціональних компаній. Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів II всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 25 квітня 2024 р.). Київ: МДУ. 2024. С. 130-132.

Особистий внесок здобувача: досліджено людський капітал ТНК як складову системи глобального трудових ресурсів забезпечення.

10. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Цифрова зайнятість в системі міжнародних трудових ресурсних взаємодій. Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі: матеріали доповідей II міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 25-26 жовтня 2024 р.). Одеса: ОНЕУ. 2024. С. 81-83.

Особистий внесок здобувача: охарактеризовано цифрову зайнятість як трудовий феномен XXI століття.

11. Калінін В.В. До питання про важелі транснаціоналізації економічної діяльності: трудовий аспект. Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір: матеріали XI міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 13 грудня 2024 р.). Київ: МДУ. 2024. С. 48-50.

12. Калінін В.В. До питання про моделі регулювання зайнятості: безпековий дискурс: Problems of Emergency Situations: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Черкаси, 14 травня 2025 р.) Черкаси: Національний університет цивільного захисту України. 2025. С. 374-375.

13. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Глобальні трудові потоки: транснаціональний вимір. Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 24 квітня 2025 р.). Київ: МДУ. 2025. С. 77-79.

Особистий внесок здобувача: обґрунтовано першочергову роль освітньо-кваліфікаційного чинника в системі транснаціональних трудових потоків.

14. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Формування транснаціонального трудового контуру: глобалізаційний аспект. Актуальні проблеми науки та освіти: збірник матеріалів XXVII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ. (м. Київ, 20 лютого 2025 р.). Київ: МДУ. 2025. С. 40-43.

Особистий внесок здобувача: досліджено передумови формування самодостатнього внутрішньокорпоративного ринку праці міжнародних господарюючих структур.

15. Калінін В.В., Остропольський О.Р. Транснаціоналізація трудових ресурсів простору як напрям трансформації світового ринку праці. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23-24 жовтня 2025 р.). Київ: КНЕУ, 2025. С. 129-130.

Особистий внесок здобувача: обґрунтовано, що трудові ресурсні запити ТНК впливають на систему світового поділу праці.

Відомості про апробацію результатів дисертації

1. ІХ Міжнародна науково-практична конференція «Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір» (м. Київ, 8 листопада 2022 р.). Виступ із доповіддю.

2. Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України» (м. Київ, 27 квітня 2023 р.). Виступ із доповіддю.

3. Міжнародна науково-практична конференція «Міжнародна безпека у світлі сучасних глобальних викликів: країни Балтії – Україна: єдність, підтримка, перемога» (м. Київ, 8 червня 2023 р.). Дистанційна участь.

4. Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України» (м. Київ, 7-8 грудня 2023 р.). Виступ із доповіддю.

5. V Міжнародна науково-практична конференція «Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях» (м. Київ, 26-27 жовтня 2023 р.). Дистанційна участь.

6. I Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі» (м. Одеса, 26-27 жовтня 2023 р.). Дистанційна участь.

7. X Міжнародна науково-практична конференція «Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір» (м. Київ, 15 грудня 2023 р.). Виступ із доповіддю.

8. Міжнародна науково-практична конференція «Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України» (м. Київ, 17-18 квітня 2024 р.). Дистанційна участь.

9. II Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України» (м. Київ, 25 квітня 2024 р.). Виступ із доповіддю.

10. II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі» (м. Одеса, 25-26 жовтня 2024 р.). Дистанційна участь.

11. XI Міжнародна науково-практична конференція «Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір» (м. Київ, 13 грудня 2024 р.). Виступ із доповіддю.

12. Міжнародна науково-практична конференція «Problems of Emergency Situations» (м. Черкаси, 14 травня 2025 р.). Дистанційна участь.

13. III Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України» (м. Київ, 24 квітня 2025 р.). Виступ із доповіддю.

14. XXVII підсумкова науково-практична конференція викладачів МДУ «Актуальні проблеми науки та освіти» (м. Київ, 20 лютого 2025 р.). Дистанційна участь.

15. Міжнародна науково-практична конференція «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» (м. Київ, 23-24 жовтня 2025 р.). Дистанційна участь.

Показники розвитку світового ринку праці у 2010-2025* рр., % [205]

<i>Рівень економічної активності</i>		<i>Рівень зайнятості</i>		<i>Рівень неформальної зайнятості</i>		<i>Частка трудових доходів в структурі доходів</i>	
<i>Роки</i>	<i>%</i>	<i>Роки</i>	<i>%</i>	<i>Роки</i>	<i>%</i>	<i>Роки</i>	<i>%</i>
2010	62,60%	2010	58,70%	2010	58,50%	2010	53,30%
2011	62,40%	2011	58,60%	2011	58,20%	2011	52,70%
2012	62,20%	2012	58,40%	2012	57,90%	2012	52,80%
2013	62,00%	2013	58,20%	2013	57,60%	2013	52,80%
2014	61,80%	2014	58,10%	2014	57,50%	2014	53,00%
2015	61,70%	2015	58,00%	2015	57,40%	2015	53,00%
2016	61,50%	2016	57,80%	2016	57,20%	2016	53,00%
2017	61,30%	2017	57,70%	2017	57,20%	2017	52,90%
2018	61,20%	2018	57,70%	2018	56,90%	2018	52,80%
2019	61,10%	2019	57,70%	2019	56,90%	2019	53,00%
2020	59,80%	2020	55,80%	2020	57,10%	2020	53,90%
2021	60,50%	2021	56,80%	2021	57,70%	2021	52,80%
2022	60,70%	2022	57,50%	2022	57,50%	2022	52,30%
2023	61,00%	2023	57,90%	2023	57,60%	2023	52,30%
2024	61,00%	2024	57,90%	2024	57,80%	2024	52,40%
2025*	60,80%	2025*	57,80%	2025*	57,70%	2025*	52,60%

* - прогноз

Показники розвитку світового ринку праці у 2010-2025* рр., % [205]

<i>Частка молоді, яка не працює та не навчається</i>		<i>Розрив між рівнем зайнятості та рівнем безробіття</i>		<i>Рівень бідності серед працюючих</i>		<i>Рівень безробіття</i>	
<i>Роки</i>	<i>%</i>	<i>Роки</i>	<i>%</i>	<i>Роки</i>	<i>%</i>	<i>Роки</i>	<i>%</i>
2010	22,00%	2010	12,70%	2010	14,10%	2010	6,30%
2011	21,60%	2011	12,50%	2011	12,50%	2011	6,20%
2012	21,30%	2012	12,50%	2012	11,40%	2012	6,20%
2013	21,00%	2013	12,40%	2013	9,50%	2013	6,10%
2014	21,20%	2014	12,10%	2014	8,90%	2014	6,00%
2015	21,30%	2015	12,10%	2015	8,30%	2015	6,00%
2016	21,50%	2016	12,10%	2016	8,00%	2016	6,00%
2017	21,50%	2017	11,90%	2017	7,30%	2017	5,90%
2018	21,50%	2018	11,70%	2018	6,90%	2018	5,80%
2019	21,40%	2019	11,40%	2019	6,90%	2019	5,60%
2020	23,20%	2020	13,10%	2020	7,80%	2020	6,60%
2021	21,80%	2021	12,00%	2021	7,50%	2021	6,10%
2022	20,90%	2022	10,70%	2022	7,20%	2022	5,30%
2023	20,40%	2023	10,20%	2023	7,00%	2023	5,10%
2024	20,40%	2024	10,20%	2024	6,90%	2024	5,20%
2025*	20,40%	2025*	10,20%	2025*	-	2025*	5,20%

