

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

**Ю. О. Цевух**

**РИНОК ПРАЦІ, МІГРАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ  
РОЗВИТОК ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ**

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

Підготовлено у межах проекту ЕРАЗМУС+ 611599-EPP-1-2019-1-UA-EPPJMO-MODULE  
«Соціальне та економічне включення біженців та мігрантів до Європейського Союзу:  
виклики для України», який фінансується з боку Європейського Союзу

With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



ОДЕСА  
ОНУ  
2021

УДК 331.556.4(477):061.1ЄС(075.8)  
Ц298

**Автор:**

**Цевух Юлія Олександрівна**, кандидат економічних наук, доцент кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.

**Рецензенти:**

**О. В. Горняк** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та підприємництва Одеського національного університету імені І. І. Мечникова;

**Р. Є. Зварич** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Західноукраїнського національного університету.

*Рекомендовано науково-методичною радою  
ОНУ імені І. І. Мечникова.  
Протокол № 7 від 10 грудня 2020 р.*

**Цевух Ю. О.**

Ц298 Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України : навч.-метод. посіб. / Ю. О. Цевух. – Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. – 140 с.

ISBN 978-617-689-419-3

У навчально-методичному посібнику розглянуто теоретичні питання функціонування ринку праці і міграції робочої сили. Досліджено ситуацію на світовому ринку праці, а також проблеми сучасних ринків праці України та Європейського Союзу. Окрема увага приділена міграційним процесам сьогодення у країнах ЄС та в Україні.

Навчально-методичний посібник призначено для студентів вищих навчальних закладів I рівня освіти (бакалаврів) спеціальності 292 – “Міжнародні економічні відносини”, а також II та III освітніх рівнів: магістрів та аспірантів; може бути корисним для менеджерів з персоналу, директорів з розвитку та всіх, хто цікавиться проблемами сучасного стану та розвитку ринку праці і міжнародної міграції.

УДК 331.556.4(477):061.1ЄС(075.8)

ISBN 978-617-689-419-3

© Цевух Ю. О., 2021

© Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2021

## ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА .....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ .....	7
1.1. Структура та функції ринку праці .....	7
1.2. Регулювання національного і міжнародного ринків праці .....	22
1.3. Сучасні тенденції і чинники розвитку міжнародного ринку праці .....	37
1.4. Ринок праці країн Європейського Союзу .....	54
1.5. Сучасний стан ринку праці України .....	57
Контрольні питання .....	63
Завдання для самостійної роботи .....	64
Тестові завдання для поточного контролю .....	64
Задачі .....	72
РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ ТА В УКРАЇНІ .....	75
2.1. Історичні аспекти міжнародної міграції робочої сили .....	75
2.2. Міжнародно-правові основи регулювання міжнародної трудової міграції .....	80
2.3. Регулювання міграції в Україні .....	83
2.4. Міграційні процеси в країнах Європейського Союзу та в Україні .....	90
2.5. Грошові перекази мігрантів .....	102
Контрольні питання .....	109
Завдання для самостійної роботи .....	110
Тестові завдання для поточного контролю .....	111
Задачі .....	113
ПІСЛЯМОВА .....	115
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	117
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	135
Обов'язкова .....	135
Додаткова .....	137

## ПЕРЕДМОВА

В умовах інтенсифікації процесів виробництва і посилення зав'язків між країнами питання, пов'язані з міжнародним ринком праці і міграцією трудових ресурсів, потребують більше уваги науковців, що робить дану тему актуальною для дослідження. Міжнародний ринок праці відображає зростаючі тенденції у світовій економіці у формі руху робочої сили, чому сприяли створення інтеграційних угруповань, відкриття кордонів, лібералізація торгівлі, діяльність ТНК, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та інші чинники. У той же час, за останні роки світовий ринок праці зазнав низки проблем. Мінливе, а іноді і турбулентне глобальне середовище, в якому перебувають всі країни, чинить свій вплив як на національні ринки праці, так і на міжнародний.

Активна залученість України у світові економічні процеси, співпраця з ЄС, у тому числі, в напрямку регулювання руху робочої сили, актуалізують питання більш глибокого вивчення саме ринків праці країн-членів ЄС і України, кожному з яких притаманні свої особливості.

Однією з цілей створення Європейського Союзу було відкриття кордонів для вільного руху робочої сили. У довгостроковій перспективі це мало певний економічний, соціальний та політичний впливи на країни, які входять до складу угруповання. Водночас, новий контекст функціонування потягнув за собою нові виклики і потребував координації усіх відповідних установ. Поступово, одні тенденції у соціально-економічній сфері змінились іншими, ринок праці відреагував посиленням міграційних процесів, зростанням рівня зайнятості (завдяки реалізації програми «Стратегія ЄС 2020»), зниженням рівня безробіття, фемінізацією робочої сили та ін.

Сучасні міграційні процеси в Україні зазнали трансформації упродовж останніх років, що стало наслідком економічної кризи, несприятливої ситуації на ринку праці, проведення реформ, конфлікту на сході України, впровадження безвізового режиму з ЄС та інших подій. Зазначимо, що ринок праці також знаходиться у

непростих умовах, коли складна демографічна ситуація безпосередньо має вплив на склад і структуру робочої сили. За таких умов питання вивчення сучасних тенденцій, глибокого розуміння ринку праці і міграційних процесів, а також розробки рекомендацій щодо вдосконалення міграційної політики і політики, що проводиться на ринку праці, матимуть важливе значення у перспективі розвитку зовнішньоекономічних відносин.

Необхідно звернути увагу і на те, що євроінтеграційні наміри України пройшли тривалий шлях переговорів і були відображені у документі «Про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з Атомної Енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». Основні положення стосовно принципів вільної ринкової економіки і співробітництва у сфері торгівлі доповнюються співпрацею у сфері міграції, що передбачає увагу до руху робочої сили між Україною та ЄС, умов праці громадян України за кордоном, кордонів України.

Метою даного навчально-методичного посібника є ознайомлення студентів спеціальності «Міжнародні економічні відносини» з однією з важливих тем сучасності, пов'язаною з вивченням основ дослідження сучасного ринку праці, міграційних процесів, соціально-економічного розвитку – їх чинників і наслідків. Посібник містить теоретичний і практичний матеріал, поєднання якого надає всебічне уявлення про вказаний сегмент міжнародних економічних відносин. Майбутнім фахівцям пропонується оволодіти усіма інструментами аналізу ринку праці і міграції населення.

Варто відмітити міждисциплінарний підхід, який використано при написанні посібника. Ознайомлення студентів з термінами, категоріями і поняттями на перехресті міжнародних економічних відносин, економічної теорії, економіки праці і права дозволить читачам всебічно оволодіти необхідним підґрунтям.

Передбачається, що вивчення матеріалу допоможе студентам розвинути основи економічного мислення, критичної оцінки сучасного розвитку світового господарства, навчить їх розрізняти факти та думки. Одним з важливих результатів є усвідомлення

майбутніми фахівцями необхідності оволодіння професійними навичками, які будуть формувати їх конкурентні переваги на ринку праці і створювати позитивний імідж.

Для кращого засвоєння матеріалу і розвитку логічного мислення, навчально-методичний посібник містить задачі, контрольні і тестові питання, завдання для самостійної роботи, які допоможуть студентам перевіряти свої знання і готуватись до практичних занять, контрольних робіт і заліку.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

### 1.1. Структура та функції ринку праці

«Ринок праці» як економічна категорія являє собою систему соціально-трудова відносин, які складаються між організаціями і підприємствами, з одного боку, та робітниками – з іншого. У той же час, регуляція трудових відносин на ринку праці здійснюється державою, яка регламентує у правовому полі, регулює і здійснює контроль за дотриманням законодавства двома сторонами.

З метою розуміння даної економічної категорії, звернемося до тлумачення понять «ринок» і «праця». Ринок являє собою одну з базових теоретичних концепцій і практичних понять, що лежить в основі проведення економічної політики держави. Визначення фундаментальних основ функціонування ринку надає можливість проводити аналіз і корегувати конкурентну поведінку або регламентувати діяльність економічних суб'єктів в ринковій економіці.

В економічній теорії під ринком розуміється складна система і сфера економічних відносин між покупцями і продавцями товарів або послуг. На ринку відбувається процес купівлі і продажу економічних благ, який базується на принципах вільного вибору його учасників.

«Праця» як економічна категорія може бути пояснена з позицій:

- людських ресурсів – як цілеспрямована діяльність людини, в ході якої людина використовує природні ресурси, предмети праці і засоби виробництва з метою створення (перероблення, вдосконалення, тощо) товару або надання послуги;

- факторів виробництва: виготовлення товару або надання послуги можливо тільки за наявності і необхідного поєднання усіх факторів виробництва, без яких неможливо досягти кінцевого результату. Класична економічна школа виокремлювала три фактори виробництва: праця, земля і капітал. Підприємство і

підприємницькі здібності, як четвертий фактор виробництва, досліджувались Р. Кантильоном, К. Марксом, Й. Шумпетером та іншими економістами. Пізніше до переліку факторів виробництва увійшли інформація та інновації.

Ринок праці займає особливе місце поряд з іншими ринками, оскільки товаром на ньому виступає робоча сила. Історично формування та розвиток міжнародного і національного ринків праці відбувалось з давніх часів. Наукове осмислення поняття «ринок праці» проводилось багатьма вченими-економістами і досі привертає увагу науковців. Фундаментальні основи аналізу ринку праці було закладено в роботах прихильників класичної політичної економії А. Смітом, Д. Рікардо, К. Марксом та продовжено економістами-неокласиками А. Маршаллом, А. Пігу та іншими вченими. Питанням регулювання ринку праці приділяли увагу Дж. М. Кейнс, А. Оукен, Д. Гелбрейт, П. Самуельсон та ін. Сучасні процеси, що відбуваються на ринку праці, досліджуються українськими вченими, серед них: Амеліна І., Грішнова О., Іляш О., Калина А., Лібанова Е., Петрова І., Петюх В., Чернявська О. та ін.

Чернявська О. В. визначає ринок праці як систему, в якій відбувається обмін здібностей робітників на цінності, які необхідні для життя [118]. Лібанова Е. М. притримується визначення ринку праці як системи суспільних відносин (соціальних і юридичних), які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, яка винагороджується у відповідності зі своєю кількістю і якістю [13]. Петюх В. М. розглядає дану економічну категорію з точки зору ринкових відносин у процесі суспільного виробництва, при цьому, вони регулюються соціальними, правовими та культурними нормами. До того ж, на думку автора, ринок праці являє собою систему механізмів, які впливають на купівлю і продаж робочої сили, узгоджуючи попит і пропозицію; сприяють зайнятості і соціальному захисту; мають вплив на розвиток робочої сили. [21]

Необхідно також навести бачення автора Калина А. В., яка вважає, що ринок праці необхідно розглядати з точки зору економічного та соціально-політичного життя суспільства. На погляд



автора, на ринку праці відбувається взаємодія інтересів працедавців і найманих працівників [10]

Пасека А. С. підкреслює необхідність гносеологічного аналізу подій і явищ, які відбуваються на ринку праці; такий підхід дозволяє детальніше сфокусуватись на визначені ринку праці як реально існуючого місця зустрічі або системи взаємовідносин – у більш широкому розумінні. Автор пропонує вивчати ринок праці, базуючись на міждисциплінарному підході, який включає аналіз даної категорії таких наук як: філософія, економіка, соціологія, право, державне управління, педагогіка, психологія. [20]

Деякі автори розуміють ринок праці як систему відносин, інші – як інституційний механізм дії. Різні тлумачення поняття «ринок праці» не суперечать, а, навпаки, доповнюють один одного, акцентуючи увагу на його певних характеристиках.

Законом України «Про зайнятість населення» ринок праці визначено наступним чином: це «система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства». [41]

Враховуючи вищезазначене, можемо осмислити сутність ринку праці наступним чином:

Ринок праці – це простір дії механізму попиту і пропозиції робочої сили, який запроваджує трудові відносини найманих працівників і роботодавців, маючи державний базис регулювання у правовому полі через органи законодавчої і виконавчої влади. Одним з інструментів державного регулювання є встановлення мінімальної заробітної плати. Окрім соціально-трудова відносин, що встановлюються між покупцями і продавцями робочої сили, на ринку також існує взаємодія з державними і приватними агентствами з приводу працевлаштування, в ході взаємодії яких формується рівноважна ціна на робочу силу певних спеціальностей,

встановлюються відносини найму, трудових відносин на основі трудового договору і звільнення працівників.

З точки зору працівників, ринок праці це місце, де вони можуть ознайомитись з існуючими пропозиціями вакантних посад за своєю спеціальністю та знайти роботу. Для фірм-роботодавців ринком праці є місце, де вони отримують інформацію стосовно актуальної ціни праці і шукають спеціалістів, в послугах яких вони зацікавлені. Комерційні кадрові агентства використовують ринок праці в якості платформи для: 1) отримання, обробки і аналізу інформації про динаміку реальної заробітної плати, наявні вакансії, пропозиції робочої сили в країні в цілому і в окремих регіонах зокрема; 2) пропозиції своїх послуг і пошуку клієнтів; 3) продажу своїх послуг і отримання прибутку.

На будь-якому ринку праці неминуче існує таке явище, як безробіття.

Представники класичної економічної теорії вважали, що безробіття виникає тоді, коли на ринку праці існує занадто висока ставка заробітної плати, порівняно з тією, яка врівноважує попит та пропозицію робочої сили. Циклічне безробіття виникає, коли економіка країни входить в стадію рецесії. Фрикційне безробіття описує ситуацію, коли працівники втрачають одну роботу і знаходяться у пошуку іншої, таке явище є нормальним для економіки. Структурний тип безробіття також завжди присутній в економічній системі, тому що пов'язаний з науково-технічним прогресом, в період якого відбуваються зміни в техніці, технології та виробництві.

Інституційне безробіття є наслідком існування правових норм, які впливають на попит і пропозицію праці, також може бути спричинене високою ставкою рівня мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою, необхідністю здійснювати високі соціальні виплати. Сезонне безробіття стосується видів економічної діяльності, які залежать від пори року. Такі галузі відчувають суттєві коливання попиту на свій товар або послугу, тому і попит на працю в них дуже залежить від сезону (рекреаційні послуги, сільське господарство, будівництво). При цьому, безробіття може бути і добровільним. Воно

виникає, коли людина має достатній дохід для проживання та обирає не працювати за власним бажанням. Такий вид безробіття також може виникнути, коли працівник звільняється, тому що незадоволений рівнем оплати праці або умовами праці.

Природний рівень безробіття (англ. – «natural rate of unemployment») являє собою рівень безробіття, який існує при рівноважному стану ринку праці, включає фрикційне і структурне безробіття і характерний для будь-якої економіки. Американський економіст Мілтон Фрідман застосував концепцію природного рівня безробіття з метою пояснення зв'язку між безробіттям та інфляцією. Для розвинутої економіки нормальним рівнем безробіття вважається 4-5 %.

З метою зниження природнього рівня безробіття держава може вдаватися до таких дій:

- Підвищення рівня освіти молоді;
- Професійне навчання працівників;
- Створення більш гнучких умов на ринку праці, наприклад, зменшення мінімальної заробітної плати та впливу профспілок;
- Спрощення процесу найму та звільнення працівників.

Структура ринку праці включає таких учасників:

- 1) Органи державної влади та місцевого самоврядування;
- 2) Фірми (підприємства) – роботодавці;
- 3) Наймані працівники;
- 4) Державна служба зайнятості;
- 5) Приватні кадрові агентства – посередники в працевлаштуванні;
- 6) Служби професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- 7) Професійні спілки.

Кон'юнктурою ринку праці називається взаємодія попиту і пропозиції робочої сили, в результаті якої встановлюється рівноважна заробітна плата. Згідно з неокласичною концепцією, якщо заробітна плата встановлюється на рівні, нижчому від рівноважного, на ринку це відображається нестачею (або дефіцитом) робочої сили.

При встановленні заробітної плати вище за рівноважну на ринку виникає ситуація безробіття.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата визначається як винагорода у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу. Порядок і сума виплати регламентується цим законом і укладеним трудовим договором. Розмір заробітної плати встановлюється в залежності від складності та умов роботи, професійних якостей працівника, результатів праці та виду діяльності підприємства [77].

Розрізняють поняття номінальної і реальної заробітної плати.

Державною службою статистики надано наступні визначення [48]:

Номінальна заробітна плата – це нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі (незалежно від джерела фінансування, крім коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності): за відпрацьований час або виконану роботу, премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час.

Реальна заробітна плата – товари та послуги, які можна купити на заробітну плату або які надаються як заробітна плата; її розмір визначається в залежності від номінальної заробітної плати, зміни цін на споживчі товари та послуги, розміру податків.

Відповідно до Наказу «Про затвердження Методики розрахунку індексів реальної заробітної плати» № 378 від 11.09.2012 р. встановлено, яким чином обчислюється дані економічні категорії. Спочатку визначається номінальна заробітна плата «нетто». Для розрахунку номінальної заробітної плати «нетто» використовуються дані про номінальну заробітну плату «брутто», відсоток податку на доходи фізичних осіб і відсоток єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [48]:

$$\text{НЗП}_{\text{нетто}} = \text{НЗП}_{\text{брутто}} - \text{НЗП}_{\text{брутто}} \times (\text{ПДФО} + \text{ЄВСС})/100 \quad (1.1)$$

де  $\text{НЗП}_{\text{нетто}}$  – номінальна заробітна плата «нетто»,

$\text{НЗП}_{\text{брутто}}$  – номінальна заробітна плата «брутто»,

ПДФО – податок на доходи фізичних осіб, у відсотках,

ЄВСС – єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, у відсотках.

