

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE STUDY OF THE WORLD LABOR MARKET

У статті показано, що важливою характеристикою міжнародного ринку праці є ступінь мобільності робочої сили. Рух трудових ресурсів набирає різних форм: природний, територіальний, видовий, професійний, кваліфікаційний та соціальний. Найбільшу вагу має територіальний рух робочої сили, хоч у міру еволюції міжнародного ринку робочої сили посилюється значення й інших форм.

Ключові слова: глобалізація, світовий ринок праці, мобільність робочої сили, рух трудових ресурсів, зайнятість.

В статье показано, что важной характеристикой международного рынка труда является степень мобильности рабочей силы. Движение трудовых ресурсов принимает различные формы: природное, территориальное, видовое, профессиональное, квалификационное и социальное. Наибольший вес

имеет территориальное движение рабочей силы, хотя по мере эволюции международного рынка рабочей силы усиливается значение и других форм.

Ключевые слова: глобализация, мировой рынок труда, мобильность рабочей силы, движение трудовых ресурсов, занятость.

The article shows that the important characteristic of the international labor market is the degree of labor mobility. The movement of labor resources is gaining in various forms: natural, territorial, species, professional, qualification and social. The greatest importance is the territorial movement of the labor force, although with the evolution of the international labor market the importance of other forms is also increasing.

Key words: globalization, world labor market, labor mobility, labor movement, employment.

УДК 314.743

Старостенко Г.Г.

д.е.н., професор,
професор кафедри економічної теорії
Національний університет державної
фіскальної служби України

Постановка проблеми. Вирішальним фактором конкурентоспроможної економіки є не ресурсний потенціал чи географічне положення, а ступінь розвитку людського потенціалу, що є індикатором соціально-економічного розвитку країни на міжнародній арені. Було усвідомлено, що нагромадження грошових коштів чи матеріальних цінностей не є прямим показником ефективного господарського життя. Дійсно розвиненою є та економіка, яка забезпечує розвиток людини, а не використовує її лише як трудовий ресурс суспільного виробництва.

В умовах посилення ролі глобалізації в сучасному світі нової якості набуває трудовий потенціал, що зумовлюється відкритими ринками праці, в основу функціонування яких покладено міграцію

робочої сили. Міграційна проблема належить до глобальних проблем сучасності, адже переміщення населення між державами стосується всіх континентів земної кулі, а отже, об'єднання зусиль всіх країн світового співтовариства є необхідною умовою вирішення проблем, пов'язаних із глобалізацією світового ринку праці. Якісні зміни, що відбуваються в динаміці й характеристиці міжнародної міграції робочої сили й зумовлені впливом глобалізації (збільшенням відкритості національних економік, частковим вирішенням політичних і регіональних конфліктів, надшвидким розвитком комунікаційної інфраструктури), привели до збільшення масштабів процесів міграції людських ресурсів та їх динамізму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблемами міграції займаються представники різних наук – соціологи, економісти, демографи, політологи. Особливо значні та відомі дослідження і публікації українських учених: Е. Лібанової, В. Онісієнка, Т. Петрової, С. Пирожкова, О. Позняка, С. Мельника, О. Малиновської, О. Овчинникової, М. Стасюк, а також роботи зарубіжних учених: Є. Фільрозе, Ягельського (Польща); Д. Боуга (США); Є. Валковича (Угорщина), А. Сові (Франція) та інших. Цими дослідженнями охоплюються міграційні процеси та явища в основному крізь призму демографічного, меншою мірою – соціально-економічного та етнічного напрямів. Але недостатньо висвітлюється специфіка функціонування світового ринку праці в умовах глобальних перетворень суспільного розвитку, що приводять до таких негативних наслідків, як примусова праця, торгівля людьми, трудове рабство тощо.

Постановка завдання. Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методологічних засад вивчення світового ринку праці та надання практичних рекомендацій більш раціонального використання робочої сили.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під час визначення рівня розвитку сучасних соціально-економічних систем вирішальним фактором є рівень відкритості економіки та шляхи його формування. Посилення ролі глобалізації суспільного розвитку вимагає всебічного дослідження особливостей функціонування міжнародних економічних відносин у єдності та взаємодії з національними стратегіями зростання економіки. Важливе значення в системі економічних взаємозв'язків має світовий ринок праці.

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

Зв'язок між глобалізацією і міграцією є взаємним. Перша виступає як новітній стимул міграції і джерело появи нових видів і форм переміщення людей, а міграційні процеси є одним із проявів гло-

балізації, а також її або стимулятором, або обмежувачем [8, с. 167]. Необхідно зупинитися на нових формах міграції, які формуються під безпосереднім впливом глобалізації.