* - прогноз

Рівень безробіття на світовому ринку праці і за групами країн за рівнем доходу, 2000-2026* рр., % [191]

	<i>Світ</i>	<i>Країни з високим рівнем доходу</i>	<i>Країни з доходом вище середнього</i>	<i>Країни з доходом нижче середнього</i>	<i>Країни з низьким рівнем доходу</i>
2000	6,10%	7,00%	5,80%	5,80%	5,10%
2001	6,20%	6,90%	6,00%	6,00%	5,00%
2002	6,40%	7,20%	6,40%	6,40%	5,00%
2003	6,50%	7,30%	6,50%	6,50%	4,90%
2004	6,30%	7,10%	6,30%	6,30%	4,80%
2005	6,20%	6,80%	6,30%	6,30%	4,60%
2006	6,00%	6,30%	6,00%	6,00%	4,60%
2007	5,80%	5,70%	5,90%	5,90%	4,70%
2008	5,80%	5,90%	5,90%	5,90%	4,80%
2009	6,40%	8,00%	6,20%	6,20%	4,70%
2010	6,30%	8,20%	5,00%	5,90%	4,80%
2011	6,20%	7,80%	5,70%	5,70%	4,90%
2012	6,20%	7,70%	5,60%	5,60%	4,90%
2013	6,10%	7,60%	5,60%	5,60%	4,80%
2014	6,00%	7,90%	5,60%	5,60%	4,70%
2015	6,00%	6,50%	5,80%	5,80%	4,90%
2016	6,00%	6,10%	6,00%	6,00%	5,00%
2017	5,90%	5,60%	6,00%	6,00%	5,10%
2018	5,80%	5,10%	6,00%	6,00%	5,00%
2019	5,60%	4,70%	6,10%	6,10%	5,00%
2020	6,60%	6,40%	6,80%	6,80%	5,70%
2021	6,10%	5,50%	6,40%	6,40%	5,70%
2022	5,30%	4,50%	6,10%	6,10%	5,10%
2023	5,00%	4,30%	5,70%	5,70%	5,20%
2024	5,00%	4,40%	5,70%	5,70%	5,30%
2025*	5,00%	4,40%	5,70%	5,70%	5,20%
2026*	4,90%	4,40%	5,60%	5,60%	5,00%

* - прогноз

Рівень безробіття на світовому ринку праці і за регіонами світу, 2000-2026* рр., % [191]

	<i>Світ</i>	<i>Америка</i>	<i>Європа і Центральна Азія</i>	<i>Азія та Океанія</i>	<i>Арабські країни</i>	<i>Африка</i>
2000	6,10%	7,30%	9,70%	4,60%	7,70%	7,60%
2001	6,20%	7,40%	9,10%	4,90%	8,30%	7,50%
2002	6,40%	8,00%	9,10%	5,20%	8,50%	7,30%
2003	6,50%	8,00%	9,10%	5,30%	8,40%	7,30%
2004	6,30%	7,50%	9,10%	5,30%	8,30%	6,90%
2005	6,20%	7,00%	8,70%	5,30%	8,10%	6,80%
2006	6,00%	6,50%	8,20%	5,20%	7,90%	6,60%
2007	5,80%	6,20%	7,20%	5,10%	7,80%	6,50%
2008	5,80%	6,40%	7,20%	5,20%	8,00%	6,40%
2009	6,40%	8,40%	9,10%	5,30%	7,40%	6,50%
2010	6,30%	8,10%	9,10%	5,10%	7,50%	6,50%
2011	6,20%	7,50%	8,80%	5,00%	7,50%	6,80%
2012	6,20%	7,00%	9,10%	5,10%	8,00%	6,70%
2013	6,10%	6,80%	9,20%	5,10%	8,20%	6,50%
2014	6,00%	6,20%	8,90%	5,00%	8,30%	6,60%
2015	6,00%	6,20%	8,50%	5,10%	8,70%	6,70%
2016	6,00%	6,70%	8,10%	5,10%	8,80%	6,70%
2017	5,90%	6,70%	7,50%	5,00%	9,60%	6,80%
2018	5,80%	6,50%	6,90%	5,00%	9,60%	6,70%
2019	5,60%	6,40%	6,60%	4,80%	9,50%	6,70%
2020	6,60%	9,40%	7,10%	5,50%	11,20%	7,30%
2021	6,10%	7,80%	6,90%	5,00%	10,90%	7,40%
2022	5,30%	5,70%	6,00%	4,50%	10,00%	6,60%
2023	5,00%	5,30%	5,70%	4,20%	9,50%	6,40%
2024	5,00%	5,50%	5,50%	4,20%	9,70%	6,50%
2025*	5,00%	5,60%	5,50%	4,10%	9,40%	6,40%
2026*	4,90%	5,50%	5,50%	4,10%	9,20%	6,30%

* - прогноз

Рейтинг країн світу за рівнем безробіття, 2024 [205]

№	Країна	Рівень безробіття, %	№	Країна	Рівень безробіття, %
1	Свазіленд	37.6	48	Іран	9,1
2	Південна Африка	28.0	49	Чилі	9,0
3	Джибуті	26.3	50	Зімбабве	8,9
4	Палестина	24.4	51	Сербія	8,7
5	Ботсвана	23.4	52	Екваторіальна Гвінея	8,7
6	Габон	20.4	53	Вірменія	8,6
7	Конго	20.1	54	Уругвай	8,4
8	Намібія	19.4	55	Коста Ріка	8,3
9	Сомалі	19.0	56	Беліз	8,3
10	Лівія	18.7	57	Барбадос	8,0
11	Сент-Вінсент і Гренадіни	18.7	58	Бразилія	8,0
12	Йорданія	17.9	59	Суринам	7,7
13	Ємен	17.2	60	Італія	7,6
14	Лесото	16.5	61	Швеція	7,6
15	Ірак	15.5	62	Франція	7,3
16	Чорногорія	15.3	63	Єгипет	7,3
17	Туніс	15.1	64	Фінляндія	7,2
18	Руанда	14.9	65	Таджикистан	7,0
19	Гаїті	14.6	66	Литва	7,0
20	Ангола	14.6	67	Панама	6,7
21	Афганістан	14.4	68	Латвія	6,5
22	Сан-Томе і Принсіпі	14.2	69	Португалія	6,5
23	Сирія	13.5	70	Гамбія	6,5
24	Північна Македонія	13.1	71	Шрі-Ланка	6,4
25	Гайана	12,4	72	Естонія	6,3
26	Південний Судан	12.3	73	Центрально-Африканська Республіка	6,3
27	Іспанія	12.1	74	Аргентина	6,2
28	Американські Віргінські Острови	12.1	75	Монголія	6,1
29	Кабо-Верде	12.0	76	Хорватія	6,1
30	Алжир	11.8	77	Гондурас	6,1
31	Французька Полінезія	11.7	78	Маврикій	6,1
32	Грузія	11.6	79	Нормандські Острови	6,0
33	Албанія	11.6	80	Кіпр	6,0
34	Ліван	11.6	81	Пуерто-Ріко	6,0
35	Судан	11.4	82	Замбія	5,9
36	Нова Каледонія	11.2	83	Еритрея	5,9
37	Сент-Люсія	11.1	84	Словакія	5,8
38	Греція	11.0	85	Коморські Острови	5,8
39	Непал	10.7	86	Парагвай	5,8
40	Мавританія	10.5	87	Кенія	5,7
41	Боснія і Герцеговина	10.4	88	Буган	5,7
42	Україна	9.8	89	Азербайджан	5,6
43	Самоа	9.7	90	Румунія	5,6
44	Колумбія	9.6	91	Домініканська Республіка	5,6
45	Туреччина	9.4	92	Венесуела	5,5
46	Багамські Острови	9.2	93	Бельгія	5,5
47	Марокко	9.1	94	Пакистан	5,5