Індекс номінальної заробітної плати визначається як співвідношення номінальної заробітної плати «нетто» за поточний період та номінальної заробітної плати «нетто» за період, з яким порівнюють:

$$I_{нзп} = \frac{НЗП_t}{НЗП_0} \quad (1.2)$$

де  $I_{нзп}$  – індекс номінальної заробітної плати,

$НЗП_t$  – номінальна заробітна плата «нетто» за поточний період,

$НЗП_0$  – номінальна заробітна плата «нетто» за базисний період.

Індекс реальної заробітної плати являє собою співвідношення індексу номінальної заробітної плати та індексу споживчих цін (формула 1.3.).

$$I_{рзп} = \frac{I_{нзп}}{ІСЦ} \quad (1.3)$$

де  $I_{рзп}$  – індекс реальної заробітної плати,

$I_{нзп}$  – індекс номінальної заробітної плати,

ІСЦ – індекс споживчих цін.

При незмінному рівні номінальної реальної заробітної плати і зростанні індексу споживчих цін, індекс реальної заробітної плати знижується. При незмінному рівні номінальної заробітної плати та індексу споживчих цін, індекс реальної заробітної плати знижується, якщо збільшилась ставка податку на доходи фізичних осіб і/або ставка єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування. Порядок нарахування і ставки податків визначаються нормативно-правовими актами: Податковим кодексом України і Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування [22; 57]. Зауважимо також, що, відповідно до ст. 38 Закону України «Про зайнятість населення», українські трудові мігранти можуть брати участь у загальнообов’язковому державному соціальному страхуванні під час перебування за кордоном у період трудової діяльності.

Податок на доходи фізичних осіб належить до загальнодержавних податків та зборів, сплачується фізичними особами – резидентами при отриманні доходу як в Україні, так і за її

межами; фізичними особами – нерезидентами з доходів, отриманих в Україні; податковими агентами.

Доходи, які підлягають оподаткуванню:

- виплачена заробітна плата;
- суми винагород та інших виплат, виплачених відповідно до укладеного цивільно-правового договору;
- доходи від продажу або надання права на користування об'єктів майнових і немайнових прав (інтелектуальної або промислової власності, роялті);
- дохід від надання майна в лізинг, оренду або суборенду;
- оподатковуваний дохід, не включений до розрахунку загальних оподатковуваних доходів минулих податкових періодів;
- деякі пасивні доходи, доходи у вигляді виграшів і призів;
- інвестиційний прибуток від проведення платником податку операцій з цінними паперами, деривативами та корпоративними правами;
- дохід у вигляді вартості успадкованого чи отриманого у дарунок майна та інші доходи.

Єдиний внесок є обов'язковим і сплачується роботодавцями; фізичними особами – підприємцями; фізичними особами, які забезпечують себе роботою самостійно і/або використовують працю інших осіб на умовах трудового договору. Також єдиний внесок сплачують відокремлені підрозділи підприємств, установ та організацій, які мають окремий баланс; дипломатичні представництва і консульські установи іноземних держав, розташовані на території України та ін.

Приклад розрахунку індексу номінальної і реальної заробітної плати наведено в таблиці 1.1. Якщо необхідно розрахувати індекс реальної заробітної плати за рік, то використовують множення індексів за місяць даного періоду. Далі розглянуто приклад розрахунку індексу за рік. Вхідні дані наведено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.1

**Таблиця вхідних даних і розрахунок індексу  
номінальної заробітної плати за місяць**

Період	Номінальна заробітна плата штатного працівника	Індекс споживчих цін	Частка відрахувань	Номінальна заробітна плата «нетто»	Індекс номінальної заробітної плати
Звітний місяць	5677 грн	100,3 %	17,1 %	$5677 - (5677 \times 0,171) = 4711,91$ грн	$\frac{4706,23}{4461,25} = 1,055$
Попередній (базовий) місяць	5375 грн		17 %	$5375 - (5375 \times 0,17) = 4461,25$ грн	або у відсотках 105,5 %

Індекс реальної заробітної плати розраховується наступним чином:

$$I_{РЗП} = \frac{105,5}{100,3} = 1,052 \quad (1.4)$$

або:

$$I_{РЗП} = \frac{105,5}{100,3} \times 100\% = 105,2\% \quad (1.5)$$

Таблиця 1.2

**Індекс реальної заробітної плати в Україні у 2019 році**

Місяць	Індекс реальної заробітної плати за місяць	Місяць	Індекс реальної заробітної плати за місяць
Січень	0,864	Липень	1,024
Лютий	1,017	Серпень	0,963
Березень	1,076	Вересень	1,007
Квітень	0,992	Жовтень	0,997
Травень	0,990	Листопад	0,995
Червень	1,058	Грудень	1,151

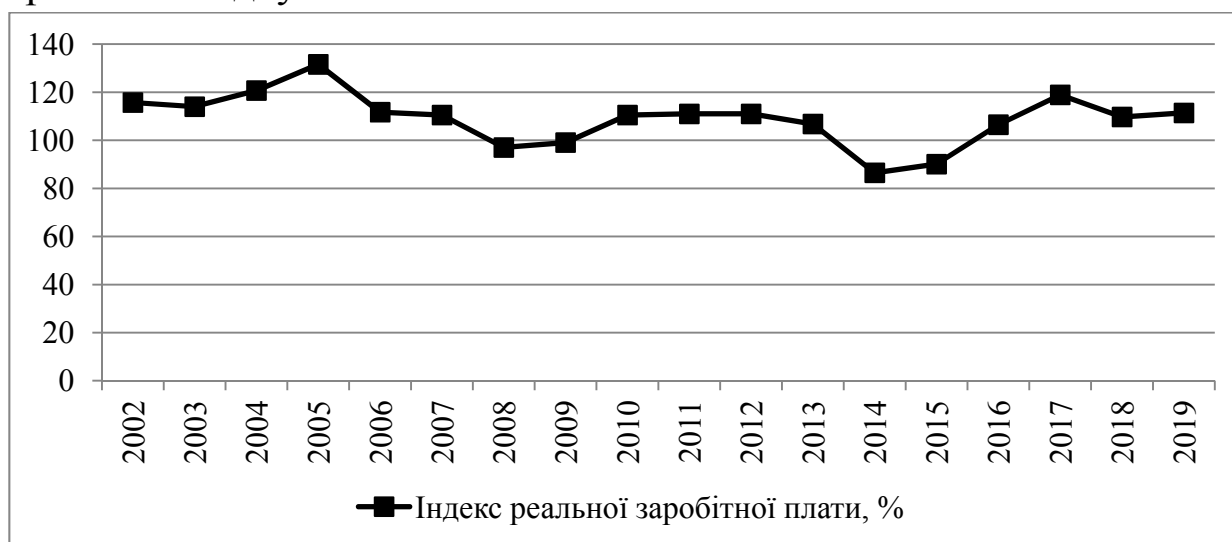
Розрахунок індексу реальної заробітної плати за рік проводиться наступним чином:

$$I_{РЗП} = 0,864 \times 1,017 \times 1,076 \times 0,992 \times 0,990 \times 1,058 \times 1,024 \times 0,963 \times 1,007 \times 0,997 \times 0,995 \times 1,151 = 1,114 \quad (1.6)$$

або у відсотках 111,4 %.

Можемо зробити висновок, що реальна заробітна плата протягом 2019 року збільшилася на 11,4 %.

Таким чином, категорія номінальної заробітної плати відображає фактично нарахований і отриманий дохід працівників за певний період часу, тоді як категорія реальної заробітної плати надає інформацію про реальну купівельну спроможність населення. Розрахунок реальної заробітної плати є дуже важливим з позиції оцінки соціально-економічного стану певного регіону або групи населення та встановлення рівня реальних доходів населення. За допомогою аналізу динаміки реальної заробітної плати можна охарактеризувати рівень життя населення країни. Динаміка індексу реальної заробітної плати в Україні свідчить, що в останні роки його зростання відбувалось низькими темпами:



**Рис. 1.1. Динаміка індексу реальної заробітної плати в Україні за період 2002-2019 рр., % (розраховано на основі даних [19])**

Соціально-економічні напрямки функціонування ринку праці:

- інформує суб'єктів-учасників ринку про наявні вакансії, пропозицію робочої сили, актуальну заробітну плату з урахуванням мінімальної ставки заробітної плати;
- регулює баланс попиту і пропозиції робочої сили, внаслідок чого встановлюється рівноважна ціна праці;
- сприяє суспільному поділу праці;



- розподіляє надлишкову робочу силу між секторами економіки і регіонами держави;

- стимулює роботодавців і найманих працівників підвищувати рівень кваліфікації останніх;

- створює конкурентні умови для працівників з вищим рівнем кваліфікації, мотивації і зацікавленості в отриманні або збереженні робочого місця;

- сприяє розвитку конкуренції між роботодавцями за можливість наймати на роботу кращий персонал;

- забезпечує певний рівень життя населення з урахуванням соціально-економічної ситуації в країні

- спонукає розвиток і самореалізацію особистості, використовуючи знання, вміння і навички найманих працівників.

Чинники функціонування ринку праці:

1. Демографічні: динаміка відтворення населення в країні. Оптимальний демографічний розвиток країни є одним з визначальних векторів нарощування кадрового потенціалу підприємств. Визначення демографічної ситуації в країні ґрунтується на показниках:

- Чисельність постійного населення (англ. – Total present population)

- Чисельність наявного населення (англ. – Total resident population)

- Народжуваність (англ. – Number of the live born)

- Смертність (англ. – Mortality or number of deaths)

- Природній приріст або скорочення населення (англ. – Natural increase or decrease (–) in population)

- Індекс фертильності (англ. – Total fertility rate)

В Україні чисельність постійного і наявного населення скорочувалась з початку 1990-х років, у 2000-х ця тенденція стала носити стабільний характер. Наприклад, на 1 січня 2000 року постійне населення країни дорівнювало 49,115 млн. осіб, а на 1 січня 2020 р. – 41,733. Отже, скорочення відбулось на 7,382 млн. осіб. Аналогічна ситуація і з наявним населенням: за період з 1.01.2000 по

1.01.2020 воно скоротилось на 7,528 млн. чол. і зараз становить 41,902 млн. осіб. [5] Для стабільного відтворення населення індекс фертильності повинен бути не нижче за 2,2. На даний час, в Україні цей показник становить 1,23, що є недостатнім для нормального відтворення населення (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

**Динаміка основних демографічних показників в Україні  
за період 2000-2020 рр., тис. осіб**

Рік	Чисельність постійного населення	Чисельність наявного населення	Кількість живонароджених	Кількість померлих	Природний приріст, скорочення (-)	Сумарний коефіцієнт народжуваності
2000	49 115,0	49 429,8	385,1	758,1	-373,0	1,116
2001	48 663,6	48 923,2	376,5	746,0	-369,5	1,078
2002	48 240,9	48 457,1	390,7	754,9	-364,2	1,095
2003	47 823,1	48 003,5	408,6	765,4	-356,8	1,172
2004	47 442,1	47 622,4	427,3	761,3	-334,0	1,218
2005	47 100,5	47 280,8	426,1	782,0	-355,9	1,213
2006	46 749,2	46 929,5	460,4	758,1	-297,7	1,310
2007	46 465,7	46 646,0	472,7	762,9	-290,2	1,345
2008	46 192,3	46 372,7	510,6	754,5	-243,9	1,458
2009	45 963,4	46 143,7	512,5	706,7	-194,2	1,473
2010	45 782,6	45 962,9	497,7	698,2	-200,5	1,443
2011	45 598,2	45 778,5	502,6	664,6	-162,0	1,459
2012	45 453,3	45 633,6	520,7	663,1	-142,4	1,531
2013	45 372,7	45 553,0	503,7	662,4	-158,7	1,506
2014	45 245,9	45 426,2	465,9	632,3	-166,4	1,498
2015	42 759,7	42 929,3	411,8	594,8	-183,0	1,506
2016	42 590,9	42 760,5	397,0	583,6	-186,6	1,466
2017	42 414,9	42 584,5	364,0	574,1	-210,1	1,374
2018	42 216,8	42 386,4	335,9	587,7	-251,8	1,301
2019	41 983,6	42 153,2	308,8	581,1	-272,3	1,228
2020	41 732,8	41 902,4	-	-	-	-

Джерело: [5]

Наказом Державної служби статистики України від 08.02.2013 р. № 39 «Про затвердження Методологічних положень зі статистичного аналізу природного руху населення» [49] визначено, що наявне населення включає осіб, які перебувають на даній території під час проведення перепису, при цьому, враховуються особи, які тимчасово

проживають на цій території (відсутні у постійному місці проживання не більше 12 місяців). Постійне населення враховує усіх осіб, як постійно проживаючих на території, так і тимчасово відсутніх (під час перепису їх відсутність не повинна перевищувати 12 місяців).

Природний приріст (скорочення) населення визначається за формулою:

$$\text{ПП}_{\text{насел}} = \text{Кн} - \text{Кп}, \quad (1.7)$$

де  $\text{ПП}_{\text{насел}}$  – природний приріст (скорочення) населення,

$\text{Кн}$  – Кількість живонароджених (англ. – live births),

$\text{Кп}$  – Кількість померлих (англ. – deaths).

Якщо в країні відбувається скорочення населення, показник приймає від’ємне значення.

2. Економічні – взаємодія всіх елементів ринку праці: попиту, пропозиції, ціни і робочої сили. Якщо має місце дисбаланс між попитом і пропозицією на робочу силу, це означає, що в одних галузях економіки буде спостерігатись безробіття, а в інших – нестача працівників.

На даний час в Україні спостерігається дисбаланс на ринку праці, про що свідчить динаміка навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію: 7 – у 2017 р., 6 – у 2018 р. Найвищий рівень навантаження цього показника спостерігався у 2015 році. При цьому, таке навантаження за різними професійними групами суттєво варіюється за різними професійними групами: найбільша кількість шукачів роботи серед працівників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (33 особи на 1 вільне робоче місце і 14 серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів). В той же час, відсоток зайнятих суттєво відрізняється за різними професійними групами працівників: законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери займають 8 % від усього зайнятого населення 15-70 років, кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства 1 %. Найнижчим попитом користуються спеціальності: кваліфіковані робітники (2 чол. на одне місце), професіонали і фахівці (по 5 осіб). Така ситуація негативно впливає на економічний розвиток, тому що

розвиток промисловості залежить від наявності працівників саме технічної кваліфікації, володіння інструментом та ін. Однак, позитивним моментом є те, що їх частка у структурі зайнятості залишається великою: кваліфіковані робітники – 11,8 % у 2010 р. і 12,5 % у 2019 р., професіонали 13,8 і 18,0 % у 2010 і 2019 рр., фахівці 11,4 % і 11,6 % відповідно. Така ситуація потребує від держави більшої уваги до створення нових робочих місць, з однієї сторони, та до перекваліфікації кадрів, з іншої. [5]

3. Соціальні: кон'юнктура на ринку праці, зайнятість і безробіття населення, можливість працевлаштування молоді, підвищення кваліфікації підприємств і організацій, доступ до інформації суб'єктів ринку праці та інші чинники мають не тільки економічне, але, в тому числі, і соціальне значення. Погіршення цих показників може призводити до зростання соціальної напруги у суспільстві і матеріальних труднощів.

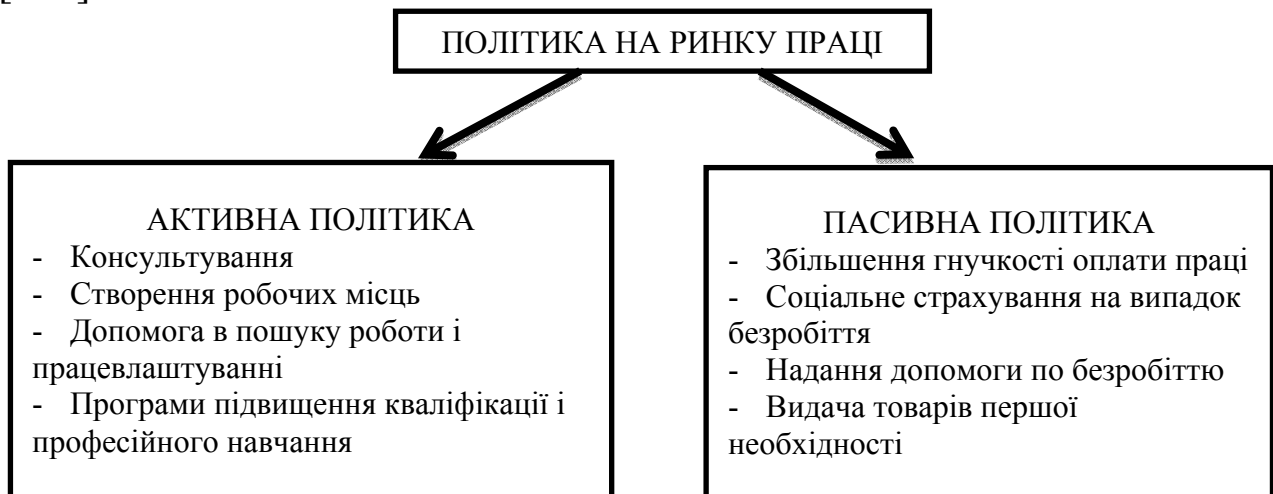
4. Юридичні – наявність сучасної законодавчої бази щодо регулювання соціально-трудоких відносин та її дотримання усіма учасниками ринку. Участь України в міжнародних організаціях і прийняття норм і правил міжнародно-правового регулювання через ратифікацію конвенцій та інших документів (концептуальні основи регулювання національного і міжнародного ринків праці розглянуто в підрозділі 1.2.).