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами: по-перше, через міграцію трудових ресурсів і капіталу; по-друге, шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перешкоди між ними. Це приводить до утворення так званого «спільного ринку праці». Становлення міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній та технологічній сферах, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які стають нині глобальними. Регулювання різнонаціональних соціальних структур відбувається у багатьох напрямках, головними серед яких є [3]:

- умови праці, способи найму і звільнення працівників;
- оплата праці, зокрема системи додаткових виплат;
- надання відпусток, вільних від роботи днів, тривалість робочого дня;
- соціальне страхування;
- надання різних пільг, у тому числі матеріального постачання, відпочинку.

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

Капітал, як правило, рушав у ті місця концентрації робочої сили, де вона значно дешевша від робочої сили в країні-експортері. Навіть у «нових індустріальних країнах» ставки заробітної плати промислових робітників у 80-х роках були в 5–10 разів нижчі, ніж у розвинутих країнах Заходу.

Об'єктивні можливості для залучення приватним капіталом робочої сили різної національної належності пов'язані з розвитком транснаціональних корпорацій (ТНК), що розгорнули великомасштабне міжнародне виробництво з ієрархічним поділом праці різних груп зайнятих, які, живучи й працюючи в різних країнах, інтегрувалися в єдину виробничо-технологічну систему приватної корпорації. У межах ТНК із часом виник свій внутрішній ринок праці, який характеризувався частими пере-

міщеннями різних категорій працівників (особливо керівної ланки) з однієї країни в іншу.

За всіма ознаками міжнародний ринок робочої сили, що формується, має явно сегментований характер. У межах цього ринку створюються кілька окремих, відносно автономних ринків робочої сили зі специфічними закономірностями її руху. Така сегментація міжнародного ринку робочої сили віддзеркалює як міжнародний поділ праці, що склався, так і особливості у кваліфікації робочої сили й попиту на неї [4, с. 741].

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

Другий доволі великий сегмент міжнародного ринку праці – робоча сила, яка походить із районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих працівників треба вирізнити специфічний загін так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни. До цієї категорії працівників можна приєднати також екологічних біженців», котрі через катастрофічні природні умови (наприклад, посуха) змушені покинути свої насиджені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах [1, с. 345].

Економічна функція нелегального ринку праці зводиться переважно до обслуговування потреб величезної маси дрібних та середніх підприємств в індустріальних країнах, які, на відміну від великих підприємств, неспроможні застосовувати в широких масштабах дорогі працезберезувальні технології. Держава, як правило, мовчазно сприяє використанню праці нелегалів.

На ринку праці можна вирізнити ще дрібніші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими й професійними особливостями, ознаками тієї або іншої культури, традиції, а також національними, расовими та статевими ознаками. Такий поділ чималою мірою пов'язаний із діяльністю ТНК, які мають попит на чітко визначені категорії робочої сили. Так, філіали західних компаній у країнах,

що розвиваються (зокрема, в зонах «вільної торгівлі»), прагнуть використати насамперед працю молодих незаміжніх жінок, які не висувають високих вимог щодо оплати праці і водночас є слухняними, надійними, спритними в роботі тощо. Жіноча робоча сила стала важливим сегментом нинішнього світового ринку праці, особливо в країнах, що розвиваються.

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

Інтелектуальна міграція має місце в усіх країнах із розвинутою ринковою економікою, її вплив на функціонування світової економіки є неоціненним. У цей міграційний рух залучені вчені, викладачі навчальних закладів, експерти міжнародних організацій, висококваліфіковані працівники, зокрема працівники ТНК, а також студенти і стажери [11, с. 221].

Важливою формою глобальної міграції стала міжнародна студентська міграція, адже іноземні студенти є важливим джерелом доходу освітньої галузі, а також у процесі навчання і після його завершення вони стають для країни джерелом робочої сили відповідної кваліфікації.

Важливою характеристикою міжнародного ринку праці є ступінь мобільності робочої сили. Рух трудових ресурсів набирає різних форм: природний, територіальний, видовий, професійний, кваліфікаційний та соціальний. Найбільшу вагу має територіальний рух робочої сили, хоч у міру еволюції міжнародного ринку робочої сили посилюється значення й інших форм.

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

На сучасному етапі міжнародний ринок праці характеризується формуванням нової стратегії

провідних фірм світу у сфері робочої сили. Тепер у центр внутрішньофірмової стратегії ставиться завдання скорочення витрат на робочу силу, які становлять значний і, що найголовніше, зростаючий елемент виробничих витрат.