Продовження додатку Д

№	Країна	Рівень безробіття, %	№	Країна	Рівень безробіття, %
95	Гуам	5,4	142	Росія	3,3
96	Канада	5,4	143	Гвінея Бісау	3,2
97	Гвінея	5,3	144	Сьєрра-Леоне	3,2
98	Буркіна Фасо	5,3	145	Мальта	3,1
99	Бруней	5,3	146	Болівія	3,1
100	Австрія	5,2	147	Гана	3,1
101	Люксембург	5,2	148	Нігерія	3,1
102	Данія	5,1	149	Мадагаскар	3,1
103	Вануату	5,1	150	Німеччина	3,0
104	Бангладеш	5,1	151	Малі	3,0
105	Малаві	5,0	152	Північна Корея	3,0
106	Саудівська Аравія	4,9	153	Ліберія	2,9
107	Казахстан	4,8	154	Сенегал	2,9
108	Перу	4,8	155	Польща	2,9
109	Нікарагуа	4,8	156	М'янма	2,8
110	Китай	4,7	157	Уганда	2,8
111	Демократична Республіка Конго	4,5	158	Мексика	2,8
112	Узбекистан	4,5	159	Сальвадор	2,8
113	Ямайка	4,4	160	Об'єднані Арабські Емірати	2,7
114	Ірландія	4,3	161	Гватемала	2,7
115	Фіджі	4,3	162	Папуа-Нова Гвінея	2,7
116	Болгарія	4,3	163	Південна Корея	2,6
117	Тринідад і Тобаго	4,2	164	Танзанія	2,6
118	Індія	4,2	165	Чехія	2,6
119	Мальдиви	4,1	166	Японія	2,6
120	Угорщина	4,1	167	Кот-Д'івуар	2,4
121	Туркменістан	4,1	168	Тонга	2,3
122	Велика Британія	4,1	169	Макао	2,2
123	Швейцарія	4,0	170	Філіппіни	2,2
124	Киргизстан	4,0	171	Кувейт	2,1
125	Гонконг	3,9	172	Того	2,0
126	Малайзія	3,9	173	Молдова	1,6
127	Нова Зеландія	3,7	174	В'єтнам	1,6
128	Австралія	3,7	175	Соломонови Острови	1,5
129	Камерун	3,6	176	Тимор-Лешті	1,5
130	Словенія	3,6	177	Оман	1,5
131	Сполучені Штати Америци	3,6	178	Бенін	1,5
132	Норвегія	3,6	179	Лаос	1,2
133	Білорусь	3,6	180	Куба	1,2
134	Ісландія	3,6	181	Бахрейн	1,2
135	Нідерланди	3,6	182	Чад	1,1
136	Мозамбік	3,5	183	Бурунді	0,9
137	Ефіопія	3,5	184	Таїланд	0,9
138	Сінгапур	3,5	185	Нігер	0,6
139	Індонезія	3,4	186	Камбоджа	0,2
140	Ізраїль	3,4	187	Катар	0,1
141	Еквадор	3,4			

Рівень зайнятості на світовому ринку праці і за групами країн за рівнем доходу, 2000-2026* рр., % [191]

	Світ	Країни з високим рівнем доходу	Країни з доходом вище середнього	Країни з доходом нижче середнього	Країни з низьким рівнем доходу
2000	60,60%	56,10%	64,60%	57,70%	66,90%
2001	60,30%	55,90%	64,20%	57,60%	66,70%
2002	60,00%	55,70%	63,60%	57,40%	66,40%
2003	59,80%	55,60%	63,30%	57,30%	66,30%
2004	59,90%	55,80%	63,30%	57,30%	66,30%
2005	59,80%	56,10%	63,10%	57,30%	66,20%
2006	59,80%	56,60%	63,10%	56,90%	65,90%
2007	59,80%	57,10%	63,10%	56,50%	65,40%
2008	59,50%	57,10%	62,80%	56,00%	65,00%
2009	58,90%	55,60%	62,50%	55,60%	64,80%
2010	58,70%	55,40%	62,30%	55,30%	64,40%
2011	58,60%	55,60%	62,40%	54,90%	64,50%
2012	58,40%	55,80%	62,30%	54,40%	64,20%
2013	58,20%	55,80%	61,90%	54,30%	64,10%
2014	58,10%	56,20%	61,70%	54,20%	63,30%
2015	58,00%	56,60%	61,40%	54,10%	62,40%
2016	57,80%	57,00%	61,10%	54,00%	61,70%
2017	57,70%	57,40%	60,90%	53,70%	61,00%
2018	57,70%	57,90%	60,70%	53,60%	60,70%
2019	57,70%	58,20%	60,40%	53,80%	60,20%
2020	55,80%	56,40%	58,10%	52,40%	58,60%
2021	56,80%	57,20%	59,30%	53,60%	58,60%
2022	57,50%	58,30%	59,20%	55,00%	59,00%
2023	57,90%	58,60%	59,40%	55,80%	59,00%
2024	57,90%	58,40%	59,20%	56,20%	58,80%
2025*	57,80%	58,20%	58,90%	56,10%	58,80%
2026*	57,70%	58,00%	58,70%	56,20%	58,70%

* - прогноз

Рівень зайнятості на світовому ринку праці і за регіонами світу, 2000-2026* рр., % [191]

	Світ	Америка	Європа та Центральна Азія	Азія та Океанія	Арабські країни	Африка
2000	60,60%	59,70%	51,90%	63,10%	44,50%	63,10%
2001	60,30%	59,60%	51,90%	62,70%	43,80%	63,10%
2002	60,00%	59,20%	52,00%	62,30%	43,40%	62,90%
2003	59,80%	59,20%	51,90%	62,00%	43,30%	62,90%
2004	59,90%	59,70%	51,90%	61,80%	43,30%	63,20%
2005	59,80%	60,20%	52,20%	61,50%	43,30%	63,30%
2006	59,80%	60,70%	52,70%	61,20%	43,40%	63,40%
2007	59,80%	60,70%	53,30%	60,90%	43,60%	63,40%
2008	59,50%	60,50%	53,60%	60,40%	43,60%	63,30%
2009	58,90%	59,20%	52,50%	60,00%	43,90%	63,10%
2010	58,70%	58,90%	52,50%	59,70%	44,20%	62,80%
2011	58,60%	58,90%	52,80%	59,50%	44,70%	62,70%
2012	58,40%	59,20%	52,80%	59,10%	44,40%	62,60%
2013	58,20%	59,10%	52,80%	58,80%	44,80%	62,60%
2014	58,10%	59,20%	52,90%	58,70%	45,20%	62,10%
2015	58,00%	59,20%	53,20%	58,40%	45,00%	61,70%
2016	57,80%	58,90%	53,60%	58,20%	45,40%	61,40%
2017	57,70%	59,00%	54,00%	58,00%	44,60%	60,80%
2018	57,70%	59,20%	54,50%	57,80%	44,50%	60,50%
2019	57,70%	59,40%	54,50%	57,80%	44,60%	60,30%
2020	55,80%	54,80%	53,40%	56,30%	43,00%	58,90%
2021	56,80%	57,10%	54,00%	57,20%	43,10%	59,30%
2022	57,50%	59,00%	54,80%	57,60%	44,30%	60,00%
2023	57,90%	59,30%	55,10%	58,10%	44,60%	60,40%
2024	57,90%	59,00%	55,00%	58,20%	44,40%	60,30%
2025*	57,80%	58,90%	54,70%	58,00%	44,50%	60,30%
2026*	57,70%	58,80%	54,50%	57,90%	44,50%	60,30%