5. Інституційні – дотримання норм і правил поведінки роботодавцями, найманими працівниками і посередниками, які надають послуги з пошуку і працевлаштуванні робочої сили. Вочевидь, що ринок праці регулюється певними інститутами, які впливають на взаємовідносини суб'єктів цього ринку і безпосередньо впливають на результати економічної діяльності. До таких інститутів можна віднести:

- законодавче регулювання зайнятості населення, робочого часу і відпусток працівників;
- встановлення мінімальної заробітної плати;
- попередження безробіття;
- установи, які сприяють зайнятості;

- політика протидії неформальній зайнятості,
- діяльність профспілок та ін.

Міжнародною організацією праці розрізняються такі види політики, що проводиться на ринку праці: активна і пасивна (рис. 1.2) [140].



**Рис. 1.2. Види політики на ринку праці**

*Активна політика* стосується робочої сили (економічно активного населення) і спрямована на сприяння зайнятості населення через створення нових робочих місць, інформування і проведення консультацій для безробітних осіб, стимулювання підприємницької діяльності (малого бізнесу) і впровадження програм перекваліфікації – за необхідності.

*Пасивна політика* на ринку праці стосується тільки заходів, направлених на безробіття. Останні дослідження свідчать, що ефективне балансування активної і пасивної політики на ринку праці відбувається переважно в розвинутих країнах. В той же час у країнах, що розвиваються, і в транзитивних економіках поєднання цих двох типів політики може призводити до негативних наслідків. Хоча, використання навіть одного типу політики (пасивної) має позитивний ефект у вигляді підвищення рівня зайнятості і зниження безробіття в країнах, що розвиваються [140; 145].

Необхідно зазначити, що в Україні усі питання, які стосуються порядку страхування осіб на випадок безробіття і умов надання допомоги по безробіттю, регулюються Законом України «Про

загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» і Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності» № 624 від 06.04.2020 [39; 50]. Допомога може призначатись центрами зайнятості тільки особам, які зареєстровані в даних центрах і які втратили роботу (а, отже, і заробітну плату) з незалежних від них причин (обставин). Розмір допомоги залежить від страхового стажу і заробітної плати. Інформація отримується з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування або на підставі довідок про зарплату, які видані роботодавцем. Допомога по безробіттю застрахованим особам виплачується не довше, ніж 360 календарних днів, а особам передпенсійного віку – не більше, ніж 720 календарних днів) з коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Особами передпенсійного віку вважаються такі, що мають два роки до пенсії, на яку вони мають право згідно зі статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». З 1 січня 2028 року право на призначення пенсії за віком матимуть особи, які досягли 60 років і мають стаж роботи 35 років або більше [38].

## **2.1. Регулювання національного і міжнародного ринків праці**

Державне регулювання ринку праці посідає важливе місце серед інших заходів органів законодавчої, виконавчої і судової гілок влади. Чим краще ситуація на ринку праці в країні, тим краще почувають себе працівники і члени їх сімей. Отже, при збільшенні зайнятості населення, споживчий попит зростатиме, забезпечуючи зростання економіки, а послідовно, і підвищення рівня зайнятості. Будь-яка держава прагне до забезпечення якомога вищого рівня зайнятості. Важливо зрозуміти, як визначається державне регулювання зайнятості Законом України «Про зайнятість населення»: «Це формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою

створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття» [41].

Основні юридичні аспекти регулювання соціально-трудових відносин стосовно регулювання трудових відносин, прав і обов'язків різних категорій працівників, порядку укладання, дотримання і розірвання трудового договору, порядок вивільнення і забезпечення зайнятості працівників відображені в Кодексі Законів про працю України [11].

Загальні питання зайнятості, безробіття, працевлаштування, державної політики у сфері зайнятості, напрямів дії органів виконавчої влади у сфері працевлаштування, діяльність посередників на ринку праці, професійного навчання та інші врегульовано Законом України «Про зайнятість населення» [41]. Згідно зі статтею 1 цього закону, зайнятістю вважається така діяльність людини, яка, перш за все, не заборонена законодавством, по-друге, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу. До зайнятості також відноситься «діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно». Метою зайнятості є отримання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі. У свою чергу, «соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати як джерела існування» являє собою безробіття. При цьому безробітною може вважатися особа, вік якої становить від 15 до 70 років. Для того, щоб особа набула статус безробітної, вона повинна зареєструватись в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Тільки особи працездатного віку, які готові і здатні приступити до роботи, можуть вважатись зареєстрованими безробітними.

Всі питання, пов'язані з мінімальною заробітною платою, встановленням розміру, нарахуванням і виплатою заробітної плати спираються на Конституцію України [12] і регулюються Кодексом законів про працю України [11], Законами України «Про відпустки»,

«Про Державний бюджет України», «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» та іншими законодавчими актами України. Поняття, розмір, структура заробітної плати, а також встановлення ставки мінімальної заробітної плати і гарантій її забезпечення регламентовано в Законі України «Про оплату праці» [32; 36; 63; 77].

Мінімальний розмір оплати праці, який отримує працівник за місяць або годину, встановлюється законом і називається мінімальною заробітною платою. Мінімальна заробітна плата розповсюджується на підприємства усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб на всій території України; слугує соціальною гарантією в тому сенсі, що найманий працівник отримає розмір заробітної плати, не нижчий за мінімальну ставку з урахуванням того, що він виконує місячну або годинну норму праці. Якщо працівником не виконана норма виробітку продукції або годин, розмір заробітної плати може бути нижчим за мінімальний розмір заробітної плати та встановлений трудовим договором. Таким чином, державне регулювання оплати праці здійснюється через:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати найманих працівників,

- встановлення розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету,

- оподаткування доходів працівників.

Згідно із статтею 9 Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [77]. Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні свідчить, що за останні 20 років вона зросла у 40 разів, прожитковий мінімум – у 8 разів. Динаміку даних показників наведено в таблиці:



**Динаміка мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму  
в Україні за 2000-2021 рр., грн.**

Рік	Мінімальна заробітна плата	Прожитковий мінімум для працевдатних осіб
2000	118	287,63
2001	118	331,05
2002	165	365
2003	205	365
2004	237	386,73
2005	332	453
2006	400	505
2007	460	568
2008	605	669
2009	744	669
2010	922	922
2011	1004	1004
2012	1134	1134
2013	1218	1218
2014	1218	1218
2015	1378	1378
2016	1600	1600
2017	3200	1762
2018	3723	1921
2019	4173	2102
2020	4723	2270
2021	з 1 січня – 6000 з 1 грудня – 6500 гривень	з 1 липня – 2294 гривні, з 1 грудня – 2393 гривні.

Джерело: [4; 36]

Методику визначення прожиткового мінімуму на одну особу затверджено Наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України «Про затвердження методики визначення прожиткового мінімуму» № 178/147/31 від 03.02.2017 [47]. В період з 2000 до початку 2017 років методика розрахунку визначалась Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства економіки України, Державного комітету статистики України № 109/95/157 від 17.05.2000 (документ втратив чинність 21 квітня 2017 року на підставі прийняття Наказу від 03.02.2017).

Приклад розрахунку вартості одягу за даною методикою наведено в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

**Приклад розрахунку вартості одягу для чоловіків  
та жінок працездатного віку\***

Найменування предмету одягу	Тривалість використання	Ціна	Обсяг використання	Вартість використання на рік
куртка чоловіча	1 шт. на 3 роки	890,62 грн	$1 : 3 \times 0,500 = 0,167$ шт.;	$0,167 \times 890,62 \text{ грн} + 0,071 \times 1\,118,96 \text{ грн} = 228,18 \text{ грн}$
пальто жіноче	1 шт. на 7 років	1 118,96 грн	$1 : 7 \times 0,500 = 0,071$ шт.	

\* У загальній кількості працездатного населення структура за статтю становить: чоловіки - 50,0 % (або 0,500); жінки - 50,0 % (або 0,500).

Розрахунок вартості відповідного набору непродовольчих товарів на місяць на одну особу відбувається за формулою:

$$ННТ_m = \frac{ННТ_r}{12} \quad (1.8)$$

де ННТ<sub>m</sub> – вартість набору непродовольчих товарів на місяць, грн;

ННТ<sub>r</sub> – вартість набору непродовольчих товарів на рік, грн.

Забезпечення державних гарантій права на відпустки громадян України та іноземних осіб, які працюють в Україні, закріплено в Конституції України, Кодексі Законів про працю України, Законі України «Про відпустки» та в інших законах та нормативно-правових актах України. Законом України передбачено види відпусток: щорічні відпустки (основна відпустка і додаткова відпустка), додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, відпустки для підготовки та участі в змаганнях, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати [11; 12; 32].

Мінімальна тривалість щорічної основної відпустки працівників – 24 календарних дні за рік. Робочий рік, який вважається відпрацьованим, відлічується з дня укладення трудового договору. Тривалість щорічної додаткової відпустки розраховується на підставі колективного чи трудового договору та залежить від:

- категорії працівників;
- наявності підвищеного навантаження;
- особливих умов праці;

- часу зайнятості працівника;
- робочий день є нормованим або ненормованим.

Список виробництв, робіт, професій і посад, працівники яких мають право на додаткову відпустку, затверджено Кабінетом Міністрів України [51].

Державною службою статистики України надається інформація щодо складу, структури, динаміки зайнятого і безробітного населення України. При цьому окремо трактуються основні терміни і поняття, які мають різні назви до 1995 року (відповідно до стандартів і рекомендацій Міжнародної організації праці) та з 2019 року ввійшли в обіг оновлені стандарти Резолюції щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили, яка була прийнята 19-ю Міжнародною конференцією статистики праці у жовтні 2013 року [4]:

Набули нової назви наступні показники: «Робоча сила у віці 15 років і старше», «Зайняте населення у віці 15 років і старше», «Особи, які не входять до складу робочої сили у віці 15 років і старше», «Рівень участі населення в робочій силі, у % до населення у віці 15 років та старше», «Рівень зайнятості, у % до населення у віці 15 років та старше» (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

**Основні терміни і поняття, відповідно до стандартів і рекомендацій МОП**

№	Назва терміну 1995 – 2018 рр.	Назва терміну з 2019 року
1	Економічно активне населення	Робоча сила
2	Рівень економічної активності	Рівень участі населення в робочій силі
3	Зайняті	Зайняті
4	Рівень зайнятості	Рівень зайнятості
5	Безробітні (за методологією МОП)	Безробітні (за методологією МОП)
6	Рівень безробіття (за методологією МОП)	Рівень безробіття (за методологією МОП)
7	Економічно неактивне населення	Особи, які не входять до складу робочої сили

Ці терміни пояснюються наступним чином:

1)Робоча сила являє собою суму усіх зайнятих і безробітних осіб віком 15 років і старше;

2)Рівень участі населення в робочій силі розраховується за формулою:

$$\frac{\text{кількість робочої сили віком 15 років і старше}}{\text{все населення зазначеного віку}} * 100\% \quad (1.9)$$

або

$$\frac{\text{кількість робочої сили віком 15 років і старше населення відповідної соціально-демографічної групи}}{\text{населення відповідної соціально-демографічної групи}} * 100\% \quad (1.10)$$

3)Зайняті – особи віком 15 років і старше, які офіційно працевлаштовані по найму і отримують оплату праці або безкоштовно на підприємстві, у власній справі;

4)Рівень зайнятості розраховується а формулою:

$$\frac{\text{кількість зайнятого населення віком 15 років і старше}}{\text{все населення зазначеного віку}} * 100\% \quad (1.11)$$

або

$$\frac{\text{кількість зайнятого населення віком 15 років і старше населення відповідної соціально-демографічної групи}}{\text{населення відповідної соціально-демографічної групи}} * 100\% \quad (1.12)$$

5)Безробітні (за методологією МОП) – особи віком 15 років і старше, які одночасно задовольняють трьом умовам: не мали роботи (прибуткового заняття) впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували обстеженню; активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати по найму або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу. До

категорії безробітних також відносять осіб, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів, знайшли роботу, чекають відповіді тощо;

б) Рівень безробіття (за методологією МОП) розраховується за формулою:

$$\frac{\text{кількість безробітних віком 15 років і старше}}{\text{робоча сила зазначеного віку}} * 100\% \quad (1.13)$$

або

$$\frac{\text{кількість безробітних віком 15 років і старше}}{\text{робоча сила відповідної соціально-демографічної групи}} * 100\% \quad (1.14)$$

7) Особи, які не входять до складу робочої сили – особи віком 15 років і старше, які впродовж обстежуваного тижня не відносилися ні до зайнятого, ні до безробітного населення.

Міжнародно-правове регулювання праці передбачає узгодження, встановлення і дотримання міжнародних норм і стандартів в сфері регулювання праці на основі правових документів (договорів, актів, конвенцій, резолюцій) суб'єктами міжнародного регулювання праці. Ключовим вектором (аспектом) участі держави у сфері міжнародного регулювання праці є ратифікація відповідного міжнародного договору. До суб'єктів міжнародно-правового регулювання праці відносяться ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна Організація Праці (МОП), інтеграційні об'єднання (Рада Європи, Європейський Союз, СНД), країни-учасниці договорів.

Ратифікація міжнародного договору – це приєднання країною до відповідного міжнародного договору, положення якого будуть використані в національному трудовому законодавстві. Для того, щоб міжнародний договір вступив в силу, держава має пройти етапи, які вказано в таблиці 1.7.

Варто зазначити, що процес ратифікації міжнародних договорів в Україні здійснюється безпосередньо Верховною Радою України через

прийняття відповідного закону про ратифікацію. Всі міжнародні договори України укладаються, виконуються та припиняють свою дію відповідно до Закону України «Про міжнародні договори України», який був прийнятий у 2004 році і зазнав змін у 2014 і 2019 рр. [70].

Таблиця 1.7

### Етапи приєднання держави до міжнародного договору

№	Етап приєднання	Приклад
1	Проведення переговорів. Як правило, раунди переговорів проходять упродовж декількох років під час міжнародних самітів	Переговори між Україною та ЄС з приводу укладання Угоди про асоціацію тривали з 2007 по 2011 р.
2	Досягнення домовленостей	Україна і ЄС оголосили про завершення переговорів і досягнення домовленостей 19.12.2011 р.
3	Укладання і парафування договору. Переклад тексту договору мовами країн-учасниць (за необхідності)	Парафування Угоди про асоціацію відбулося 30.03.2012 р., а розділ Угоди щодо створення зони вільної торгівлі – 19.07.2012 р. Текст проекту Угоди про асоціацію був перекладений українською і мовами держав-членів ЄС
4	Підписання договору (може відбуватись в декілька етапів)	Підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом проходило такі етапи: 21.03.2014 р. було підписано політичну частину Угоди, 27.06.2014 – економічну частину
5	Ратифікація. Реєстрація грамоти про ратифікацію	Ратифікація Угоди Верховною Радою і Європейським Парламентом відбулась 16 вересня 2014 р. Грамоти про ратифікацію були передані до депозитарію ЄС
6	Набрання чинності договору	Угода про асоціацію між Україною та ЄС набрала чинності 1 вересня 2017 р.

Джерело: складено на основі [24].

Міжнародний договір України – «укладений у письмовій формі договір з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо)». Міжнародні договори України укладаються Президентом України, Кабінетом Міністрів України, міністерствами та іншими центральними органами

виконавчої влади. Для того, щоб міжнародний договір вступив в силу, Верховна Рада України приймає відповідний закон про ратифікацію, в який включається текст міжнародного договору. Після прийняття закону, міжнародний договір набуває чинності і стає частиною національного законодавства. Важливо, що дотримання всіх статей міжнародного договору має принцип пріоритетності, тобто, якщо правила договору відрізняються від тих, які закріплені в національному законодавстві, то в Україні починають діяти правила міжнародного договору [70].

Важливу роль в регулюванні різних аспектів праці на міжнародному рівні відіграє Міжнародна організація праці (МОП), яка була створена у 1919 р. і стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй у 1946 р. Завданнями МОП є розроблення міжнародних трудових норм, які вступають в силу у формі конвенцій і рекомендацій, які підписані організацією, з одного боку, і державою, з іншого. У широкому сенсі МОП впроваджує дотримання міжнародно-правових стандартів праці, у вузькому – фокусує свою діяльність на дотриманні прав працівників, регулюванні соціально-трудових відносин, гендерних аспектах праці, недопущення примусової і дитячої праці, сприяння зайнятості та ліквідації безробіття, питаннях трудової міграції, безпеки праці та ін. Міжнародний ринок праці регулюється міжнародними документами (конвенціями, договорами, тощо) між країнами, з однієї сторони, і міжнародними організаціями (МОП і МОМ), з іншої.

