

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ КРАЇНИ

Стоволос Надія

к.е.н., доцент

stovolos-nb@ukr.net

Кафедра публічного управління та адміністрування
Сумський національний аграрний університет, Україна

Міжнародний або глобальний ринок праці – це система відносин, що виникає внаслідок взаємозв'язку попиту та пропозиції трудових ресурсів у всьому світі, умов зайнятості, заробітної плати та соціального захисту, що склалася через нерівномірний розподіл кількості та якості робочої сили у світі та відмінності в національних способах відтворення.

Основними факторами розвитку міжнародного ринку праці є його глобалізація, посилення міграційних процесів, розширення використання міжнародних трудових стандартів тощо.

Глобалізація ринку праці, яка являє собою створення єдиної системи для узгодження попиту та пропозиції робочої сили незалежно від країни, в якій проживає людина, розвивається на тлі економічної глобалізації. Причини оновлення цієї системи наступні: створення системи глобального поділу праці, розвиток глобальної інфраструктури та глобальної фінансової системи; міжнародна міграція; швидке зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій; швидкі зміни в технологіях.

Серйозною проблемою, що виникає внаслідок економічної глобалізації, є скорочення можливостей для розробки макроекономічної політики, зокрема у сферах праці та соціально-трудових відносин. Реальність така, що економічна глобалізація сприяє поглибленню існуючої нерівності у сферах продуктивності праці, доходів та матеріального добробуту, а також перешкоджає досягненню рівності можливостей у соціально-трудових відносинах.

Глобалізація економіки в поєднанні зі створенням транснаціональних компаній сприяє аутсорсингу робочих місць до промислово розвинених країн, що призводить до проблеми безробіття в цих країнах. Структура робочої сили змінюється та рухається в бік збільшення частки службовців щодо частки робітників. Річ у тім, що транснаціональні компанії нерідко прагнуть створювати виробництва в країнах з дешевою робочою силою і високим рівнем безробіття, водночас концентруючи в промислово розвинених країнах такі функції, як маркетинг, планування, бухгалтерський облік, наукові та дослідно-конструкторські розробки тощо [1].

Менеджери транснаціональних компаній можуть ігнорувати вимоги працівників у певній країні, щоб покращити умови праці, оскільки вони мають можливість перенести виробництво до іншої країни.

Також існують певні труднощі з укладанням колективних договорів, особливо коли ті, хто їх укладає, знаходяться далеко від тих, хто приймає рішення.

У таких випадках важливим способом узгодження інтересів різних груп є створення міжнародних спілок або принаймні встановлення контактів між профспілковими організаціями різних країн. І хоча працівники в одній країні часто не погоджуються з додатковими витратами на підтримку працівників в іншій країні, яких вважають конкурентами, профспілки знаходять способи співпрацювати [2]. Такими методами можуть бути:

- обмін інформацією, що допомагає задовольнити потреби міжнародних компаній, та посилення на приклади інших країн під час укладання спільних угод. Обмін інформацією здійснюється міжнародними профспілковими організаціями, що представляють різні категорії працівників, секретаріатами профспілкових організацій однієї галузі або групи споріднених галузей, а також радами директорів міжнародних компаній, на засіданнях яких беруть участь представники компаній з різних країн;

- допомога іноземним партнерам в укладанні спільних угод. Профспілкові організації з різних країн знаходять різні способи підтримки своїх колег в інших країнах. До них відносять відмову працювати понадурочно в тих випадках, коли вироблювана продукція призначається для тих сегментів ринку, для яких виробляє продукцію завод, на якому відбувається страйк; фінансову допомогу робітникам інших країн під час трудового конфлікту; вручення адміністрації вимог через профспілки інших країн. Приклади такої підтримки відомі, але, на жаль, вони рідкісні;

- координація дій під час переговорів та страйків одночасно. Також можливо укладати спільні угоди між усіма країнами транснаціональних компаній, але вони не користуються такою популярністю серед лідерів профспілок зараз, як у 70-х і 80-х роках, що пояснюється незвичайним досягненням успіху та великими відмінностями між національними профспілками з точки зору структури та вимог. Крім того, робітники стикаються зі зростанням націоналізму, оскільки зростають побоювання конкуренції з боку інших країн.

Суспільний поділ праці – це поділ окремих видів праці, який був причиною та умовою виникнення товарного виробництва.

Соціальна класифікація працівників має три типи операцій:

- 1) загальний – розподіл праці між основними галузями матеріального виробництва (промисловість, сільське господарство, транспорт тощо);

- 2) сегментація – поділ праці на великі сектори за галузями промисловості та дрібні галузі (важка та легка промисловість, скотарство, сільське господарство тощо), а також усередині них (металургія, автомобілебудування тощо);

- 3) інтегрований – поділ праці в межах одного підприємства, який вважається циклом створення готового продукту [1].

Також існують два типи розподілу праці:

- 1) міжрегіональний – розподіл праці між регіонами однієї країни;

2) міжнародний – розподіл праці між різними країнами.

Причиною й умовою виникнення і розвитку міжнародної економіки став міжнародний поділ праці у всіх трьох його функціональних формах.

Отже, міжнародний поділ праці – вища ступінь розвитку суспільного територіального поділу праці між країнами, що передбачає стійку концентрацію виробництва визначеної продукції в окремих країнах. Головним напрямком розвитку міжнародного поділу праці стало розширення міжнародної спеціалізації і кооперування виробництва, що є формами міжнародного поділу праці і відображенням його сутності.

Список використаних джерел

1. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. Держ. упр. Р. В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.
2. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». 2018. 356 с.