* - прогноз

**Рівень економічної активності на світовому ринку праці і за групами
країн за рівнем доходу, 2000-2026* рр., % [214]**

	<i>Світ</i>	<i>Країни з високим рівнем доходу</i>	<i>Країни з доходом вище середнього</i>	<i>Країни з доходом нижче середнього</i>	<i>Країни з низьким рівнем доходу</i>
2000	64,50%	60,30%	68,50%	61,50%	70,40%
2001	64,30%	60,00%	68,30%	61,40%	70,30%
2002	64,10%	60,00%	68,00%	61,20%	70,10%
2003	64,00%	60,00%	67,70%	61,10%	69,90%
2004	63,90%	60,00%	67,60%	61,00%	69,70%
2005	63,80%	60,20%	67,30%	61,00%	69,50%
2006	63,60%	60,40%	67,10%	60,50%	69,10%
2007	63,40%	60,50%	67,00%	60,00%	68,60%
2008	63,20%	60,70%	66,80%	59,50%	68,30%
2009	62,90%	60,40%	66,60%	59,10%	68,00%
2010	62,60%	60,30%	66,20%	58,70%	67,70%
2011	62,40%	60,30%	66,20%	58,40%	67,80%
2012	62,20%	60,40%	66,00%	58,00%	67,50%
2013	62,00%	60,40%	65,60%	57,90%	67,30%
2014	61,80%	60,50%	65,30%	57,70%	66,40%
2015	61,70%	60,50%	65,20%	57,60%	65,60%
2016	61,50%	60,70%	65,00%	57,50%	64,90%
2017	61,30%	60,80%	64,80%	57,30%	64,20%
2018	61,20%	61,00%	64,60%	57,10%	63,80%
2019	61,10%	61,10%	64,40%	57,00%	63,40%
2020	59,80%	60,30%	62,40%	56,20%	62,20%
2021	60,50%	60,60%	63,30%	57,00%	62,10%
2022	60,70%	61,00%	63,00%	57,80%	62,20%
2023	61,00%	61,20%	63,00%	58,40%	62,20%
2024	61,00%	61,10%	62,70%	58,80%	62,10%
2025*	60,80%	60,90%	62,50%	58,80%	62,00%
2026*	60,60%	60,70%	62,20%	58,70%	61,90%

* - прогноз

Рівень економічної активності на світовому ринку праці і за регіонами світу, 2000-2026* рр., % [214]

	<i>Світ</i>	<i>Америка</i>	<i>Європа та Центральна Азія</i>	<i>Азія та Океанія</i>	<i>Арабські країни</i>	<i>Африка</i>
2000	64,50%	64,40%	57,50%	66,20%	48,20%	68,40%
2001	64,30%	64,30%	57,10%	66,00%	47,70%	68,10%
2002	64,10%	64,30%	57,20%	65,70%	47,40%	67,80%
2003	64,00%	64,50%	57,10%	65,40%	47,30%	67,90%
2004	63,90%	64,50%	57,00%	65,20%	47,20%	67,90%
2005	63,80%	64,70%	57,20%	65,00%	47,10%	67,90%
2006	63,60%	64,90%	57,40%	64,50%	47,10%	67,90%
2007	63,40%	64,70%	57,50%	64,20%	47,20%	67,80%
2008	63,20%	64,70%	57,70%	63,70%	47,40%	67,60%
2009	62,90%	64,60%	57,70%	63,30%	47,50%	67,40%
2010	62,60%	64,00%	57,80%	62,90%	47,80%	67,10%
2011	62,40%	63,70%	57,90%	62,70%	48,40%	67,30%
2012	62,20%	63,70%	58,10%	62,30%	48,20%	67,10%
2013	62,00%	63,40%	58,10%	62,00%	48,70%	67,00%
2014	61,80%	63,10%	58,10%	61,80%	49,40%	66,50%
2015	61,70%	63,10%	58,20%	61,60%	49,20%	66,10%
2016	61,50%	63,10%	58,30%	61,30%	49,80%	65,90%
2017	61,30%	63,20%	58,40%	61,10%	49,30%	65,20%
2018	61,20%	63,30%	58,50%	60,90%	49,20%	64,90%
2019	61,10%	63,50%	58,40%	60,70%	49,40%	64,60%
2020	59,80%	60,50%	57,50%	59,60%	48,40%	63,50%
2021	60,50%	61,90%	58,00%	60,20%	48,40%	64,00%
2022	60,70%	62,60%	58,30%	60,30%	49,20%	64,20%
2023	61,00%	62,60%	58,40%	60,60%	49,30%	64,50%
2024	61,00%	62,50%	58,20%	60,70%	49,20%	64,50%
2025*	60,80%	62,30%	57,90%	60,50%	49,10%	64,40%
2026*	60,60%	62,20%	57,70%	60,40%	49,00%	64,30%

* - прогноз

Частка молоді, яка не працює та не навчається у світі і за групами країн за рівнем доходу, 2005-2026* рр., % [250]

	<i>Світ</i>	<i>Країни з високим рівнем доходу</i>	<i>Країни з доходом вище середнього</i>	<i>Країни з доходом нижче середнього</i>	<i>Країни з низьким рівнем доходу</i>
2005	22,80%	12,90%	20,80%	27,50%	23,60%
2006	22,60%	12,50%	20,40%	27,50%	23,70%
2007	22,30%	12,10%	20,00%	27,20%	23,70%
2008	22,10%	12,30%	19,70%	26,90%	23,80%
2009	22,20%	13,80%	19,60%	26,70%	23,50%
2010	22,00%	13,70%	19,20%	26,50%	23,50%
2011	21,60%	13,40%	19,70%	25,90%	23,30%
2012	21,30%	13,20%	18,20%	25,60%	23,60%
2013	21,00%	13,30%	17,90%	25,60%	23,80%
2014	21,20%	12,70%	17,50%	25,70%	24,40%
2015	21,30%	12,10%	17,40%	25,80%	25,00%
2016	21,50%	11,70%	17,50%	25,90%	26,00%
2017	21,50%	11,10%	17,20%	26,00%	26,60%
2018	21,50%	10,80%	16,90%	26,10%	27,10%
2019	21,40%	10,50%	16,80%	25,90%	27,60%
2020	23,20%	12,50%	18,50%	27,60%	29,30%
2021	21,80%	11,40%	17,10%	25,80%	28,80%
2022	20,90%	10,50%	16,90%	24,20%	28,70%
2023	20,40%	10,40%	16,60%	23,20%	28,70%
2024	20,40%	10,40%	16,60%	23,10%	28,60%
2025*	20,40%	10,40%	16,60%	23,10%	28,50%
2026*	20,40%	10,40%	16,70%	23,10%	28,50%

* - прогноз

Частка молоді, яка не працює та не навчається у світі і за регіонами світу, 2005-2026* рр., % [250]