Важливим методом зниження витрат на робочу силу є впровадження гнучких форм зайнятості на умовах термінового договору. У західноєвропейських країнах неповний робочий день зайнятий кожний 8-й працездатний.

Поряд із кількісними змінами в динаміці попиту на працю відбуваються суттєві зміни в рівні вимог до якості робочої сили. Завдання підвищення якісних характеристик працівників диктується постійним оновленням асортименту продукції, що випускається, впровадженням нових технологій, активним поширенням практики сумісництва.

Для західних країн характерний інтенсивний процес перерозподілу робочих місць на користь більш кваліфікованої праці за одночасного вимивання місць для низькокваліфікованих працівників. У цих країнах щорічно оновлюється 10–15% усіх робочих місць. Сектор кваліфікованої праці постійно зростає. Так, на менеджерів та кваліфікованих спеціалістів припадає 50–60% усіх вакансій, що відкриваються. Причому вимоги до робочої сили підвищуються не тільки в матеріальному виробництві, де питома вага кваліфікованих робітників традиційно більш висока, а й у сфері послуг. Ідеться насамперед про інтелектуальні сфери (наприклад, фінансово-банківська сфера), а також торгівлю та обслуговування [6, с. 8].

Водночас підготовка нових кваліфікованих кадрів нерідко відстає від вимог виробництва. Оскільки якість робочої сили стає вирішальним фактором у конкурентній боротьбі, підприємці починають розглядати навчання свого персоналу як пріоритетне завдання внутрішньофірмової стратегії. Багато компаній створюють спеціальні відділи з перепідготовки кадрів, збільшують витрати на освіту.

Динамічно розвиваються такі обмінні форми міграції, як транснаціональна міграція і міграція, здійснювана на підставі міжнародних контрактів про надання індивідуальних послуг або реалізацію завдань іноземної фірми. Перша форма являє собою один із різновидів маятникової міграції і передбачає переміщення робочої сили без домашнього господарства з одночасним функціонуванням мігранта щонайменше в двох країнах – країні походження (проживання) і країні роботи.

Друга обмінна форма розвивається головним чином у зв'язку з дерегуляризацією і лібералізацією світової економіки, а також зі зростаючою свободою економічної діяльності, незалежністю особи як економічної одиниці від конкретного суспільства (країни). Ця форма міграції є типовою для територій, які пов'язані економічно та географічно і які в цьому сильно зацікавлені [11, с. 222].

В найближчі роки ситуація на ринку праці в країнах зазнаватиме суттєвих змін у зв'язку з новою хвилею приватизації державної власності. Цей процес неминуче викликає скорочення зайнятих.

Вирішення проблеми безробіття лідери західних країн пов'язують із підвищенням гнучкості ринку праці, що передбачає розширення прав підприємців у питаннях наймання і звільнення робочої сили.

Раціоналізація і технічне переозброєння виробництва приводять до того, що економічне зростання досягається головним чином за рахунок збільшення продуктивності праці, тим самим звужуються можливості використання додаткової робочої сили.

Боротьба з безробіттям у країнах із нерозвинутою ринковою економікою проводиться шляхом комбінації пасивних та активних програм на ринку праці, таких як надання допомоги з безробіття (на обмежений термін) і сприяння в пошуках роботи для зареєстрованих безробітних, а також профпідготовка, реалізація кредитних та інших програм із метою підвищення шансів на ринку праці для тих, хто шукає роботу.

Альтернативна стратегія має передбачати утримання надлишкової робочої сили на державних підприємствах (замість її звільнення або оголошення підприємств банкрутами) і розроблення неринкових шляхів підвищення попиту на робочу силу. Елементом альтернативної стратегії може бути широке використання програм громадських робіт для створення робочих місць.

Загалом слід констатувати, що мета повної зайнятості залишається і нині реалістичною, а твердження, що технічний прогрес неминуче приводить до скорочення компонента зайнятості в економічному зростанні, має мало підстав.