Україна має своє членство в МОП з 1954 року, поряд з іншими країнами-членами, яких налічується 187 у всьому світі. Україною ратифіковано більше 50 конвенцій МОП, деякі з них було денонсовано, одночасно з прийняттям Україною більш розширеної конвенції, яка вже включала положення попереднього документу.

Денонсація міжнародного договору – припинення виконання діючого договору державою внаслідок об'єктивних обставин на основі офіційного оформлення і відбувається в порядку, який було передбачено в договорі при підписанні. Наприклад, Україна денонсувала Конвенції МОП «Про мінімальний вік допуску дітей до

роботи в сільському господарстві № 10», «Про мінімальний вік дітей для прийому на роботу в промисловості № 59» та низку інших у зв'язку з ратифікацією «Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу» 03.05.1979 р. [71]. Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки була денонсована в результаті ратифікації Конвенції МОП про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році).

Чинні конвенції МОП, до яких приєдналась Україна, можна класифікувати за певними ознаками та поділити на відповідні групи:

I. Загальні питання зайнятості, безробіття та професійної підготовки врегульовано конвенціями:

Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості, 1964 р. (ратифіковано 29.05.68), [83].

Конвенція МОП № 2 про безробіття, 1919 р. (ратифіковано 04.02.94), [30].

Конвенція МОП № 160 про статистику праці, 1985 р. (ратифіковано 03.05.90), [105].

Конвенція МОП про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 (ратифіковано 16.03.2016), [87].

Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянуто у 1952 р., ратифіковано 11.08.56), [81].

Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 р. [92].

Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, 1958 р. (ратифіковано 30.06.61), [37].

Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117 (ратифіковано 16.09.2015), [80].

Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація (ратифіковано 01.07.2004), [23].

Конвенція № 173 про захист вимог працівників в випадку неплатоспроможності їх підприємця (ратифіковано 19.10.2005), [52].

Конвенція № 174 про запобігання великим промисловим аваріям (15.02.2011), [43].



II. Конвенції, які регулюють питання заробітної плати, відпусток і тривалості робочого часу:

Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати, 1949 р. (ратифіковано 30.06.61), [54].

Конвенція МОП № 14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах, 1921 р. (ратифіковано 29.05.68), [46].

Конвенція МОП № 106 про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах, 1957 р. (ратифіковано 29.05.68), [108].

Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р. [102].

Конвенція МОП про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році), [78].

III. Конвенції, які регламентують вік для прийняття на роботу:

Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу, 1973 р. [71].

Конвенція МОП № 79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56), [75].

Конвенція МОП № 90 про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута 1948 р., ратифіковано 11.08.56), [74].

Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (ратифіковано 19.10.2005), [33].

Конвенція МОП № 140 про оплачувані навчальні відпустки (ратифіковано 26.09.2002), [79].

Конвенція МОП № 153 про тривалість робочого часу і періоди відпочинку на дорожньому транспорті (ратифіковано 06.03.2008) [107].

IV. Конвенції, які реалізують правила міжнародної співпраці:

Конвенція МОП № 144 Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р. (ратифіковано 17.12.93), [113].

Конвенція МОП № 116 про частковий перегляд конвенцій, прийнятих Генеральною конференцією Міжнародної організації праці на своїх перших тридцяти двох сесіях, з метою уніфікації

положень про підготовку Адміністративною радою Міжнародного бюро праці доповідей про застосування конвенцій, 1961 р. (ратифіковано 04.02.70), [26].

V. Конвенції про ведення колективних переговорів, укладання і припинення дії трудових договорів:

Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р. (ратифіковано 07.03.79), [94].

Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року (ратифіковано 04.02.94), [104].

Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (ратифіковано 04.02.94), [93].

Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, 1949 р. (ратифіковано 11.08.56), [45].

Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, 1948 р. (ратифіковано 11.08.56), [100].

Конвенція МОП № 11 про право на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві, 1921 р. [85].

VI. Конвенції, які регулюють гендерні особливості праці:

Конвенція МОП № 100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р. [99].

Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, 1981 р. (ратифіковано 22.10.99), [98].

Конвенція МОП № 45 про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах, 1935 р. (ратифіковано 30.06.61), [44].

VII. Конвенції, пов'язані з дотриманням техніки безпеки на робочому місці:

Конвенція МОП № 115 про захист трудящих від іонізуючої радіації, 1960 р. (ратифіковано 29.05.68), [56].

Конвенція МОП № 32 про захист від нещасних випадків трудящих, зайнятих на вантаженні або розвантаженні суден (переглянута у 1932 р., ратифіковано 04.02.70), [53].

Конвенція МОП № 120 про гігієну в торгівлі та установах, 1964 р. (ратифіковано 29.05.68), [34].

Конвенція МОП № 119 про постачання машин захисними пристроями, 1963 р. (ратифіковано 04.02.70), [84].

Конвенція МОП № 147 про мінімальні норми на торговельних судах, 1976 р. (ратифіковано 14.07.93), [72].

Конвенція МОП № 149 про зайнятість і умови праці й життя сестринського персоналу, 1977 р. (ратифіковано 07.03.79), [40].

Конвенція МОП № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (ратифіковано 08.09.2004), [62].

Конвенція МОП № 170 про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві [27].

Конвенція № 161 про служби гігієни праці (ратифіковано 10.03.2010), [103].

Конвенція № 176 про безпеку та гігієну праці в шахтах (15.02.2011), [29].

Конвенція № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (1.04.2009), [28].

*VIII. Конвенції, пов'язані з охороною праці і станом здоров'я працівників:*

Конвенція МОП № 16 про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден, 1921 р. [76].

Конвенція МОП № 77 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їхньої придатності до праці у промисловості, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56), [65].

Конвенція МОП № 78 про медичний огляд дітей і підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56), [66].

Конвенція МОП № 124 про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях, 1965 р. (ратифіковано 04.02.70), [67].

Конвенція МОП № 73 про медичний огляд моряків, 1946 р. (ратифіковано 04.02.70), [68].

Конвенція МОП № 113 про медичний огляд рибалок, 1959 р. (ратифіковано 04.02.70), [69].

Конвенція МОП № 92 про приміщення для екіпажу на борту суден (переглянута 1949 р., ратифіковано 04.02.70), [90].

Конвенція МОП № 133 про приміщення для екіпажу на борту суден (додаткові положення), 1970 р. (ратифіковано 14.07.93), [91].

Конвенція МОП № 126 про приміщення для екіпажу на борту риболовних суден, 1966 р. (ратифіковано 04.02.70), [89].

*IX. Конвенції, які стосуються праці моряків:*

Конвенція МОП № 23 про репатріацію моряків, 1926 р. (ратифіковано 04.02.70), [97].

Конвенція МОП № 69 про видачу судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію, 1946 р. (ратифіковано 04.02.70), [31].

Конвенція МОП № 108 про національне посвідчення особи моряків, 1958 р. (ратифіковано 04.02.70), [73].

Конвенція №159 про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів (ратифіковано 06.03.2003), [95].

В даний перелік документів входять тільки чинні конвенції. Ця класифікація не містить конвенції, які були денонсовані за певних причин.

Підкреслимо, що важливим аспектом співпраці України із світовою спільнотою стала ратифікація Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року. Окрім важливих положень, які захищають права людини на життя, свободу, особисту недоторканість та ін., Конвенція містить положення про заборону примусової чи обов'язкової праці [96].

Україна активно співпрацює з Міжнародною організацією праці у рамках реалізації «Програми гідної праці МОП для України на 2020-2024 роки», яку було підписано Міністерством соціальної політики України з МОП. Основними пріоритетними напрямками цієї програми стали: поліпшення колективних переговорів і соціального діалогу, удосконалення продуктивної зайнятості, поліпшення умов праці найманих працівників і їх соціального захисту. «Програма» актуалізує

основні напрямки взаємодії України з Міжнародною організацією праці щодо трансформації трудових відносин і підвищення прозорості на ринку праці, окрім того, визначає основні цілі співпраці та оголошує пріоритетні завдання і очікувані результати впровадження міжнародно-трудова норм та стандартів [15;109].

### **1.3. Сучасні тенденції і чинники розвитку міжнародного ринку праці**

Часто «міжнародний ринок праці» і «світовий ринок праці» розглядаються як синоніми. Для повного осмислення категорії «міжнародний ринок праці» необхідно звернутися до визначень цього поняття різними авторами. Рязанцев С. визначає світовий ринок праці як сукупність глобальних трудових ресурсів, які включають зайняте, безробітне населення і міжнародних трудових мігрантів [112, с. 65 ].

Дещо інше визначення надає Івахнюк І., на думку якого світовий ринок праці являє собою економічний простір без чітко визначених державних чи регіональних кордонів, міжнародних міграційних процесів. Завдяки експорту та імпорту іноземної робочої сили формується і розвивається даний ринок [8]. Безумовно, основним і невід'ємним елементом світового ринку праці є міграційні процеси, які частково формують цей ринок і мають безпосередній вплив на динаміку його розвитку.

Коллективом авторів українських вчених надано визначення міжнародного ринку праці як системи відносин між країнами з приводу балансування попиту і пропозиції трудових ресурсів світу. У цьому процесі формуються також умови оплати праці та соціального захисту. Національні ринки праці стають дедалі взаємозалежними, оскільки існують відмінності у відтворенні, розподілі і розміщенні між країнами світу робочої сили [1].

Міжнародний ринок праці є одним з елементів міжнародної економіки, який включає робочу силу (економічно активне населення), працездатного населення світу. В широкому сенсі, міжнародний ринок праці охоплює трудових мігрантів, які

переміщуються між кордонами з метою працевлаштування в іншій країні, найманих працівників ТНК (в основному, управлінській склад), які направляються на роботу в країну, де розташована дочірня компанія, неформально зайнятих. Поряд з міжнародними ринками товарів і капіталів, ринок праці набув не менш вагомого значення і розвивається динамічно, під впливом різних чинників і має суттєве значення в глобальній економічній системі.

Існує багато чинників впливу на розвиток міжнародного ринку праці, одним з них є демографічна ситуація в світі. Ще в 1798 році англійський вчений Томас Роберт Мальтус виклав свої ідеї стосовно чисельності населення планети у своїй роботі «Досвід про закон народонаселення», які полягали в тому, що надмірне зростання населення світу відбувалось занадто швидкими темпами і в майбутньому призведе до нестачі ресурсів, погіршення екологічної ситуації і зростання соціальної напруги. Особливу увагу приділяв суспільному устрою в контексті вдосконалення людських якостей, неможливості втілення ідеї рівності усіх людей, використанню землі людством у своїх цілях, прогнозував нестачу продовольчих товарів і, як наслідок останніх двох проблем, бідність і голод [14; 115, с. 359].

За часів Т. Р. Мальтуса народонаселення земної кулі не перевищувало 1 млрд. людей, тому проблеми, про які писав автор, не стояли перед людством так гостро. З розвитком цивілізації і зростанням чисельності населення, демографічні питання видозмінились і набули нової якості, деякі з них вже не актуальні, а інші – навпаки, постали ще гостріше. У другій половині ХХ ст. населення світу перевищило 3 млрд., до 2000 року ця цифра подвоїлась, за перші десять років ХХІ ст. населення збільшилось до 6,84 млрд., а середній темп росту склав 1,25 %. Упродовж 2010-2019 рр. динаміка сповільнилась, а середній темп росту населення дорівнював 1,16 % на рік. На даний час чисельність населення світу дорівнює 7,67 млрд (табл. 1.8).

Чисельність робочої сили зростала дещо іншими темпами. Наприкінці ХХ ст. в світі налічувалось 2,32 млрд. робочої сили, у 2000 році – вже 2,76 млрд. За період 2001-2010 рр. кількість робочої

сили зросла на 11,11 %, упродовж 2011-2020 рр. – на 8,88 % (табл. 1.8). Отже, на даний час, менше половини населення світу відносяться до робочої сили, тобто 3,49 млрд. осіб [152].

Таблиця 1.8

**Чисельність населення і робочої сили у світі  
за період 2000-2020 рр., млрд. осіб**

Рік	Населення	Робоча сила
2000	6,11	2,76
2001	6,19	2,80
2002	6,27	2,84
2003	6,35	2,88
2004	6,43	2,92
2005	6,51	2,98
2006	6,59	3,01
2007	6,67	3,05
2008	6,76	3,09
2009	6,84	3,12
2010	6,92	3,15
2011	7,00	3,18
2012	7,09	3,22
2013	7,17	3,25
2014	7,25	3,28
2015	7,34	3,32
2016	7,42	3,35
2017	7,51	3,39
2018	7,59	3,43
2019	7,67	3,46
2020	-	3,49

Джерело: [152]

Другий важливий чинник світового ринку праці – глобалізація, в ході якої відбувається інтеграція країн і регіонів через обмін технологіями, ідеями, робочою силою, торгівлю товарами і рух фінансових ресурсів. Глобалізаційні процеси у світі безпосередньо сприяють зростанню величини робочої сили, яка приймає участь у міжнародному ринку праці, посилюють відтік робочої сили (у тому числі, кваліфікованої) із країн, що розвиваються, до розвинених країн через міграційні процеси. З кожним роком кількість міжнародних

мігрантів у світі зростає, що стало характерним процесом сучасного стану міжнародних економічних відносин.

Однак, глобалізаційні процеси мають неоднозначний вплив на соціальний розвиток, добробут і зайнятість у різних регіонах світу. Під тиском глобалізації змінюються і характер роботи, яка виконується працівниками, і вимоги до кваліфікації персоналу. Нарешті, варто згадати і вплив на нерівність у розміру доходів між регіонами світу. Так, однакова праця оплачується по-різному і залежить від багатьох чинників, таких як країна місцезнаходження працівника, рівень розвитку економіки, наявність дочірніх підприємств ТНК на внутрішньому ринку, рівень законодавчої бази, тощо [123].

Необхідно зрозуміти, що однозначно довести позитивний або негативний вплив глобалізації на заробітну плату в різних країнах світу дуже складно. Проте, дослідження МОП свідчать, що в країнах, які розвиваються, заробітна плата робітників може зростати разом із зростанням потоків ПІІ і розвитком виробничих технологій, але це відбувається нерівномірно. У той же час лібералізація торгівлі, як один із маркерів глобалізації, потенційно може призводити до зниження заробітної плати в країнах, що розвиваються. При цьому саме диференціація в заробітній платі кваліфікованих і некваліфікованих працівників зростає в багатьох країнах, що розвиваються. Очевидно, глобалізація має суттєве значення для добробуту населення, але цей вплив є нерівномірним для різних країн і верств населення. Всі процеси так чи інакше мають своє відображення на ринку праці, який є, з одного боку, простором для взаємодії роботодавців і найманих працівників та отримання доходу у вигляді заробітної плати, з іншого – індикатором світових глобальних процесів.

Вартим уваги є факт суттєвих змін частки зайнятих працівників у різних секторах економіки під впливом глобалізаційних процесів, урбанізації, індустріалізації, а згодом, і інформатизації суспільства. Наприкінці ХХ ст. частка зайнятих у промисловому секторі економіки в середньому дорівнювала 21,4 %. Початок 2000-х



охарактеризувався зменшенням частки зайнятих у промисловості (найнижчим цей показник був 20,3 % у 2002-2003 рр.) З 2004 по 2012 рр. відсоток зайнятих працівників у промисловому секторі зростав і демонстрував більш стабільну динаміку до 2020 р. включно. Одночасно відбувалось зростання цього показника в секторі послуг (на 4,6 % упродовж 2001-2010 рр. і 10,4 % за період 2011-2020 рр.). При цьому відсоток зайнятих у сільському господарстві постійно зменшувався: з 43,7 % у 1990 р., до 40 % у 2000 р. і навіть 28,4% у 2020 р.

Таблиця 1.9

**Частка зайнятих у секторах економіки з усього зайнятого населення за період 2000-2020 рр.**

Рік	Зайнятість у сільському господарстві, %	Зайнятість у промисловості, %	Зайнятість у секторі послуг, %
2000	40,0	20,7	39,3
2001	39,6	20,6	39,8
2002	39,4	20,3	40,3
2003	39,0	20,3	40,7
2004	37,8	20,8	41,4
2005	36,9	21,2	41,9
2006	35,8	21,7	42,5
2007	34,8	22,3	42,9
2008	34,1	22,5	43,4
2009	33,7	22,2	44,1
2010	33,0	22,5	44,4
2011	32,0	23,0	45,0
2012	31,1	23,4	45,5
2013	30,3	23,3	46,4
2014	29,4	23,4	47,2
2015	28,9	23,1	48,0
2016	28,4	23,0	48,6
2017	27,8	22,9	49,3
2018	27,3	23,0	49,7
2019	26,9	23,0	50,1
2020	26,5	23,1	50,4

Джерело: [152]

Науково-технічний прогрес, який відбувся упродовж ери індустріального суспільства, мав суттєвий вплив на бурхливий

розвиток економік багатьох держав світу. Початок і розвиток інформаційного суспільства принесли трансформаційні зміни у бізнес-моделях, серед них з'явилися нові, а деякі і зовсім зникли. Разом з тим, з'явилась необхідність у нових підходах до форм управління бізнесом, бізнес-структури стали більш гнучкими, а взаємодія з клієнтами перейшла частково в Інтернет-простір [6]. Розвиток Інтернет-технологій дозволив багатьом невиробничим організаціям здійснювати свою діяльність у мережі. Це неминуче відобразилось на ринку праці, який став вимагати іншої кваліфікації менеджерів, які здатні виконувати функції планування, мотивування, організації, делегування і контролю виконання усіх етапів бізнес-процесу. Водночас, на ринку з'явився попит на фахівців у галузі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), який тільки зростає.