	<i>Світ</i>	<i>Америка</i>	<i>Європа та Центральна Азія</i>	<i>Азія та Океанія</i>	<i>Арабські країни</i>	<i>Африка</i>
2005	22,80%	18,70%	18,40%	24,00%	34,80%	23,10%
2006	22,60%	18,20%	17,50%	24,00%	34,80%	22,90%
2007	22,30%	18,00%	16,90%	23,70%	34,60%	22,60%
2008	22,10%	18,10%	16,40%	23,50%	34,40%	22,40%
2009	22,20%	18,80%	17,30%	23,40%	33,80%	22,30%
2010	22,00%	18,70%	17,00%	23,00%	33,70%	22,50%
2011	21,60%	18,40%	16,50%	22,40%	33,40%	22,30%
2012	21,30%	18,30%	16,40%	22,00%	33,30%	22,20%
2013	21,00%	18,60%	16,10%	22,00%	33,70%	22,00%
2014	21,20%	18,40%	15,80%	21,90%	33,40%	22,20%
2015	21,30%	18,40%	15,20%	22,00%	33,40%	22,50%
2016	21,50%	18,50%	15,00%	22,10%	33,20%	23,00%
2017	21,50%	18,30%	14,60%	22,20%	33,40%	23,20%
2018	21,50%	18,20%	14,30%	22,10%	33,20%	23,50%
2019	21,40%	17,90%	14,10%	21,90%	33,00%	23,90%
2020	23,20%	21,10%	15,10%	23,80%	34,70%	24,80%
2021	21,80%	18,70%	14,30%	22,30%	33,70%	24,00%
2022	20,90%	17,50%	13,50%	21,30%	33,10%	23,50%
2023	20,40%	17,00%	13,10%	20,40%	33,20%	23,40%
2024	20,40%	17,00%	13,00%	20,40%	33,30%	23,30%
2025*	20,40%	16,90%	13,00%	20,50%	33,10%	23,20%
2026*	20,40%	16,90%	13,00%	20,50%	33,00%	23,20%

* - прогноз

Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці і за групами країн за рівнем доходу, 2000-2024 рр., % [241]

	<i>Світ</i>	<i>Країни з високим рівнем доходу</i>	<i>Країни з доходом вище середнього</i>	<i>Країни з доходом нижче середнього</i>	<i>Країни з низьким рівнем доходу</i>
2000	27,90%	0,20%	31,80%	37,60%	56,40%
2001	26,80%	0,10%	29,50%	37,20%	55,10%
2002	25,40%	0,10%	26,20%	36,60%	55,90%
2003	23,60%	0,10%	23,10%	35,00%	54,50%
2004	21,60%	0,00%	20,20%	32,90%	51,20%
2005	19,60%	0,00%	17,00%	31,00%	49,40%
2006	18,70%	0,00%	16,20%	29,60%	48,30%
2007	17,50%	0,00%	14,60%	27,80%	47,10%
2008	16,60%	0,00%	13,60%	26,60%	45,50%
2009	15,80%	0,00%	12,50%	24,90%	45,30%
2010	14,10%	0,00%	11,20%	21,50%	43,40%
2011	12,50%	0,00%	9,00%	19,40%	42,00%
2012	11,40%	0,00%	7,40%	18,20%	40,60%
2013	9,50%	0,00%	3,50%	17,30%	39,80%
2014	8,90%	0,00%	2,70%	16,40%	39,30%
2015	8,30%	0,00%	1,80%	15,60%	40,00%
2016	8,00%	0,00%	1,30%	15,00%	39,90%
2017	7,30%	0,00%	1,10%	13,20%	39,70%
2018	6,90%	0,00%	1,20%	11,60%	39,30%
2019	6,90%	0,00%	1,10%	11,70%	39,30%
2020	7,80%	0,00%	1,20%	13,60%	40,40%
2021	7,50%	0,00%	1,10%	12,80%	40,70%
2022	7,20%	0,00%	0,90%	11,70%	40,10%
2023	7,00%	0,00%	0,80%	11,10%	40,10%
2024	6,90%	0,00%	0,80%	10,50%	39,70%

**Рівень бідності серед працюючих на світовому ринку праці
і за регіонами світу, 2000-2024 рр., % [241]**

	<i>Світ</i>	<i>Америка</i>	<i>Європа та Центральна Азія</i>	<i>Азія та Океанія</i>	<i>Арабські країни</i>	<i>Африка</i>
2000	27,90%	5,50%	3,20%	35,70%	1,10%	47%
2001	26,80%	5,30%	2,90%	34,00%	1,10%	46,10%
2002	25,40%	5,00%	2,70%	31,70%	1,10%	45,50%
2003	23,60%	4,80%	2,70%	28,90%	1,30%	44,40%
2004	21,60%	4,30%	2,00%	26,30%	1,10%	41,60%
2005	19,60%	4,10%	1,60%	23,40%	1,10%	40,20%
2006	18,70%	3,50%	1,10%	22,50%	1,20%	38,80%
2007	17,50%	3,10%	0,70%	20,80%	1,20%	37,60%
2008	16,60%	2,80%	0,50%	19,70%	1,20%	36,20%
2009	15,80%	2,60%	0,40%	18,20%	1,20%	35,50%
2010	14,10%	2,30%	0,40%	15,80%	1,20%	34,20%
2011	12,50%	2,10%	0,30%	13,30%	1,80%	32,90%
2012	11,40%	1,90%	0,30%	11,60%	2,00%	31,60%
2013	9,50%	1,60%	0,20%	8,60%	2,40%	31,00%
2014	8,90%	1,40%	0,20%	7,70%	2,60%	30,40%
2015	8,30%	1,40%	0,20%	6,60%	3,50%	30,50%
2016	8,00%	1,60%	0,10%	5,90%	4,30%	30,30%
2017	7,30%	1,70%	0,10%	4,80%	4,60%	30,10%
2018	6,90%	1,70%	0,10%	4,00%	4,70%	29,70%
2019	6,90%	1,70%	0,10%	4,10%	4,70%	29,50%
2020	7,80%	2,20%	0,10%	4,90%	5,80%	30,60%
2021	7,50%	2,00%	0,10%	4,50%	6,80%	30,50%
2022	7,20%	1,50%	0,10%	4,10%	7,10%	29,90%
2023	7,00%	1,50%	0,10%	3,80%	7,50%	29,60%
2024	6,90%	1,40%	0,10%	3,40%	8,10%	29,30%

**Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і за групами
країн за рівнем доходу, 2000-2024 рр., % [207]**

	<i>Світ</i>	<i>Країни з високим рівнем доходу</i>	<i>Країни з доходом вище середнього</i>	<i>Країни з доходом нижче середнього</i>	<i>Країни з низьким рівнем доходу</i>
2004	60,10%	9,00%	61,50%	87,20%	94,80%
2005	59,60%	9,00%	60,40%	86,80%	94,60%
2006	59,20%	8,90%	59,90%	86,50%	94,20%
2007	58,80%	8,80%	59,30%	86,10%	93,80%
2008	58,50%	8,70%	58,80%	85,80%	93,20%
2009	58,70%	8,80%	58,40%	85,50%	93,00%
2010	58,50%	9,00%	58,00%	85,00%	92,50%
2011	58,20%	9,00%	57,30%	84,50%	92,10%
2012	57,90%	9,30%	56,80%	84,10%	92,00%
2013	57,60%	9,20%	55,80%	84,20%	91,70%
2014	57,50%	9,20%	55,40%	84,40%	91,40%
2015	57,40%	9,30%	55,00%	84,30%	91,30%
2016	57,20%	9,10%	54,70%	84,20%	91,10%
2017	57,20%	9,20%	54,50%	84,20%	90,90%
2018	56,90%	9,10%	53,90%	83,90%	90,70%
2019	56,90%	9,00%	53,70%	83,90%	90,50%
2020	57,10%	8,80%	52,70%	84,80%	91,60%
2021	57,70%	8,90%	53,60%	84,70%	91,90%
2022	57,50%	8,60%	53,30%	84,00%	90,70%
2023	57,60%	8,40%	53,30%	83,80%	90,50%
2024	57,80%	8,50%	53,20%	83,80%	90,40%
2025*	57,70%	8,30%	52,90%	83,40%	90,20%
2026*	57,70%	8,20%	52,70%	83,00%	89,90%