Зростання відкритості українського суспільства неминуче приводить до дедалі більшого залучення України до міжнародного обміну робочою силою. Перехід до ринкової економіки створює реальні умови для формування ринку праці. Однією з важливих рис його становлення є різке зростання міграційних процесів як усередині країни, так і за її межі. Посилення територіальної міграції населення зумовлюється [7, с. 171]:

- по-перше, структурною перебудовою економіки і пов'язаними з нею зростанням безробіття, процесами роздержавлення власності й приватизації, які супроводжуються збільшенням мобільності капіталу, його інтенсивним міжвидовим і географічним переливанням;

- по-друге, нерівномірністю в розміщенні продуктивних сил, суттєвими відмінностями в соціально-економічних умовах життя в селі і в місті, в різних регіонах країни;

- по-третє, різким погіршенням екологічної ситуації в окремих регіонах;

- по-четверте, інтенсифікацією міграційних процесів на національному ґрунті;
- по-п'яте, ситуацією на сході та півдні країни;
- по-шосте, розширенням зовнішньоекономічних зв'язків України, а також лібералізацією режиму виїзду громадян за кордон.

Становлення ринкових методів господарювання відбувалося в умовах гострих кризових явищ в економічному, соціальному і політичному житті. Почуття постійного занепокоєння в населення країни викликають два чинники, що загрожують його фізичній та економічній безпеці: безпрецедентне зростання бандитизму і насування масового безробіття.

Оцінюючи проблему безробіття в Україні, слід зважати на один важливий урок, що впливає з досвіду західних країн: довготривале безробіття приховує надзвичайно високу соціальну небезпеку. Зростання кількості безробітних призводить не тільки до великих матеріальних і психологічних втрат та збільшення затрат держави, а й до цілковитої дискваліфікації безробітних, що позбавить їх будь-яких шансів знайти роботу.

Досягнення в найближчий період оптимальної зайнятості є для України нездійсненним завданням, передусім через те, що якість наявної робочої сили не відповідає суспільним потребам.

Проблема масового безробіття і зубожіння широких мас населення може бути частково вирішена за рахунок міграції, виїзду частини громадян України за її межі в пошуках роботи і засобів проживання. Не секрет, що через погіршення соціально-економічної та морально-психологічної ситуації в Україні еміграційні настрої в населення зростають. Але якщо раніше основним мотивом еміграції був етнічний, то в останній період таким став економічний фактор.

Загальна чисельність емігрантів з України досі точно невідома, оскільки спеціальної статистики не ведеться. Більше того, невідома кількість емігрантів, які виїжджають за кордон на постійну або тимчасову роботу. Спробувати працевлаштуватися за кордоном у період поїздки за особистим запрошенням прагне половина тих, хто отримує дозвіл на виїзд. Їх можна віднести до категорії напівлегальних іммігрантів, оскільки, діставши право на виїзд до тієї чи іншої країни, вони не мають при цьому дозволу на отримання роботи, але в нелегальний спосіб усе-таки отримують її.

Головними чинниками масової еміграції робочої сили за кордон є: велика різниця в умовах життя і рівні заробітної плати в Україні й країнах Заходу; відсутність перспектив професійного зростання для багатьох здібних людей; економічна нестабільність у країні й невизначеність шляхів виходу з неї; відсутність безпеки громадян.

На жаль, нам не вдасться уникнути виїзду не тільки простої робочої сили, а й висококваліфіко-

ваної, причому часто безповоротного. Економічні й професійні мотиви еміграції полягають у незадоволенні спеціалістів не тільки матеріальним становищем, а й своїм статусом у суспільстві, низьким соціальним престижем, неможливістю сповна реалізувати творчі можливості.

Нині міжнародна міграція робочої сили перетворилася на суттєвий економічний, соціальний та гуманітарний фактор розвитку як країн походження, так і тих, що приймають. Кожна із сторін, яка бере участь у процесі обміну трудовими ресурсами, намагається здобути для себе конкретну користь. Що стосується України, то її в найближчий період чекає, найімовірніше, доля країни-постачальника робочих рук на європейській і світовий ринок праці. Але і в цій якості вона може отримати низку економічних вигод:

- по-перше, знизити рівень безробіття і пом'якшити таким чином соціальну напруженість у суспільстві;

- по-друге, значну частину заробітної плати емігранти переказуватимуть на батьківщину, що поповнить валютний фонд країни;

- по-третє, розроблені МОП рішення дають Україні право ставити питання про отримання компенсації за підготовку робочої сили від країн – можливих користувачів її трудових ресурсів.

Крім того, міждержавні трудові міграції – важливий чинник надходження до країни нових технологій, досвіду роботи, перебудови професійної та кваліфікаційної структури зайнятості, швидкого й ефективного пристосування до умов світового ринку. Проте цілком очевидне й те, що масовий відплив продуктивної робочої сили, особливо вчених і спеціалістів, завдає Україні значних економічних, інтелектуальних та моральних збитків. Виїзд кваліфікованих кадрів, молодих спеціалістів негативно впливає на професійну структуру працездатного населення, погіршує його статеві-віковий склад. Еміграція, як правило, супроводжується вимушеним розривом, нехай і не остаточним, сімейних зв'язків, їх послабленням.