Таблиця 1.10

**Фахівці, зайняті у секторі ІКТ країн Євросоюзу,  
2010-2019 рр., млн. осіб**

Рік	27 країн Євросоюзу	28 країн Євросоюзу
2010	4,9	6,3
2011	5,0	6,4
2012	5,5	7,0
2013	5,9	7,3
2014	6,0	7,5
2015	6,2	7,7
2016	6,6	8,2
2017	6,9	8,6
2018	7,4	9,1
2019	7,6	9,4

Джерело: [127].

В країнах ОЕСР зайнятість в ІКТ галузі становить більше чотирьох відсотків, а на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи (НДДКР) витрачається майже 2,5 % ВВП, найбільшу частку витрачають Ізраїль та Корея – 4,9 та 4,5 % відповідно. На даний час більше половини населення світу користуються Інтернетом. Частка зайнятих в галузі ІКТ в країнах Європейського Союзу дорівнює 4 % (2019 р.), середній темп

зростання цього показника становив 5 % в ЄС-27 і 4,6 % в ЄС-28 упродовж 2010-2019 рр., хоча відбувалось це нерівномірно: найбільше зростання частки зайнятих було в 2012 р. Згідно з даними Євростату, біля 80 % населення ЄС використовують комп'ютерні технології вдома [127; 128], (табл. 1.10).

Найбільша чисельність зайнятих ІТ-спеціалістів працює у Німеччині (майже 1,68 млн. осіб), Великій Британії (1,74 млн.), Франції (1,13 млн. осіб). Прогнозується, що у зв'язку з виходом Великої Британії зі складу країн ЄС, її місце займатиме Італія, де цей показник був на рівні 815,2 тис. осіб.

Рівень освіти і навичок має першочергове значення при пошуку роботи і працевлаштуванні. Частка фахівців з вищою освітою дорівнює 64,1 % в країнах ЄС, а працівників за рівнем освіти нижчою, ніж початкова, початковою, середньою та позашкільною складає 35,9 % [127]. В останніх дослідженнях доводиться, що частка економічно активного населення, зайнятого в галузі науки і техніки, і рівень вищої освіти ІКТ фахівців (рівні 5-8 за європейським стандартом) мають позитивний вплив на ВВП країн Центрально-Східної Європи. Також виявлено пряму залежність між рівнем вищої освіти ІКТ фахівців (рівні 5-8) і експортом високих технологій. При цьому показник рівня вищої освіти фахівців, які зайняті у галузі ІКТ, є найбільш значущим, а отже, і чинить найбільший вплив на економічне зростання даних країн. До того ж зростання сектору ІКТ країн ЦСЄ майже не залежить від рецесії в глобальних або регіональних масштабах, у той час як інші сектори реагують на зниження темпів економічного зростання [6]. Отже, розвиток інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ) став новим чинником впливу на міжнародний ринок праці наприкінці ХХ – початку ХХІ ст.

Наслідками бурхливого розвитку ІКТ стали:

- Можливість доступу до інформації практично з будь-якої точки світу,
- Поява нових професій,
- Нові форми організації праці,

- Зростання частки високотехнологічних товарів в загальному експорті,
- Зростання чисельності зайнятих в галузі ІКТ,
- Доступ до професійної освіти в інших країнах через дистанційне навчання,
- Можливість дистанційної форми зайнятості,
- Більші можливості для он-лайн роботи,
- Гнучкі форми зайнятості і можливість планування графіку роботи.

Наступним чинником впливу на розвиток світового ринку праці можна назвати діяльність транснаціональних корпорацій, які переміщують своє виробництво в інші країни світу, де можна найняти дешеву робочу силу. У такий спосіб досягається мета зниження витрат. Дослідники МОП підкреслюють, що ПІ впливають на розвиток країн, де розміщується виробництво, наступним чином [146]:

- прискорюють сталий розвиток (особливо в країнах з обмеженим доступом до капіталу на внутрішніх ринках);
- сприяють створенню робочих місць;
- підвищують розвиток професійних навичок і підвищення кваліфікації;
- сприяють передачі технологій та управлінського потенціалу;
- підвищують повагу до прав працівників;
- прискорюють соціальний розвиток;
- діяльність ТНК розширює як зовнішньоекономічні зв'язки, так і економічні зв'язки між національними підприємствами і дочірніми компаніями.

Таким чином, стандарти виробництва і умов праці наближуються до міжнародних, що сприяє більш продуктивній співпраці урядів країн і міжнародних організацій в напрямку підвищення продуктивності і стандартів праці.

Динамічний розвиток ринків капіталів, товарів і послуг – ще один чинник змін на світовому ринку праці. Безумовним є взаємозалежність між ринками товарів і послуг, ринком капіталу і

ринком праці. Тому важливо зрозуміти, які зміни відбулися в кожному з них. В кінці ХХ – на початку ХХІ ст. виникла потреба в більш гнучкій формі виробництва з метою адаптації до мінливого, а іноді і турбулентного середовища. На зміну лінійного типу виробництва в класичному розумінні прийшли гнучкі мережеві і проектні організації, які можуть пристосовуватися до зовнішнього середовища швидше, ніж ієрархічні дивізіональні структури. Особливо це характерно для сфери послуг і торгівлі. В таких умовах, якщо дозволяє виробничий процес, акцент зосереджено не стільки на кількості робочих годин на тиждень або місяць, скільки на самому результаті праці. На передній план виходять кінцевий продукт, кількість ключових і лояльних клієнтів, задоволеність клієнтів сервісом та ін. Отже, важливий результат, а не кількість часу, проведеного в офісі.

Зростання обсягів виробництва, розвиток організаційних структур компаній, інформатизація суспільства, лібералізація торговельних відносин сприяли зростанню темпів світової торгівлі товарами і послугами. У світових масштабах зростання торгівлі товарами і послугами спостерігалось з середини ХХ ст., причому в другій половині століття темпи приросту експорту демонстрували стабільну динаміку. Причинами тому були зростання обсягів виробництва, розвиток організаційних структур компаній, інформатизація суспільства, лібералізація торгової політики та ін. Упродовж 1980-1990 рр. обсяги світового експорту товарів і послуг зросли в 1,7 і в 2,1 разів відповідно; за період 1990-2000 рр. – в 1,8 і в 1,9. Аналогічно зростав і імпорт товарів і послуг в світі: упродовж 1980-1990 рр. – в 1,8 і в 1,9; і у 1990-2000 рр. – в 1,9 і в 1,8 разів відповідно. Початок 2000-х рр. охарактеризувався зростанням як експорту, так і імпорту товарів і послуг, однак, динаміка торговельних потоків демонструвала більшу флуктуацію за період 2000-2019 рр. у зв'язку з кризовими явищами у світовій економіці у 2008-2009 рр., економічними і політичними подіями 2015 року (табл. 1.11), [152]

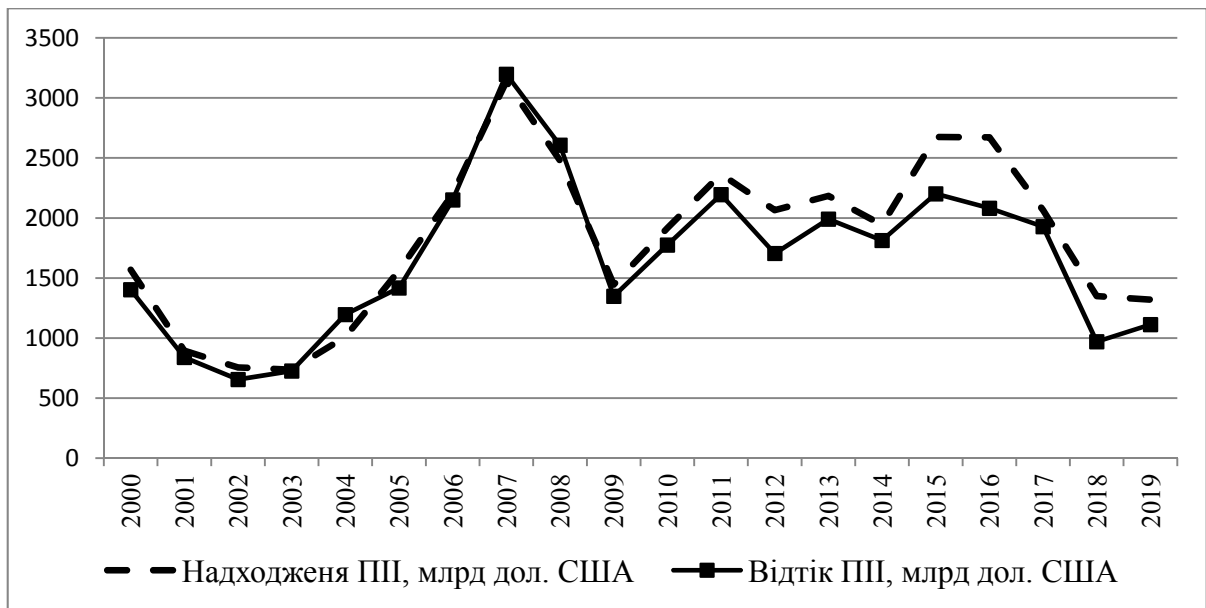
**Світовий експорт товарів і послуг**

Рік	Експорт товарів і послуг, трлн. дол. США	Імпорт товарів і послуг, трлн. дол. США	Темп приросту експорту товарів і послуг за рік, %	Темп приросту імпорту товарів і послуг за рік, %
2000	7,95	7,9	11,81	12,53
2001	7,67	7,64	0,51	0,61
2002	8,01	7,91	2,92	2,83
2003	9,4	9,25	4,38	5,43
2004	11,46	11,24	10,27	10,57
2005	13	12,75	7,06	8,38
2006	14,95	14,58	8,52	9,06
2007	17,42	16,87	6,49	7,65
2008	19,95	19,44	2,92	3,12
2009	15,95	15,41	-10,1	-11,78
2010	18,91	18,32	11,56	11,85
2011	22,49	21,85	6,57	6,87
2012	22,87	22,17	2,81	2,48
2013	23,59	22,78	2,79	2,59
2014	23,99	23,27	3,61	3,27
2015	21,34	20,73	3,46	2,79
2016	20,89	20,23	2,68	2,28
2017	23,04	22,35	5,09	6,02
2018	25,24	24,59	4,27	4,19
2019	24,83	24,13	1,46	1,61

Джерело: [152]

Суттєві зміни, які відбувались у світовій економіці з другої половини ХХ ст., торкнулись не тільки світових торговельних потоків, а й глобального фінансового ринку. Наприклад, потоки прямих іноземних інвестицій (ПІІ) у світі збільшилися в 4,3 рази упродовж 1970-1980 рр., в 4,5 рази за період 1980-1990 рр., і в 6,5 у 1990-2000 рр. В перші десятиріччя ХХІ ст. зростання ПІІ уповільнилось, що відображено на рис. 3.1.

Динамічний розвиток виробництва, збільшення торговельних і інвестиційних потоків безпосередньо відображаються на економічному зростанні (або спаді) світової економіки в цілому, і усіх країн, зокрема. Статистичні дані констатують багаторазове зростання світового ВВП з другої половини ХХ ст.: більше, ніж в двадцять разів за період 1960-1980 рр., майже в три рази упродовж



**Рис. 1.3. Динаміка світових ПІІ [152]**

1981-2000 рр. На початку 2000-х років світовий ВВП демонстрував високі темпи зростання, за виключенням 2009 року – періоду світової фінансово-економічної кризи, коли й інші економічні показники продемонстрували падіння: експорт та імпорт товарів і послуг, потоки інвестицій, частка зайнятих, зростання безробіття та ін. У 2010 році на зміну спаду прийшло економічне зростання, яке охарактеризувалось поживленням кон'юнктури товарних і фінансових ринків. Упродовж 2011-2019 років світова економіка продемонструвала порівняно низькі темпи економічного зростання (табл. 1.12).

Таким чином, світові тенденції у виробництві, торгівлі, інвестиціях мають безпосередній вплив на міжнародний і національні ринки праці в цілому та, структуру ринку праці, зокрема. При проведенні аналізу міжнародного ринку праці, одне з центральних місць займає поняття населення працездатного віку. В статистичних бюлетенях Міжнародної організації праці населення працездатного віку визначається як особи у віці 15 років і старше. Для економіки важливим є величина даного показника. Якщо він зростає, це може призводити до збільшення обсягів виробленої продукції, сплачених податків, підвищення споживчого попиту на товари і послуги. Така ситуація може спонукати економічне зростання. У разі зменшення

кількості осіб працездатного віку в країні, може понизитись виробіток продукції, збільшитись частка людей пенсійного віку і, тим самим, спровокувати підвищення навантаження на зайняте населення [147].

Таблиця 1.12

### Динаміка світового ВВП

Рік	ВВП, трлн. дол. США	ВВП на душу населення, дол. США	Приріст ВВП за рік, %	Приріст ВВП на душу населення за рік, %
2000	33,62	5498,3	4,38	3,02
2001	33,43	5396,9	1,96	0,65
2002	34,71	5533,4	2,18	0,89
2003	38,94	6131,2	2,96	1,68
2004	43,87	6820,6	4,41	3,11
2005	47,52	7297,2	3,91	2,64
2006	51,50	7811,9	4,38	3,10
2007	58,03	8694,9	4,32	3,05
2008	63,68	9423,8	1,85	0,61
2009	60,40	8830,3	-1,67	-2,86
2010	66,11	9551,3	4,30	3,06
2011	73,45	10488,3	3,14	1,95
2012	75,15	10605,2	2,52	1,32
2013	77,30	10781,9	2,66	1,46
2014	79,45	10952,3	2,85	1,65
2015	75,20	10246,5	2,88	1,69
2016	76,34	10281,9	2,59	1,41
2017	81,23	10817,5	3,26	2,10
2018	86,36	11374,8	3,04	1,92

Джерело: [152].

Чи всі люди працездатного віку є активними суб'єктами ринку праці, тобто мають роботу або приймають участь в пошуку роботи, працевлаштуванні та інших заходах на ринку праці? Звичайно, ні. З метою визначення статистики осіб, активно приймаючих участь на ринку праці, Міжнародною організацією праці на основі прийнятих резолюцій на 19-ї Міжнародній конференції статистів праці 2013 року використовується термін «робоча сила», який визначається як всі зайняті і безробітні особи та являє собою пропозицію на ринку праці країни або світу [131]. За даними МОП, робоча сила розподіляється таким чином у світі (табл. 1.13).

На даний час, світовий ринок праці характеризується певними особливостями і тенденціями. У 2019 р. кількість населення



працевдатного віку у світі (у віці від 15 років і старше) становила 5,7 млрд. осіб, з них 3,49 млрд. входили до складу робочої сили, при цьому 3,3 мільярда були працевлаштовані, а 188 млн. осіб не мали роботи і вважались безробітними, решта осіб не входила до складу робочої сили [126].

Таблиця 1.13

**Частка робочої сили за регіонами світу, %**

Регіон світу	%
Південна, Північна і Західна Європа	6
Східна Європа	4,1
Центральна і Західна Азія	2,3
Південна Азія	20
Південно-Східна Азія та Тихоокеанський регіон	10
Східна Азія	27
Північна Америка	5
Латинська Америка та Карибські Острови	9
Арабські держави	1,7
Африка	14,1

Джерело: [147].

Зайнятість у глобальних масштабах характеризується наступними пропорціями:

1) Роботодавці дорівнюють 2 %, наймані працівники нижчої, середньої і верхньої ланок 53 %, самозайняті (англ. – Own-account workers) 34 %, зайняті у сімейному бізнесі складають 11 %;

Статус працевлаштування закріплено у резолюціях МОП [143; 144], згідно з якими: працівниками вважаються всі особи, які займають оплачувану посаду на фірмі або в підрозділі, де діючі особи мають явні (письмові чи усні) або неявні трудові договори і отримують винагороду за свою працю. При цьому оплата праці не залежить безпосередньо від доходу даної фірми або підрозділу.

Роботодавці – це ті працівники, які працюють за власний рахунок або мають одного чи кілька ділових партнерів, їх винагорода безпосередньо залежить від прибутку, одержуваного від вироблених товарів та послуг. Такий тип роботи передбачає, що вони постійно

залучають одну чи більше осіб для роботи на них в якості працівників.

Самозайнятими є працівники, які, працюючи за власний рахунок або з одним, або кількома партнерами, не наймають співробітників на постійній основі, щоб останні працювали на них. Прикладом можуть бути працівники, які працюють за власний рахунок і зайняті в виробничих кооперативах, які виробляють товари та послуги.