* - прогноз

Рівень неформальної зайнятості на світовому ринку праці і за регіонами світу, 2000-2024 рр., % [207]

	<i>Світ</i>	<i>Америка</i>	<i>Європа та Центральна Азія</i>	<i>Азія та Океанія</i>	<i>Арабські країни</i>	<i>Африка</i>
2004	60,10%	36,30%	14,60%	70,70%	50,80%	86,90%
2005	59,60%	36,00%	14,40%	69,90%	50,30%	86,70%
2006	59,20%	35,60%	14,20%	68,50%	49,80%	86,30%
2007	58,80%	34,90%	14,00%	69,10%	49,40%	86,10%
2008	58,50%	34,80%	13,70%	68,80%	47,70%	85,80%
2009	58,70%	35,30%	13,90%	68,50%	47,20%	85,80%
2010	58,50%	35,50%	14,30%	67,90%	46,20%	85,80%
2011	58,20%	35,30%	14,60%	67,30%	45,40%	85,60%
2012	57,90%	35,10%	14,70%	66,90%	44,40%	85,00%
2013	57,60%	34,80%	14,60%	66,50%	43,70%	85,00%
2014	57,50%	34,40%	14,60%	66,40%	43,90%	84,80%
2015	57,40%	34,60%	14,30%	66,10%	43,20%	84,80%
2016	57,20%	34,40%	14,10%	65,90%	43,10%	84,60%
2017	57,20%	34,80%	14,10%	65,80%	43,50%	84,60%
2018	56,90%	35,00%	13,70%	65,30%	44,30%	84,50%
2019	56,90%	34,90%	13,50%	65,20%	45,40%	84,60%
2020	57,10%	34,10%	12,90%	65,10%	45,80%	85,70%
2021	57,70%	35,40%	13,10%	65,60%	46,00%	86,20%
2022	57,50%	35,00%	12,30%	65,60%	46,20%	85,50%
2023	57,60%	34,70%	11,90%	65,70%	46,40%	85,30%
2024	57,80%	34,50%	12,00%	65,90%	46,50%	85,30%
2025*	57,70%	34,50%	11,90%	65,60%	46,50%	85,20%
2026*	57,70%	34,50%	11,80%	65,40%	46,40%	85,00%

* - прогноз

Сучасні підходи ТНК до навчання та розвитку працівників [93, с. 15-16]

Підхід	Зміст підходу	Приклад
Персоналізоване навчання	Індивідуальні навчальні траєкторії	Використання штучного інтелекту (ШІ) для створення персоналізованих програм розвитку працівників
	Адаптивні платформи	<i>Degreed</i> або <i>Coursera for Business</i> надають доступ до тисяч курсів, адаптуючи їх до потреб конкретного працівника
Використання цифрових технологій	Віртуальна та доповнена реальність (VR/AR)	<i>Walmart</i> та <i>Boeing</i> використовують VR/AR для навчання персоналу в складних умовах, моделювання сценаріїв та відпрацювання навичок без ризику для бізнесу
	Мобільне навчання	Застосування мобільних платформ, таких як <i>Udemy Business</i> , дозволяє співробітникам навчатися в зручному для них місці та часі
	Мікронавчання	Розробка коротких і структурованих навчальних модулів (наприклад, відеоуроки до 10 хвилин)
Гейміфікація	Навчання через ігри	Використання ігрових елементів (система винагород, рейтинги, симуляції), щоб підвищити залученість працівників у навчальний процес
	Кейси	<i>IBM</i> розробила симуляції для керівників, які дозволяють моделювати бізнес-стратегії в ігровій формі
Навчання у стилі "безперервний розвиток"	Системи безперервного навчання (<i>Lifelong Learning</i>)	<i>Google</i> та <i>Microsoft</i> створюють внутрішні академії та центри розвитку, де працівники можуть безперервно здобувати нові навички
	Підхід "70:20:10"	Навчання через роботу (70%), співпрацю (20%) та формальні тренінги (10%) стає популярним підходом у багатьох ТНК
Розвиток м'яких навичок (<i>soft skills</i>)	Фокус на лідерство та емоційний інтелект	ТНК впроваджують тренінги для розвитку навичок комунікації, лідерства, роботи в команді та стресостійкості
	Кроскультурна компетентність	Для ТНК із глобальною присутністю важливим є навчання співробітників, розуміння культурних особливостей та адаптації до різних ринків
Програми підвищення кваліфікації та перекваліфікації	Підвищення кваліфікації (<i>Upskilling</i>)	ТНК допомагають працівникам опанувати нові технології, як-от штучний інтелект, хмарні сервіси або аналітику великих даних
	Перекваліфікація (<i>Reskilling</i>)	<i>Amazon</i> інвестувала \$1,2 млрд у програму " <i>Upskilling 2025</i> ", щоб навчати працівників новим професіям
Соціальне та колаборативне навчання	Навчання у командах	Створення проектних груп для вирішення реальних бізнес-завдань, що поєднують навчання з роботою
	Менторство та наставництво	<i>Procter & Gamble</i> та <i>Nestlé</i> активно впроваджують програми наставництва
Екологічний та соціально відповідальний підхід	Навчання з акцентом на сталий розвиток	<i>Siemens</i> та <i>Schneider Electric</i> впроваджують програми навчання співробітників принципам "зеленого бізнесу" та відповідального використання ресурсів
Використання зовнішніх партнерств	Співпраця з освітніми установами	ТНК укладають партнерства з університетами та бізнес-школами для розробки спеціалізованих програм
	Сертифікаційні програми	Співробітники мають змогу отримати сертифікати від провідних навчальних платформ (<i>Coursera</i> , <i>edX</i> , <i>LinkedIn Learning</i>)
Аналітика та вимірювання ефективності	Навчальна аналітика	Вимірювання ефективності навчання за допомогою аналітичних інструментів визначення прогресу співробітників та адаптації програм
	ШІ для аналізу навчальних потреб	Використання ШІ для оцінки прогалин у знаннях і створення індивідуальних програм навчання

Цілі імміграції до США та відповідні категорії імміграційних віз

[1, с. 80]

<i>Категорія іммігранта</i>	<i>Категорія візи</i>
Найближчі родичі та спонсоровані сім'ї	
Чоловік/дружина громадянина США	IR1, CR1
Чоловік/дружина громадянина США, який очікує схвалення імміграційної петиції I-130	K-3 *
Наречений (наречена) одружується з громадянином США і проживає в США	K-1 *
Усиновлення дітей-сиріт громадянами США за кордоном	IR3, IH3, IR4, IH4
Окремі члени сім'ї громадян США	IR2, CR2, IR5, F1, F3, F4
Деякі члени сім'ї законних постійних резидентів	F2A, F2B
Спонсорство роботодавця - працевлаштування	
Іммігранти на основі працевлаштування, в тому числі (пріоритетна група): Пріоритетні працівники [перша] Професіонали з вищою освітою та особи з винятковими здібностями [друга]. Професіонали та інші працівники [третя]. Створення робочих місць/інвестори [п'ята]. Деякі спеціальні іммігранти: [четверта]	E1 E2 E3, EW3 C5, T5, R5, I5 S (багато**)
Релігійні працівники	SD, SR
Перекладачі з іракської та афганської мов	SI
Іракці, які працювали на/від імені уряду США	SQ
Афганці, які працювали на/від імені уряду США	SQ
Інші іммігранти	
Імміграційна віза для іммігрантів з різних країн	DV
Резидент, що повертається	SB

Таблиця 1

Калькулятор балів PR Канади (початковий рівень Canada Express Entry Program) [1, с. 90]

<i>Чинники</i>	<i>Бали</i>
Вік	Максимум 12 балів
Освіта	Максимум 25 балів
Знання мови	Максимум 28 балів (англійська та/або французька)
Досвід роботи	Максимум 15 балів
Адаптованість	Максимум 10 балів
Організоване працевлаштування	Додаткові 10 балів (не обов'язково).