Глобалізація істотно змінює сутність міграції, адже процес глобалізації робить характер сучасних переміщень людей латентним, а строки і географічні межі переміщень – нечіткими. Глобалізація не додає чіткості для розуміння всіх параметрів ідентифікації міграції: часу, відстані, задоволення потреб суб'єктів міграції тощо [2]. Навпаки, глобалізація є одним із чинників, який впливає на розвиток сучасних тенденції міграції, а також визначає специфіку функціонування світового ринку праці.

Висновки з проведеного дослідження. Щоб реалізувати в умовах глобалізації економіки нагромаджений нею потенціал заради досягнення високого зростання виробництва й зайнятості в усьому світі, необхідні такі дії на міжнародному рівні, які би сприяли стабільним і відкритим еконо-

мічним відносинам між державами. Це, по-перше, зобов'язання всіх країн підкорятися загальним правилам підтримки відкритої економічної політики й уникати такої політики, яка давала б комусь із них несправедливі конкурентні переваги. По-друге, необхідна посилена координація макро-економічної політики в провідних країнах із розвинутою ринковою економікою, що дало би змогу активізувати економічне зростання в цих країнах, яке стимулюватиме економічне зростання в країнах із перехідною ринковою економікою. По-третє, для вирішення проблем, пов'язаних зі зростаючою глобалізацією фінансових ринків, слід розробити ефективні заходи щодо зниження можливостей виникнення фінансових криз в окремих країнах. По-четверте, необхідно надати міжнародну допомогу найменш розвинутим країнам, щоб підвищити їхню здатність конкурувати в глобальній світовій економіці.

Міграційна політика України має спиратися на міждержавні угоди з країнами – потенційними користувачами нашої робочої сили. Такі угоди, крім правової і соціальної захищеності співвітчизників за кордоном (маються на увазі ті, хто збереже українське громадянство), повинні передбачати планомірний, цілеспрямований відбір наших земляків, їхню професійну підготовку й перепідготовку на місці до виїзду за кордон, забезпечувати умови проживання і, як уже зазначалося, компенсацію за підготовку кадрів нашою державою (витрати на виховання, освіту, оздоровлення та ін.). Важливою функцією молодшої української дипломатії має стати захист інтересів громадян України за кордоном, незалежно від того, в якій країні вони перебувають.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Байжолова Р. Повышение эффективности государственного регулирования национального рынка труда в условиях глобализации/ Р. Байжолова // Актуальні проблеми економіки. № 10 (136), 2012. С. 344–352
2. Блинова М.С. Трансформация теоретических представлений о глобальной миграции в контексте научного дискурса / М.С. Блинова // Материалы XIV Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». М.: Изд-во МГУ, 2007. URL: http://www.lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/17/blinova_ms.doc.pdf.
3. Бойко А.М. Особливості розвитку міжнародного ринку праці в сучасних економічних умовах. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis64r_81/cgiirbis_64.exe.pdf
4. Калініна С.П. Регулювання ринку праці України в контексті європейського вектору економічної інтеграції / С.П. Калініна, Г.В. Середа // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2010. С. 741–745.
5. Міграційний рух населення України // Державна служба статистики України. 2018. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Міграція в Україні. Факти і цифри. Міжнародна організація з міграції (МОМ): Представництво в Україні, 2012. 10 с.
7. Середа Г.В. Регулювання і розвиток ринків праці Євро регіонів / Середа Г.В. : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів і молодих вчених [Регіональні соціально-економічні проблеми та шляхи їх вирішення]. Херсон : ХНТУ, 2005. С. 170–173.
8. Юськів Б.М. Глобалізація і трудова міграція в Європі [Текст] : монографія / Б.М. Юськів. Рівне : видавець О. М. Зень, 2009. 476.
9. ILO, Global Employment Trends Model, 2008. URL: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getb06en.pdf>.
10. Globalizing management. Eds. V. Pucik, N. Tichy, C. Barmet. N.Y., 1992.
11. . Okólski M. Migracje a globalizacja [Текст] / М. Okólski // Globalizacja od A do Z/ E. Czarny (red.); Narodowy Bank Polski, Departament Komunikacji Społecznej. Warszawa: Narodowy Bank Polski, 2004. S. 199–232.