2) Офіційно працевлаштовані працівники дорівнюють 49 %, неформально зайняті складають 61 %.

Неформальний сектор розглядається в широкому сенсі і складається з виробничих одиниць, які займаються виробництвом товарів або наданням послуг з основною метою отримання доходу і створення зайнятості. Як правило, такі виробничі підрозділи мають низький рівень організації та розподілу праці і капіталу. Внаслідок того, що вони, в основному, засновані на випадковій зайнятості, трудові відносини характеризуються наявністю особистих і соціальних відносин без договірних угод з офіційними гарантіями.

Населення, зайняте у неформальному секторі, включає всіх осіб, які протягом обраного періоду, були зайняті, щонайменше, в одній виробничій одиниці неформального сектору, незалежно від їхнього статусу у працевлаштуванні та від того, це основна чи другорядна робота.

3) 7 % працівників знаходяться за межею бідності, 12 % – помірно бідні, 81 % – особи з середнім доходом або вважаються забезпеченими.

Бідними (знаходяться за межею бідності) вважаються особи, чий дохід на душу населення за паритетом купівельної спроможності є нижчий за 1,9 дол. США в день.

Помірна бідність – дохід на душу населення за паритетом купівельної спроможності знаходиться на рівні від 1,9 до 3,2 дол. США у день.

Важливим показником дослідження ринку праці є рівень участі населення в робочій силі, за допомогою якого прогнозують майбутню пропозицію робочої сили. Інформація також використовується для

проведення політики зайнятості, визначення потреби у навчанні молоді, підвищенні кваліфікації і перекваліфікації працівників. Також можна проводити розрахунок очікуваного трудового життя чоловіків та жінок.

Основний чинник, який визначає участь у робочій силі, є стан здоров'я населення, що безпосередньо залежить від соціально-економічного розвитку, рівня доходів людей працездатного віку і стану системи охорони здоров'я країни. Особливо гостро такі питання постають в умовах низьких доходів населення.

Порівнюючи загальні показники участі в робочій силі в різних країнах і на певних етапах розвитку економіки, можна виявити закономірності. У менш розвинених економіках показники участі у робочій силі можуть знижуватись із зростанням економіки. Економічне зростання пов'язано з появою нових можливостей отримання доходу і збільшенням оплати за годину праці, особливо це стосується освічених фахівців. У зв'язку з цим молодь може обирати продовжувати навчання на рівнях «спеціального середнього» та «вищого».

Отже, структура і рівень участі робочої сили залежить від можливостей працевлаштування, необхідності отримання доходу, стану здоров'я населення і економічного розвитку країни. На основі останнього чинника, рівень участі робочої сили у світі розподіляється серед країн наступним чином (табл. 1.14).

Різні категорії осіб по-різному приймають участь у робочій силі. Вартим уваги є факт так званої «фемінізації робочої сили». Наприклад, дослідження МОП продемонстрували, що рівень участі жінок у робочій силі різниться систематично і залежить від їх віку, сімейного стану та рівня освіти. Фемінізація праці описує зростання зайнятості жінок в оплачуваній праці. Суттєве збільшення частки жінок, які отримують оплачувану роботу, відбувається у зв'язку з лібералізацією і зміною політики багатьох держав. На мікроекономічному рівні вийшли на передній план і такі соціально-економічні причини, як необхідність отримання доходу у разі, якщо дохід чоловіка не дозволяє утримувати родину. Зростання кількості

розлучень у світі і по окремим регіонам також змушує жінок більше працювати з метою отримання доходу. Необхідно звернути увагу і на прагнення і нові можливості для самовираження і самореалізації жінок, які раніше були доступні в меншій мірі.

Таблиця 1.14

### Зайнятість населення в залежності від рівня розвитку країни

Рік	Група країн	%	Група країн	%
2010	Країни з низьким рівнем доходу	71,7	Країни з доходом вище середнього рівня	66,1
2011		71,4		65,9
2012		71,1		65,9
2013		70,8		65,6
2014		70,6		65,4
2015		70,5		65,2
2016		70,5		65,0
2017		70,4		64,8
2018		70,4		64,5
2019		70,4		64,2
2020		70,3		63,8
2010	Країни з доходом нижче середнього рівня	58,0	Країни з високим рівнем доходів населення	60,4
2011		57,6		60,2
2012		57,1		60,4
2013		56,7		60,3
2014		56,5		60,3
2015		56,1		60,4
2016		55,8		60,5
2017		55,6		60,7
2018		55,4		60,8
2019		55,3		60,7
2020		55,3		60,5

Джерело: [133].

Однак, ступень залучення жінок у робочу силу різниться між країнами, тому важко узагальнити гендерні особливості, оскільки багато що залежить від економічного розвитку, культурно-релігійних особливостей і участі країни в міграційних процесах. Загалом у світі тенденція зростання частки жінок у робочій силі відбувалась з кінця ХХ ст.; за період з 1990 по 2000 рр. цей показник збільшився на 0,5 в. п. (з 39 до 39,5 %), за наступні десять років зменшився на 0,4 в. п. (до 39,1 %) і зараз становить 38,8 %. Для порівняння, у

2020 р. в Сполучених Штатах Америки жінки склали досить високий відсоток від загальної величини робочої сили – на рівні 46 %, в Канаді цей показник дорівнював 47,4 %, в Австралії – 46,6 %, в ЄС – 45,9 %, в Російській Федерації – 48,6 %. В ісламських країнах жінки працюють набагато менше чоловіків, наприклад, у Саудівській Аравії частка жінок у загальній робочій силі дорівнювала 15,8 %, в ОАЕ – 17,7 %, в Туреччині – 30,2 %, в Індії (де більшість населення сповідує індуїзм, а менша частка – іслам) – 19,9 %, що відображає високу залежність рівня участі жінок у робочій силі від культурно-релігійних особливостей [152]. В таблиці продемонстровано динаміку зміни частки жінок в робочій силі в основних міграційних центрах світу:

Таблиця 1.15

**Рівень участі жінок у робочій силі в основних міграційних центрах світу, %**

Країна/рік	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
США	44,3	45,2	45,6	45,8	46,2	45,9	46,0
Австралія	41,4	42,7	43,6	44,7	45,1	45,9	46,6
Канада	44,1	44,9	45,7	46,4	47,1	47,1	47,4
ЄС	41,6	42,7	43,6	44,2	45,1	45,7	45,9
РФ	48,1	47,3	48,3	49,2	48,8	48,4	48,6
ОАЕ	10,8	11,6	12,0	12,1	11,4	16,1	17,7
Саудівська Аравія	11,0	11,9	14,0	14,6	14,8	16,3	15,8
Туреччина	30,7	29,5	27,7	26,1	29,2	31,7	32,9
<b>Світ</b>	<b>39,0</b>	<b>39,3</b>	<b>39,5</b>	<b>39,5</b>	<b>39,1</b>	<b>38,9</b>	<b>38,8</b>

Джерело: [152]

В цілому, в основних міграційних центрах світу спостерігається зростання частки жінок у робочій силі, тоді як середній показник в світі несуттєво знижується. Така ситуація, з одного боку, відображає зростання визнання і дотримання прав жінок, а з іншого – може негативно позначатися на соціальній ролі жінки як матері, впливати на рівень народжуваності в країні. Посилення участі жінок у робочій силі не гарантує зростання добробуту домогосподарств або зниження рівня бідності в країнах з доходом, нижче середнього. Але, одночасно, може мати негативні наслідки для здоров'я жінок. Таким

чином, гендерні тенденції в розвинених економіках і деяких країнах з транзитивною економікою свідчать, що поведінка жінок на ринку праці стає, певною мірою, схожою на поведінку чоловіків.

#### 1.4. Ринок праці країн Європейського Союзу

Інструменти регулювання ринку праці мають вирішальне значення для забезпечення злагодженого функціонування ринку праці. Успішною політикою можна вважати, коли працівників за тимчасовими контрактами переводять на постійну роботу, безробітні знаходять роботу упродовж 1-2 місяців, рівень безробіття в країні не підіймається вище 5-6 %.

Важливими показниками функціонування ринку праці є рівень зайнятості і безробіття. Ринок праці країн ЄС демонструє позитивну динаміку, хоча і повільними темпами. У 2019 р. в ЄС працювало 241,1 млн. осіб, що на 700 тис. осіб більше порівняно з 2018 р. Безробітних налічувалось 15,5 млн. осіб або 6,3 % по відношенню до робочої сили, що менше на 0,5 % порівняно з 2018 р.; для порівняння, цей показник у світі становив 5,4 % у 2019 р., що можна простежити на рис. 1.4.

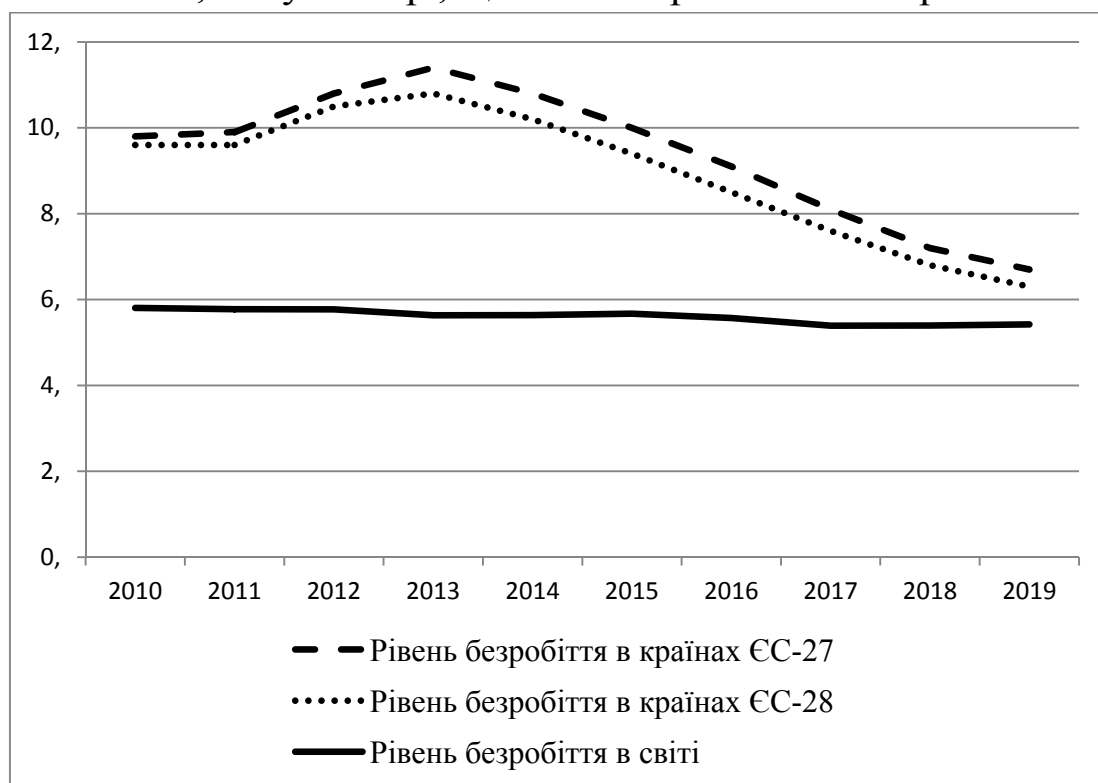


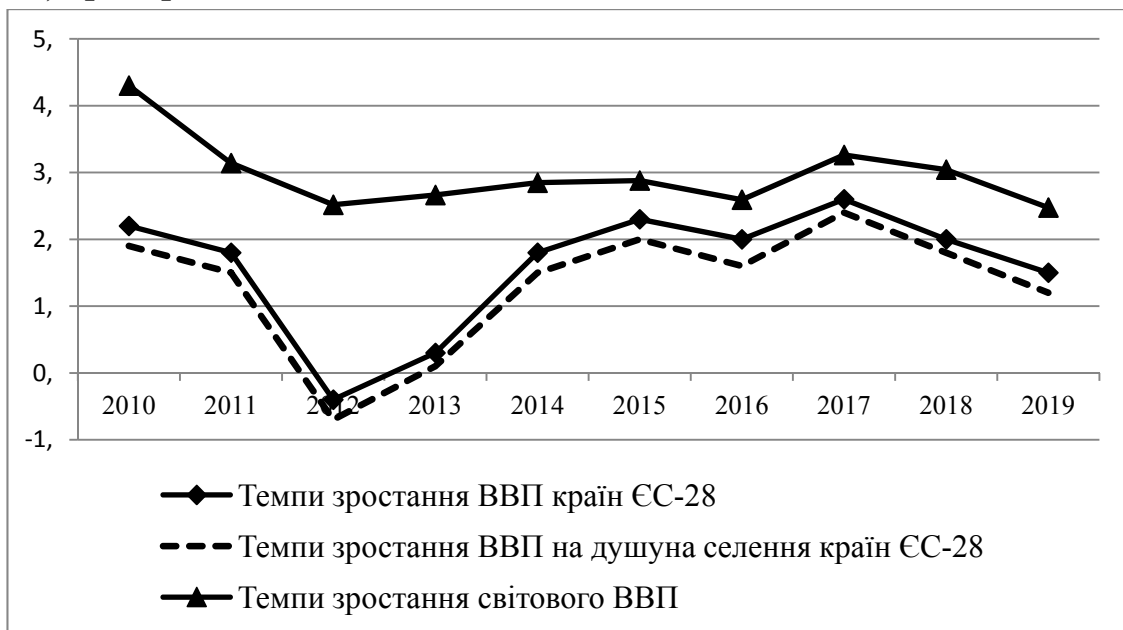
Рис. 1.4. Рівень безробіття в країнах ЄС і світі [127]

Рівень зайнятості в країнах ЄС-27 досяг свого максимального значення, коли-небудь зафіксованого для ЄС, і становив 73,1 % (особи у віці від 20 до 64 років). Таке зростання зафіксовано з рівня зайнятості 66,8 % (на 6,3 відсоткових пункти). Найбільше зростання спостерігається на Мальті (з 57,4 % до 77,2 %) та в Польщі (з 58,3 % до 73,0 %). Однак, суттєві дисбаланс між країнами продовжує спостерігатись: найвищий рівень зайнятості демонструє Швеція (82,1 %), найнижчий – Греція (61,2 %). Причому рівень зайнятості в Греції зменшився на 3,2 пункти за період 2005-2019 рр. [130]. Однак, відповідно «Стратегії ЄС 2020», яка передбачала соціальний прогрес, розвиток стабільної економіки, заснованої на знаннях, екологічну безпеку, зростання економіки з високим рівнем зайнятості, Союз мав досягти рівня зайнятості 75 %. Можна констатувати значну роль Великої Британії на ринку праці ЄС: різниця у рівні безробіття між ЄС-27 і ЄС-28 становить 0,4 в.п., що вказує на те, що рівень зайнятості може знизитись, а рівень безробіття – зрости після Брексіту.

Зазвичай рівень зайнятості і безробіття тісно пов'язані з періодами зростання і спаду економіки, а важливим індикатором добробуту населення є показник ВВП на душу населення. В 2019 р. ВВП країн ЄС-28 і ЄС-27 дорівнював 16,5 трлн. євро і 14 трлн. євро відповідно. ВВП на душу населення інтеграційного об'єднання в ЄС-28 і ЄС-27 дорівнював 31 160 євро і 30 020 євро відповідно, що в три рази вище за показник у світі і нижче в два рази, ніж у США. Зростання економіки відбувалось повільними темпами: на 1,5 % у 2019 р. Темпи зростання ВВП і ВВП на душу населення країн ЄС у порівнянні із світовим ВВП продемонстровано на рис. 1.5.