Таблиця 2

План рівня імміграції в Канаді на 2023-2025 рр., осіб [1, с. 87]

<i>Клас іммігрантів</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Економічний	266 210	281 135	301 250
Сімейний	106 500	114 000	118 000
Біженці	76 305	76 115	72 750
Інші (гуманітарний)	15 985	13 750	8 000
ВСЬОГО	465 000	485 000	500 000

Таблиця 1

Перелік робочих та кваліфікаційних віз в Австралії [1, с. 97]

<i>Назва</i>	<i>Підклас (Subclass Visa)</i>
Бізнес-інноваційна та інвестиційна (постійна) віза	підклас 888
Бізнес-інноваційна та інвестиційна (тимчасова) віза	підклас 188
Віза власника бізнесу, що спонсорується державою або територією	підклас 892
Віза для тимчасового працевлаштування (міжнародні відносини)	підклас 403
Віза інвестора	підклас 891
Віза інвестора, що спонсорується державою або територією	підклас 893
Віза на постійне проживання (регіональна віза для кваліфікованих працівників)	підклас 191
Віза на тимчасове працевлаштування	підклас 408
Віза на тимчасове працевлаштування (короткотермінове перебування фахівця)	підклас 400
Власник бізнесу	підклас 890
Глобальна віза для талановитих фахівців	підклас 858
Кваліфікаційна визнана віза для випускників	підклас 476
Кваліфікаційна незалежна віза	підклас 189
Кваліфікаційна номінована віза	підклас 190
Кваліфікаційна регіональна (тимчасова) віза	підклас 489
Кваліфікаційна регіональна віза	підклас 887
Регіональна (тимчасова) віза для кваліфікованої роботи	підклас 491
Регіональна (тимчасова) віза, спонсорована роботодавцем	підклас 494
Регіональна спонсорована міграційна програма	підклас 187
Схема номінації роботодавця	підклас 186
Тимчасова віза для випускників	підклас 485
Тимчасова віза у зв'язку з нестачею кваліфікації	підклас 482

Таблиця 2

Розподіл балів в тесті оцінки кваліфікаційної міграції до Австралії
[1, с. 99]

<i>1</i>	<i>Вік</i>	<i>Кількість балів</i>
	8-24 роки	25
	25-32 роки	30
	33-39 років	25
	40-44 роки	15
	45-49 років	0
2	Рівень мовних навичок (англійська мова)	
	Компетентний користувач	0
	Професійний користувач	10
	Досвідчений користувач	20
3	Досвід роботи за фахом імміграції (за останні 10 років)	
	Від 3 до 5 років	5
	Від 5 до 8 років	10
	Від 8 до 10 років	20
4	Освіта	
	Неповна вища освіта (молодший спеціаліст)	10
	Повна вища освіта (бакалавр/спеціаліст/магістр)	15
	Науковий ступінь (кандидат наук/доктор наук/PhD)	20

Таблиця 3

Додаткові бали на отримання Кваліфікованої номінованої візи Австралії
(категорія «Інше») [1, с. 100]

<i>Характеристика</i>	<i>Кількість балів</i>
Навчання в регіоні	5
Володіння акредитованою мовою спільноти	5
Рік професійної зайнятості за програмою кваліфікованих фахівців в Австралії	5
Державна підтримка (віза 190)	5
Наявність досвіду роботи тривалістю мінімум 2 роки на умовах повного робочого дня (вимога до навчання в Австралії)	5
Освітня кваліфікація спеціаліста (диплом магістра за науковими дослідженнями або ступінь доктора в австралійському навчальному закладі)	10
Родинне або регіональне спонсорство (віза 491)	15

Система отримання балів в Новій Зеландії за системою *Skilled Migrant Resident Pathway* [1, с. 111]

<i>Кількість балів</i>	<i>Умова для отримання</i>
6 балів	кандидат або доктор наук (PhD or Doctorate) (Level 10) <u>або</u> зарплата втричі більша за середню (медіанну) <u>або</u> реєстрація в Новій Зеландії (NZ registration) за спеціальністю, що вимагає щонайменше 6 років навчання
5 балів	ступінь магістра (Masters Degree) (Level 9) <u>або</u> реєстрація в Новій Зеландії (NZ registration) за спеціальністю, що вимагає щонайменше 5 років навчання
4 бали	диплом аспірантури або диплом з відзнакою (Postgraduate Diploma or Honours Degree) (Level 8) <u>або</u> зарплата вдвічі більша за середню (медіанну) <u>або</u> реєстрація в Новій Зеландії (NZ registration) за спеціальністю, що вимагає щонайменше 4 роки навчання
3 бали	Bachelor Degree (Level 7) <u>або</u> Postgraduate Certificate (Level 8) <u>або</u> зарплата у півтора рази більша від медіанної <u>або</u> реєстрація в Новій Зеландії (NZ registration) за спеціальністю, що вимагає щонайменше 2 роки навчання
додатково 1 бал	за 1 рік досвіду кваліфікованої роботи в Новій Зеландії за будь-якою робочою візою
додатково 2 бали	за 2 роки досвіду кваліфікованої роботи в Новій Зеландії за будь-якою робочою візою
додатково 3 бали	за 3 роки досвіду кваліфікованої роботи в Новій Зеландії за будь-якою робочою візою

Базові засади політики МОП щодо мобілізації ресурсів для ефективної протидії ризикам та загрозам пандемії COVID-19 на глобальному та національних ринках праці [102, с. 16]

<p align="center">Сфера 1 Стимулювання економіки та зайнятості</p> <ul style="list-style-type: none"> - активна фінансова політика, зокрема фіскальна політика - ефективна монетарна політика - кредитування та фінансова підтримка окремих секторів, включаючи сферу охорони здоров'я 	<p align="center">Сфера 2 Підтримка життєдіяльності підприємств, збереження робочих місць та доходів</p> <ul style="list-style-type: none"> - розширення соціального захисту на всіх - запровадження заходів щодо збереження зайнятості, поширення форм нестандартної зайнятості - надання фінансових / податкових та інших пільг для підприємств (перш за все для мікро-, малого та середнього бізнесу), субсидій
<p align="center">Сфера 3 Посилення захисту працівників на робочому місці</p> <ul style="list-style-type: none"> - посилення протиепідеміологічних заходів з безпеки, гігієни та охорони праці - зміни в процесах організації праці – поширення форм дистанційної зайнятості, запровадження режимів віддаленої роботи - запобігання дискримінації та виключенню (ексклюзії) - забезпечення доступу до медичних послуг для всіх - розширення механізмів надання оплачуваних відпусток 	<p align="center">Сфера 4 Опора на соціальний діалог для прийняття узгоджених рішень</p> <ul style="list-style-type: none"> - зміцнення спроможності та стійкості організацій роботодавців та працівників - зміцнення спроможності національних урядів, зміцнення інститутів соціального діалогу, механізмів його забезпечення через колективні переговори, домовленості та трудові відносини

**Протокол регресійного аналізу побудови σ -моделі для індикатора
«рівень зайнятості»**

SUMMARY OUTPUT
(рівень зайнятості)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,92040
R Square	0,84713
Adjusted R Square	0,83864
Standard Error	0,28967
Observations	20

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	8,37011	8,37011	99,75074	0,00000
Residual	18	1,51038	0,08391		
Total	19	9,88049			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	8,16372	0,13456	60,66884	0,00000	7,88102	8,44643	7,88102	8,44643
t	-0,11219	0,01123	-9,98753	0,00000	-0,13579	-0,08859	0,13579	0,08859

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови σ -моделі для індикатора
«рівень економічної активності»**

SUMMARY OUTPUT
(рівень економічної
активності)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,9595
R Square	0,9206
Adjusted R Square	0,9161
Standard Error	0,2706
Observations	20

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	15,2682	15,2682	208,5850	0,0000
Residual	18	1,3176	0,0732		
Total	19	16,5858			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standar d Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	8,4514	0,1257	67,2454	0,0000	8,1874	8,7155	8,1874	8,7155
t	-0,1515	0,0105	-14,4425	0,0000	-0,1736	-0,1295	-0,1736	0,1295

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови σ -моделі для індикатора
«рівень бідності серед працюючих»**

**SUMMARY OUTPUT (рівень
бідності серед працюючих)**

<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R								
		0,8944						
R Square								
		0,7999						
Adjusted R Square								
		0,7887						
Standard Error								
		0,7973						
Observations								
		20						
<i>ANOVA</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	45,7309	45,7309	71,9399	0,0000			
Residual	18	11,4423	0,6357					
Total	19	57,1732						
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	16,3063	0,3704	44,0270	0,0000	15,5281	17,0844	15,5281	17,0844
t	-0,2622	0,0309	-8,4817	0,0000	-0,3272	-0,1973	-0,3272	-0,1973

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови σ -моделі для індикатора
«частка молоді, що не працює і не навчається»**

SUMMARY OUTPUT
(частка молоді, що не працює і не навчається)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,7511
R Square	0,5641
Adjusted R Square	0,5399
Standard Error	0,2370
Observations	20

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1,3081	1,3081	23,2986	0,0001
Residual	18	1,0106	0,0561		
Total	19	2,3188			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	6,4960	0,1101	59,0159	0,0000	6,2648	6,7273	6,2648	6,7273
t	0,0444	0,0092	4,8269	0,0001	0,0250	0,0637	0,0250	0,0637

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови σ -моделі для індикатора
«рівень неформальної зайнятості»**

SUMMARY OUTPUT
(рівень неформальної
зайнятості)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,11376
R Square	0,01294
Adjusted R Square	-0,04189
Standard Error	0,36968
Observations	20

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	0,0323	0,0323	0,2360	0,6330
Residual	18	2,4600	0,1367		
Total	19	2,4922			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	27,8864	0,1717	162,3859	0,0000	27,5256	28,2472	27,5256	28,2472
t	-0,0070	0,0143	-0,4858	0,6330	-0,0371	0,0232	-0,0371	0,0232

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови σ -моделі для індикатора
«рівень безробіття»**

SUMMARY OUTPUT
(рівень безробіття)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,89353
R Square	0,79839
Adjusted R Square	0,78719
Standard Error	0,15955
Observations	20

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1,81448	1,81448	71,28289	0,00000
Residual	18	0,45818	0,02545		
Total	19	2,27267			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	1,06060	0,07411	14,31043	0,00000	0,90489	1,21631	0,90489	1,21631
t	0,05224	0,00619	8,44292	0,00000	0,03924	0,06523	0,03924	0,06523

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови β -моделі для індикатора
«рівень безробіття»**

SUMMARY OUTPUT
(рівень безробіття)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,13652
R Square	0,01864
Adjusted R Square	0,00809
Standard Error	0,62869
Observations	95

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	0,6981	0,6981	1,7662	0,1871
Residual	93	36,7587	0,3953		
Total	94	37,4568			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	-0,3547	0,3093	-1,1466	0,2545	-0,9690	0,2596	-0,9690	0,2596
Var $U_{t,t-1}$	-0,0571	0,0430	-1,3290	0,1871	-0,1424	0,0282	-0,1424	0,0282

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови β -моделі для індикатора
«рівень зайнятості»**

SUMMARY OUTPUT**(рівень зайнятості)**

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,36772
R Square	0,13522
Adjusted R Square	0,12383
Standard Error	0,73445
Observations	95

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1,7774	1,7774	3,295	0,0727
Residual	93	50,1662	0,5394	0	
Total	94	51,9436			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	1,1578	0,6630	1,7463	0,0841	-0,1588	2,4744	-0,1588	2,474
Var $E_{r,t-1}$	-0,0216	0,0119	-1,8152	0,0727	-0,0451	0,0020	-0,0451	0,002

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови β -моделі для індикатора
«рівень економічної активності»**

SUMMARY OUTPUT
(рівень економічної активності)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,4608
R Square	0,2123
Adjusted R Square	0,2002
Standard Error	0,4765
Observations	95

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1,8394	1,8394	8,1018	0,0054
Residual	93	21,1139	0,2270		
Total	94	22,9533			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	1,2525	0,4677	2,6777	0,0088	0,3237	2,1813	0,3237	2,1813
Var $A_{t,t-1}$	-0,0222	0,0078	-2,8464	0,0054	-0,0377	-0,0067	-0,0377	-0,0067

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови β -моделі для індикатора
«частка молоді, що не працює і не навчається»**

**SUMMARY OUTPUT (частка
молоді, що не працює і не
навчається)**

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,0255
R Square	0,0006
Adjusted R Square	-0,0101
Standard Error	0,6537
Observations	95

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	0,0258	0,0258	0,0605	0,8063
Residual	93	39,7384	0,4273		
Total	94	39,7642			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	0,1863	0,2529	0,7365	0,4633	-0,3160	0,6886	-0,3160	0,6886
Var $N_{r,t-1}$	0,0026	0,0108	0,2459	0,8063	-0,0187	0,0240	-0,0187	0,0240

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови β -моделі для індикатора
«рівень бідності серед працюючих»**

SUMMARY OUTPUT
(рівень бідності серед
працюючих)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,5435
R Square	0,2954
Adjusted R Square	0,2867
Standard Error	0,6514
Observations	95

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	9,5804	9,5804	22,5804	0,0000
Residual	93	39,4579	0,4243		
Total	94	49,0383			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	0,0443	0,0852	0,5194	0,6047	-0,1250	0,2136	-0,1250	0,2136
Var $P_{r,t-1}$	-0,0255	0,0054	-4,7519	0,0000	-0,0362	-0,0149	-0,0362	-0,0149

Джерело: розраховано автором

**Протокол регресійного аналізу побудови β -моделі для індикатора
«рівень неформальної зайнятості»**

SUMMARY OUTPUT
(рівень неформальної
зайнятості)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,0224
R Square	0,0005
Adjusted R Square	-0,0102
Standard Error	0,4747
Observations	95

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	0,0105	0,0105	0,0466	0,8296
Residual	93	20,9531	0,2253		
Total	94	20,9636			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	0,1170	0,1083	1,0809	0,2825	-0,0980	0,3320	-0,0980	0,3320
Var $I_{r,t-1}$	-0,0004	0,0020	-0,2158	0,8296	-0,0043	0,0035	-0,0043	0,0035

Джерело: розраховано автором