Цікавою тенденцією є зростання рівня зайнятості жінок в європейських країнах. У 2019 році найвищі показники зайнятості жінок були встановлені у Швеції (79,7 %), тоді як найнижчі показники зайнятості жінок були зафіксовані в Італії (53,8 %) та Греції (51,3 %). Найбільше зростання рівня зайнятості жінок спостерігалось на Мальті, у Болгарії та Польщі. При цьому, як і раніше, рівень зайнятості серед чоловіків був вищим (74 %), ніж

серед жінок (63 %) у 2019 році. Якщо загальний рівень безробіття ЄС-27 був на рівні 6,7 % у 2019 р., то для жінок він становив 7 % і для чоловіків 6,3 %. Однак, збільшення рівня зайнятості чоловіків було меншим, ніж серед жінок. Деякі країни продемонстрували зменшення рівня зайнятості чоловіків: Греція та Іспанія. Найбільші відмінності між рівнем безробіття серед жінок та чоловіків, де цей показник був вищим серед жінок, ніж серед чоловіків, спостерігались у Греції (21,5 % для жінок та 14,0 % для чоловіків) та Іспанії (16,0 % та 12,5 %). [127]



**Рис. 1.5. Темпи зростання ВВП і ВВП на душу населення країн ЄС у порівнянні зі світовим ВВП [127; 152]**

З метою оцінки результатів регулювання ринку праці в країнах Європейського Союзу було розроблено індекс інституцій ринку праці (англ. – Labor market institution index), який оцінює кожну країну ЄС за п'ятьма інституціями ринку праці, порівнює структури між країнами та намагається узгодити їх із результатами ринку праці. Завдяки використанню цього індексу аналізують ефективність політики та умови її використання. В ЄС використовують наступні інструменти на ринку праці [134]:

- витрати на проведення активної політики на ринку праці (сприяння працевлаштуванню);
- інформування та консультування на ринку праці;

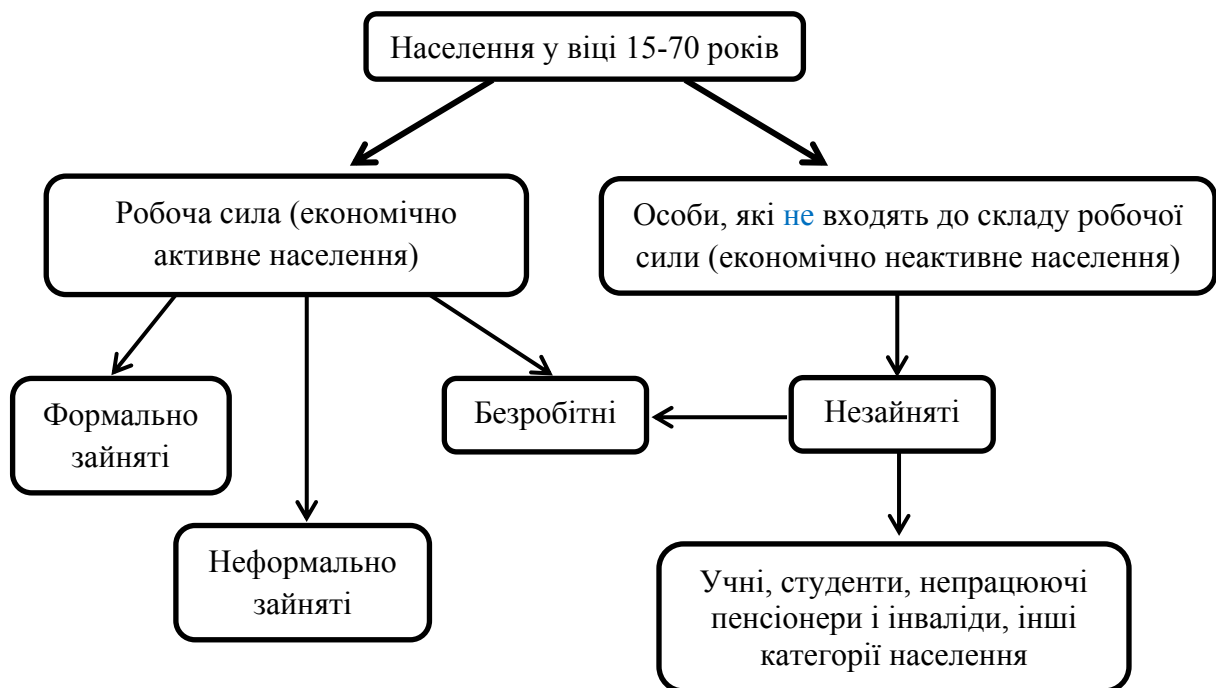


- навчання впродовж життя;
- законодавство про захист зайнятості (правила щодо звільнення постійних працівників);
- допомога по безробіттю.

Таким чином, за останні роки країни переживали різні ситуації на ринку праці. Позитивною ознакою ринку праці ЄС стало те, що упродовж 2010-2019 рр. рівень безробіття знижувався, а зайнятість зростала, хоча і помірними темпами, що було обумовлено помірними темпами приросту ВВП. За останні роки ринок праці охарактеризувався зростанням зайнятості серед жінок у більшості країн Союзу.

### 1.5. Сучасний стан ринку праці України

Все населення можна поділити на робочу силу і осіб, які не входять до її складу:



**Рис. 1.6. Розподіл населення на ринку праці [7]**

До формально зайнятих відносять осіб, які займають офіційні робочі місця відповідно до положень Закону України «Про зайнятість населення».

Зазвичай, в Україні велика частка населення залучена до робочої сили (62-65 % віком 15-70 років). Відповідні дані можна спостерігати в таблиці:

Таблиця 1.16

**Робоча сила, зайняте і безробітне населення по відношенню до відповідної вікової групи в Україні, %**

Рік	Робоча сила		Зайняте населення		безробітне населення (за методологією МОП)	
	у віці 15-70 років	працевдатного віку <sup>1</sup>	у віці 15-70 років	працевдатного віку	у віці 15-70 років	працевдатного віку
2010	63,6	71,9	58,4	65,5	8,2	8,9
2011	64,2	72,6	59,1	66,3	8,0	8,7
2012	64,5	72,9	59,6	66,9	7,6	8,2
2013	64,9	72,9	60,2	67,3	7,3	7,8
2014	62,4	71,4	56,6	64,5	9,3	9,7
2015	62,4	71,5	56,7	64,7	9,1	9,5
2016	62,2	71,1	56,3	64,2	9,3	9,7
2017	62,0	71,5	56,1	64,5	9,5	9,9
2018	62,6	72,7	57,1	66,1	8,8	9,1
2019	63,4	74,0	58,2	67,6	8,2	8,6

Джерело: [5]

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», особами працевдатного віку вважаються такі, хто досягли 16 років (і старше), проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності [41].

Неформально зайняті можуть працювати у формальному секторі економіки, але не бути офіційно працевлаштованими. Такі особи отримують винагороду за свою працю «у конвертах», що погано не тільки для економіки в цілому (оскільки вони не сплачують податок на доход фізичних осіб і єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також не зареєстровані офіційно), але і для них особисто, тому що їх права не завжди дотримуються з боку роботодавців. Наприклад, часто неформально зайняті особи не отримують повну відпустку, яка передбачена Законом України «Про відпустки», а лише тиждень або два на рік. Також жінки можуть стикатися з порушенням своїх прав, коли їх звільняють у зв'язку з

вагітністю і пологами, у такий спосіб роботодавець може економити на виплаті допомоги по вагітності і пологах, тим самим, порушуючи Конституцію України і Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [39]. Як правило, такі працівники не оформлюють лікарняний лист, а, отже, не завжди отримують виплати за цей період, до того ж, в загальній статистичній інформації не відображається реальна кількість захворювань тією чи іншою хворобою. До цієї категорії працівників також відносяться особи, які працюють у неформальному секторі економіки. За даними Державної служби статистики України, неформально зайняте населення дорівнює 3,5 млн. осіб, при цьому в секторі будівництва, сільського і лісового господарства частка неформально зайнятих зросла за останні роки, а в промисловості і торгівлі – зменшилась, що продемонстровано у таблиці 1.17.

Таблиця 1.17

### Неформально зайняте населення України у 2016-2019 рр.

Вид економічної діяльності, у % до підсумку	2016	2017	2018	2019
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	40,8	42,1	42,9	42,3
промисловість	6,1	5,6	5,5	5,9
будівництво	15,5	16,1	15,9	17,0
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	20,9	19,6	18,2	17,3
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,5	3,3	4,2	3,9
тимчасове розміщування й організація харчування	2,6	2,4	2,2	2,6
інші види економічної діяльності	10,6	10,9	11,1	11,0
Кількість неформально зайнятого населення (віком 15-70 років), млн. осіб	3,961	3,696	3,541	3,460

Джерело: [5]

Окрім працюючого населення, до складу робочої сили входять і безробітні особи. Упродовж останніх семи років, високим є і рівень безробіття (8,2 – 9,5 %), який вищий за природній рівень (табл. 1.16).

Економічно неактивне населення включає:

1) Безробітних осіб, які відповідають положенням Закону України «Про зайнятість населення»;

2) Учні шкіл, коледжів, ПТУ віком 15-17 років, студентів вищих навчальних закладів денної форми навчання, непрацевлаштованих осіб пенсійного віку до 70 років, непрацевлаштованих інвалідів та осіб, яких утримують родичі або інші особи та інші категорії населення.

У 2019 році економічно неактивне населення дорівнювало 10,43 млн. осіб, що менше на 290 тис. осіб, ніж у 2018 р. (10,72 млн.). У відсотковому вираженні найбільшу частку цієї категорії населення складають пенсіонери (55 %), учні і студенти (21 %) та особи, які виконують домашні обов'язки (21 %) [5; 111]. Серед жінок кількість економічно неактивного населення на 2,3 млн. осіб більше, ніж серед чоловіків:

Таблиця 1.18

**Особи, які не входять до складу робочої сили за причинами незайнятості, 2019 р.**

Категорії осіб (тис. осіб)	Усього	Жінки	Чоловіки
пенсіонери	5712,1	3311,7	2400,4
учні, студенти денної форми навчання	2029,9	972,0	1057,9
виконують домашні (сімейні) обов'язки, перебувають на утриманні	2248,8	1924,6	324,2
стан здоров'я	191,4	73,1	118,3
зневірені	40,1	20,0	20,1
не знають де і як шукати роботу, вважають, що немає підходящої роботи	55,5	21,1	34,4
сезонний характер роботи, сподіваються повернутися на попередню роботу	25,0	7,4	17,6
інші	127,7	33,9	93,8
Особи, які не входять до складу робочої сили у віці 15-70 років, усього, млн. осіб	10,431	6,364	4,067

Джерело: [5].

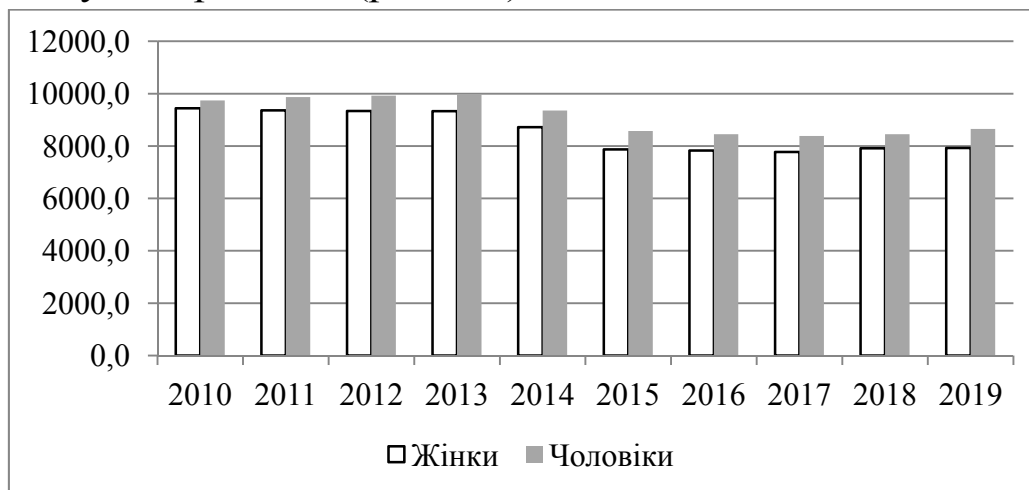
В Україні основна частка робочої сили припадає на вік 25-59 років (табл.1.19), більшу частку якої складають чоловіки у відносному вираженні.

**Робоча сила за віковими групами та статтю в Україні у 2019 році, % до всього населення відповідного віку**

за віковими групами	Усе населення	Жінки	Чоловіки
15-24 роки	36,2	31,7	40,5
25-29 років	80,0	67,3	92,2
30-34 роки	82,0	72,2	91,6
35-39 років	85,8	80,2	91,3
40-49 років	86,0	84,0	88,1
50-59 років	73,8	70,8	77,4
60-70 років	13,7	11,8	16,4
71 рік і старше	2,4	2,0	3,4

Джерело: [5]

При цьому серед населення в сільській місцевості показник робочої сили вищий, ніж у міській – 61,5 % та 33,8 % відповідно, що пов'язано з нижчим рівнем доходів та меншими можливостями продовжувати освіту після середньої. Зазвичай, більшість зайнятого населення складають чоловіки, однак, і кількість жінок є високою у кількісному вимірюванні (рис. 1.7).



**Рис. 1.7. Зайнятість населення в Україні за статтю у 2010-2019 рр., тис. осіб [5]**

Зазначимо, що наприкінці 2019 р. Кабінетом Міністрів України було прийняте Розпорядження «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року», в якому проаналізовано стан ринку праці України та

визначено напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості. Серед пріоритетних напрямків: зростання економіки України, сприяння розвитку підприємництва, забезпечення належних умов праці, розвиток системи освіти та ін. [42].

На початок 2020 р. ринок праці України демонстрував позитивну динаміку, що відобразило одну з цілей Міністерства економіки, торгівлі та сільського господарства України, яка полягає в забезпеченні можливостей українським працівникам отримувати легальну роботу; також передбачено, що вони будуть витратити менше часу на пошук нової легальної роботи. Зростання рівня зайнятості і зменшення безробіття стали ключовими тенденціями ринку праці у 2017-2019 рр. Частка зайнятого населення працездатного віку у 2019 році (порівняно з 2018 р.) збільшилась на 0,5 в. п., а безробітного – зменшилась на 0,5 в. п. Така ситуація була пов'язана із збільшенням пенсійного віку, зростанням рівня середньої заробітної плати та міграційними процесами.

У перші місяці 2020 р. позитивна динаміка зберіглась, однак була зупинена введенням карантинних обмежень, що ознаменувалось скороченням зайнятості і зростанням безробіття. За період січень-вересень 2020 р. 1 млн. осіб мали статус безробітних, тоді як за аналогічний період 2019 р. – 799,1 тис. осіб. Ситуація поступово почала відновлюватись, завдяки діяльності Державної служби зайнятості, якою було надано послуги 1,28 млн. особам за період січня 2020-2021 рр. [3].

Таким чином, процеси, які відбуваються на ринку праці України належать до важливих маркерів соціально-економічного розвитку країни. Рівень зайнятості населення певним чином впливає на конкурентоспроможність національної економіки і рівень життя населення. У той же час, динаміка ринку праці залежить від суспільного розвитку, економічної системи, темпів макроекономічної динаміки. Наведені дані щодо ринку праці України свідчать, що упродовж 2014-2017 рр. рівень зайнятості осіб працездатного віку знижувався, що було пов'язано з активізацією бойових дій на території України і загальним економічним спадом. Позитивна

динаміка відновила у 2018 році, однак, була зупинена світовою пандемією. Тим не менш, проведення необхідних заходів Державною службою зайнятості дозволяють багатьом українцям знаходити роботу.

*Контрольні питання:*

1. Надайте визначення економічній категорії «ринок праці».
2. Якими вченими досліджувались основні питання, пов'язані з розвитком ринку праці?
3. Як визначається ринок праці Законом України «Про зайнятість населення»?
4. Назвіть соціально-економічні напрямки функціонування ринку праці.
5. Які чинники впливають на функціонування ринку праці?
6. Опишіть структуру ринку праці.
7. Назвіть і дайте характеристику функціям ринку праці.
8. Назвіть види політики, яка проводиться на ринку праці.
9. Які заходи держави впроваджуються для проведення активної політики на ринку праці?
10. Що являє собою пасивна політика на ринку праці? Які вона має недоліки, на Ваш погляд?
11. Надайте визначення такого соціально-економічного явища, як безробіття.
12. Назвіть види безробіття.
13. Що таке природний рівень безробіття?
14. Що таке номінальна заробітна плата?
15. Яким чином визначається реальна заробітна плата?
16. Назвіть і дайте характеристику основним чинникам впливу на міжнародний ринок праці.
17. Охарактеризуйте сучасний стан ринку праці в країнах ЄС.
18. Охарактеризуйте динаміку основних демографічних показників в Україні.
19. Охарактеризуйте сучасний стан ринку праці в Україні.

20. За якими видами розподіляється населення на ринку праці (схема)?
21. Як Ви розумієте поняття «прожитковий мінімум»?
22. Що таке неформальна зайнятість і в чому її особливість?
23. Дайте визначення ратифікації міжнародного договору.
24. Які етапи включає приєднання держави до міжнародного договору?
25. Дайте визначення денонсації міжнародного договору.

*Завдання для самостійної роботи студентів:*

Ознайомитись з текстами, зробити конспект і вивчити основні терміни і поняття наступних нормативно-правових актів:

1. Закон України «Про відпустки» [32];
2. Закон України «Про зайнятість населення» [41];
3. Закон України «Про оплату праці» [77];
4. Закон України «Про пенсійне забезпечення» [25];
5. Кодекс Законів про працю України [11];
6. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» [42].

*Тестові завдання для поточного контролю:*

1. Кон'юнктурою ринку праці називається:
  - А) взаємодія попиту і пропозиції, в результаті чого встановлюється рівноважна ціна на товар або послугу;
  - Б) взаємодія попиту і пропозиції робочої сили, в результаті якої встановлюється рівноважна заробітна плата;
  - В) взаємовідносини продавців і покупців на ринку.
2. Яким чином визначається динаміка реальної заробітної плати?
  - А) як співвідношення відсоткової зміни номінальної заробітної плати та рівня інфляції;
  - Б) як співвідношення рівня інфляції та відсоткової зміни номінальної заробітної плати;



В) як співвідношення індексу номінальної заробітної плати та індексу вартості життя;

Г) як співвідношення індексу вартості життя до індексу номінальної заробітної плати;

Д) відповідь А і В;

Е) відповідь Б і Д.

3. Який розмір ставки мінімальної заробітної плати встановлено в Україні з 1 грудня 2021 року?

А) 4500 грн.;

Б) 5500 грн.;

В) 6000 грн.;

Г) 6500 грн.

Д) немає вірної відповіді.

4. Який розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб встановлено з 1 грудня 2021 році?

А) 2393 грн.;

Б) 1762 грн.;

В) 3370 грн.;

Д) немає вірної відповіді.

5. Порядок нарахування і ставки податків визначаються наступними нормативно-правовими актами:

А) Податковим кодексом України;

Б) Податковим кодексом України і Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;

В) Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

6. Відповідно до стандартів і рекомендацій МОП, термін «Економічно активне населення» набув наступної назви з 2019 року:

А) Зайнятість населення;

Б) Робоча сила;

В) Рівень участі населення в робочій силі.

7. До видів соціальних відпусток відносять декілька правильних варіантів відповідей:

А) ідповідей у зв'язку з вагітністю та пологами;

Б) ологамитю для догляду за дитиною до досягнення нею п'ятирічного віку;

В) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;

Г) итиниленн відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А першої групи.

8. Установіть відповідність між діяльністю працівника та кількістю днів відпустки:

Вид діяльності працівника	Кількість днів відпустки
Промислово-виробничий персонал вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості	основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за «аівндар робіт, професій, посаде
Працівники, зайняті на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче	основна відпустка тривалістю 31 календарний день
Працівники лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків	щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.
Воєнізований особовий склад гірничорятувальних частин	основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів
Керівні працівники навчальних закладів та установ освіти	28 календарних днів із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.
Особи віком до вісімнадцяти років	основна відпустка тривалістю 30 календарних днів

9. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, НЕ зараховуються:

А) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

Б) час, коли працівник фактично не працював та за ним не зберігалось місце роботи (посада);

В) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), згідно із законодавством;

Г) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

10. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати:

- А) 59 календарних днів,
- Б) 60 календарних днів,
- В) 61 календарних днів,
- Г) 62 календарних днів.

11. Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- А) особам віком до двадцяти років;
- Б) особам з інвалідністю;
- В) жінкам перед відпусткою, у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

Г) єляам, які мають двох і більше дітей віком до 18 років або дитину з інвалідністю;

Д) нвалідні матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 18 років за відсутності батьків;

Е) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;

Є) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною.

12. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше:

- А) 10 днів;
- Б) 12 днів;
- В) 14 днів;
- Г) 16 днів.

13. Установіть відповідність між видами іспитів для випускників школи та кількістю днів відпустки на період складання іспитів (стаття 13, Закон України «кра відпустки»):

Вид іспитів	Тривалість відпустки
випускні іспити в основній школі	23 календарних дні
випускні іспити у старшій школі	від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних
перевідні іспити в основній та старшій школах	21 календарний день
Працівникам, які складають іспити екстерном за основну школу	10 календарних днів

14. Щорічна додаткова відпустка дається окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з:

- А) підвищеним нервово-емоційним навантаженням;
- Б) підвищеним ризиком інсультів та інфарктів
- В) з ненормованим робочим днем;
- Г) з нічними змінами;
- Д) особливими геологічними умовами;
- Е) інтелектуальним навантаженням.

15. 5.а визначенні тривалості відпустки, святкові та неробочі дні:

- А) завжди враховуються;
- Б) не враховуються працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А першої групи;
- В) ніколи не враховуються;
- Г) враховуються працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А другої групи.

16. Послуги, що надаються територіальними органами центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, є:

- А) безоплатними;
- Б) ціна встановлюється територіальними органами;
- В) ціна встановлюється Кабінетом Міністрів України;
- Г) ціна встановлюється спеціальними органами.

17. З'єднайте:

А) 'єдна інформаційно-аналітична система центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, функціонує для:	1) проведення обліку осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг;
Б) ослугхаштв орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальні органи відповідно до покладених на них завдань:	2) забезпечення організації підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;
В) рацібкт завдання центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції	3) забезпечення інформаційної підтримки реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
Г) аселен щодо сприяння зайнятості населення спрямовуються на:	4) організація підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

18.3 безробітними, які залучаються до виконання робіт тимчасового характеру, укладаються трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати?

- А) 30 календарних днів;
- Б) 80 календарних днів;
- В) 90 календарних днів;
- Г) 180 календарних днів.

19. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі:

- А) не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
- Б) на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
- В) вірна відповідь не наведена.

20. Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

- А) Так;
- Б) Ні.

21. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

А) Так;

Б) Ні.

22. Згідно із Законом України «Про пенсійне забезпечення», до осіб, які мають право на трудову пенсію, належать:

А) особи, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях, кооперативах (у тому числі за угодами цивільно-правового характеру), незалежно від використовуваних форм власності та господарювання, або є членами колгоспів та інших кооперативів, за умови сплати підприємствами та організаціями страхових внесків до Пенсійного фонду України;

Б) громадяни України – переселенці з інших держав, які не працювали в Україні;

В) особи, які займаються підприємницькою діяльністю, заснованою на особистій власності фізичної особи та виключно її праці, за умови сплати страхових внесків до Пенсійного фонду України;

Г) один з батьків, або чоловік (дружина), або дід, бабуся, брат чи сестра незалежно від віку і працездатності, якщо він (вона) зайнятий доглядом за дітьми, братами, сестрами чи онуками померлого годувальника, які не досягли 8 років, і не працює.

23. Професійна орієнтація населення здійснюється:

А) закладами освіти;

Б) медико-соціальними експертними комісіями;

В) реабілітаційними установами;

Г) усі відповіді вірні.

24. Професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснюється шляхом:

А) первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою

відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг;

Б) професійного консультування, спрямованого на оптимізацію професійного самовизначення особи на основі виявлення її індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці;

В) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;

Г) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

25. Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, не мають права:

А) перешкоджати найманню залученого працівника безпосередньо роботодавцем, обмежувати професійну мобільність працівника, накладати санкції на працівника, який погодився на роботу в іншого роботодавця;

Б) свідомо здійснювати набір, працевлаштування або наймання працівників для робіт, пов'язаних з неприйнятними небезпеками і ризиками, а також для робіт, на яких ці працівники можуть стати жертвами зловживань чи дискримінації будь-якого характеру;

В) надавати працівників у розпорядження роботодавця для заміни його працівників, які проводять страйк або інші колективні дії;

Г) всі відповіді вірні.

26. Коли працівники або інші особи не зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати (можливо більше однієї відповіді)?

А) за власною ініціативою, у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору;

Б) установа інвалідності;

В) у разі відмови працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку;

Г) звільнення з роботи раніше погодженого строку.

27. Скільки років необхідно відпрацювати на посаді, відповідно до отриманої кваліфікації після професійного навчання?

- А) не більш 4 роки;
- Б) не більш 5 років;
- В) не більш 3 роки;
- Г) не більш 4,5 років.

28. Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, зобов'язані:

А) свідомо здійснювати набір, працевлаштування або наймання працівників для робіт, пов'язаних з неприйнятними небезпеками і ризиками, а також для робіт, на яких ці працівники можуть стати жертвами зловживань чи дискримінації будь-якого характеру;

Б) надавати громадянам повну та достовірну інформацію про попит роботодавця на робочу силу (вакансії), його вимоги щодо кваліфікації, досвіду роботи, про умови, характер та оплату праці;

В) надавати працівників у розпорядження роботодавця для заміни тих його працівників, які проводять страйк або інші колективні дії;

Г) перешкоджати найманню залученого працівника безпосередньо роботодавцем, обмежувати професійну мобільність працівника, накладати санкції на працівника, який погодився на роботу в іншого роботодавця.

### *Задачі:*

#### Задача 1.1

Дано. Попит на робочу силу на ринку праці описується функцією:  $D_L = 68 - 3w$ .

Пропозиція робочої сили описується функцією:  $S_L = 12 + 4w$ .

Визначити:

- 1) рівноважну ставку заробітної плати  $W_E$ ;
- 2) відобразити графічно попит і пропозицію робочої сили;
- 3) яка ситуація складеться на ринку праці, якщо  $W = 10$  ?

Розрахувати кількість безробітних за таких умов.



### Задача 1.2

Дано. Попит на робочу силу на ринку праці описується функцією:  $D_L = 100 - 3w$ .

Пропозиція робочої сили описується функцією:  $S_L = 40 + 3w$ .

Визначити:

4) рівноважну ставку заробітної плати  $W_E$ ;

5) відобразити графічно попит і пропозицію робочої сили;

6) яка ситуація складеться на ринку праці, якщо  $W = 8$ ?

Розрахувати нестачу робочої сили за таких умов.

### Задача 1.3

Вхідні дані наведено в таблиці:

Період	Номінальна заробітна плата штатного працівника	Індекс споживчих цін	Частка відрахувань
Звітний місяць	7800 грн	101 %	17,7 %
Попередній (базовий) місяць	7500 грн		17,5 %

Визначити: індекс реальної заробітної плати за звітній місяць.

### Задача 1.4.

Дано: індекс реальної заробітної плати в Україні за місяць наведено в таблиці:

Період	Індекс реальної заробітної плати, %
01.2018	86,6
02.2018	100,6
03.2018	105,9
04.2018	100,4
05.2018	102,9
06.2018	104,8
07.2018	101,0
08.2018	97,9
09.2018	98,8
10.2018	100,2
11.2018	98,0
12.2018	114,5

Визначити: індекс реальної заробітної плати за рік.

### Задача 1.5

Дано: індекс реальної заробітної плати в Україні за місяць наведено в таблиці:

Період	Індекс реальної заробітної плати
01.2020	87,3
02.2020	101,4
03.2020	104,8
04.2020	90,4
05.2020	100,8
06.2020	109,5
07.2020	102,6
08.2020	97,2

Визначити: індекс реальної заробітної плати за перші два квартали 2020 року.

### Задача 1.6

Розрахувати:

1) природний приріст (скорочення) населення для інтеграційного угруповання ЄС-27 та Єврозони, використовуючи дані, наведені в таблиці:

Рік	ЄС-27		Єврозона	
	Кількість живонароджених	Кількість померлих	Кількість живонароджених	Кількість померлих
2010	4 603 858	4 338 466	3 472 945	3 155 849
2011	4 458 387	4 318 797	3 394 196	3 154 483
2012	4 417 656	4 441 347	3 349 465	3 258 137
2013	4 303 313	4 419 258	3 272 880	3 251 031
2014	4 361 239	4 372 607	3 305 270	3 209 109
2015	4 330 922	4 620 411	3 280 192	3 412 516
2016	4 379 549	4 534 200	3 301 935	3 350 011
2017	4 328 560	4 660 917	3 229 613	3 443 923
2018	4 245 710	4 693 445	3 170 835	3 462 518

2) Провести аналіз динаміки природного приросту (скорочення) населення для кожної країни ЄС (власний розрахунок), використовуючи статистичні дані Євростат.

## РОЗДІЛ 2

# МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ ТА В УКРАЇНІ

### 2.1. Історичні аспекти міжнародної міграції робочої сили

Під міжнародною трудовою міграцією розуміють соціально-економічний процес, який виник за об'єктивних обставин і є складовою частиною процесу міграції населення у світових масштабах. Процес міжнародної міграції пов'язаний зі зміною місця проживання на постійній або тимчасовій основі та має безпосередній вплив на національний і глобальний ринки праці. Можна класифікувати види міграції за правовим статусом (легальна, нелегальна), за територіальною ознакою (внутрішня, зовнішня, інтеграційна), за строком тривалості (постійна, тимчасова, маятникова, сезонна), за мотивами (добровільна, вимушена), за напрямком (імміграція, еміграція, рееміграція) і окремий вид – замісна міграція [18].

Міжнародна міграція робочої сили налічує тисячоліття, але перші спроби надати наукового підґрунтя цьому явищу належать до другої половини XIX ст., коли британський географ, картограф і демограф Ернст Георг Равенштейн висловив гіпотезу, що міграція населення криється, в основному, в економічних причинах. У своїй роботі «Закони міграції» 1885 року вчений доводив наступні основні гіпотези [141]:

- мігрантів приваблюють регіони з розвинутою промисловістю і торгівлею;
- кількість мігрантів залежить від розвитку виробництва і торгівлі;
- чоловіки більш схильні мігрувати на далекі відстані за межами країни, а жінки – в середині країни;
- суттєву роль у збільшенні населення великих міст відіграють мігранти.

Слід зауважити, що ідеї Е. Равенштейна відображали реальні суспільні процеси, носили фундаментальний характер і стали основою усіх наступних теорій міграції населення.

В 1966 р. Еверетт С. Лі написав про гіпотезу Е. Равенштейна, що його «праця витримала випробування часом і залишилась відправною точкою в роботі над теорією міграції». У своїй роботі «Теорія міграції» вчений провів класифікацію чинників міграції, згідно з якою, до них відносяться:

- чинники в країні походження;
- чинники в країні призначення;
- чинники, які перешкоджають міграції;
- особисті чинники [135].

Теорія «притягуючих і виштовхуючих» чинників міграції (англ. – «push-pull» factors theory) отримала подальший розвиток в роботах Аплейарда Р. Т., Дж. Доріго і В. Тоблера, Колінсон С., Х. де Хаас та ін. [120; 124; 125; 129].

Дослідники надають пояснення чинникам «виштовхування» (безробіття, бідність, важкі умови праці, політична ситуація, низький рівень охорони здоров'я, війни, дискримінація, екологічні катастрофи, тощо) як таким характеристикам місця проживання людей, внаслідок яких вони не можуть задовольняти певні потреби і змушені мігрувати. Чинники «притягання» (більш високий рівень життя і охорони здоров'я, можливості знайти роботу, привабливий клімат, релігійна і політична свобода, рівень освіти, розвиток промисловості тощо) це показники інших регіонів, заради яких мігранти прямують у певний регіон або країну.

Міжнародна міграція пройшла низку етапів у своєму історичному розвитку [136]:

– меркантилістський період (XVI-XVIII ст.): міграція з країн Європи до Америки, Африки, Азії, Океанії під впливом процесів колонізації та економічного зростання;

– індустріальний період (початок XIX ст. – початок XX ст.): міграція з Європейських країн (переважно Британських островів, Італії, Австро-Угорщини, Німеччини, Іспанії) до Нового Світу;

– період обмеженої міграції (20-40-і роки ХХ ст.): в основному, мігрували біженці та шукачі притулку внаслідок Першої світової війни, Великої депресії і Другої світової війни;

– період постіндустріальної міграції (друга половина ХХ ст.): міграція трансформувалась і відбувалась переважно з країн Третього Світу, що розвивалися, до розвинутих країн.

Важливу роль в міграції населення зіграла глобалізація, під час кожної хвилі якої кількість міжнародних мігрантів і країн, задіяних в даному процесі, зростали. Під час першої хвилі глобалізації більше половини міжнародних мігрантів переселились з Європи до країн Північної і Південної Америки, Канади, Австралії і Нової Зеландії, а також з Індії і Китаю – до Шрі-Ланки, Бірми, Таїланду, Філіппін, В'єтнаму [9].

Під час другої хвилі глобалізації мігранти прямували з Афганістану, В'єтнаму, Індії, Марокко, Пакистану, Туреччини, Єгипту та інших менш розвинутих країн до більш розвинутих країн Західної Європи, Австралії, США, Канади, Японії. Третя хвиля глобалізації потягла за собою двократне збільшення кількості мігрантів упродовж 1970-1990-х рр. Європейські країни поступово почали перетворюватися на країни, які приймають мігрантів. Упродовж 2000-2019 років чисельність міжнародних мігрантів зросла на 100 млн. осіб (табл. 2.1), чому сприяли посилення глобалізаційних процесів, відкриття кордонів, політика залучення трудових ресурсів розвинутими країнами, війни в різних точках світу, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, які дозволяють мігрантам більше спілкуватися і підтримувати відносини з рідними в країні походження, що може сприяти утворенню міграційних мереж.

Теорія міграційних мереж є порівняно новою і розглядає міграцію з позиції усталених зав'язків між родинами, які залишились вдома, і мігрантами, які знаходяться за кордоном. Чим більше родичів або знайомих поїхали в іншу країну, тим легше іншим членам родини приєднатися до них, оскільки це буде потребувати менше витрат і ризиків, пов'язаних з міграцією. Таким чином формуються міграційні мережі. До того ж, теорія не приймає до уваги

суто економічні чинники міграції або «push-pull» чинники, а вбачає в міграційному процесі ланцюгову реакцію, коли поява кожного нового мігранта призводить до появи інших [149].

Таблиця 2.1

### Міжнародні мігранти у світі

Рік	Кількість мігрантів, млн. осіб	Частка мігрантів у населенні світу, %
1970	84,46	2,3
1975	90,37	2,2
1980	101,98	2,3
1985	113,21	2,3
1990	153,01	2,9
1995	161,32	2,8
2000	173,59	2,8
2005	191,62	2,9
2010	220,78	3,2
2015	248,86	3,4
2019	271,62	3,5

Джерело: [154]

Звернемося до актуальних статистичних даних. Згідно з дослідженнями Інституту міграційної політики (англ. – Migration Policy Institute) сформовано перелік країн – найбільших міграційних центрів, серед них є і Україна. Традиційно, Сполучені Штати Америки займають перше місце серед інших країн світу за кількістю міжнародних іммігрантів і їх щорічним приростом в абсолютному вираженні (табл. 2.2). За ними слідує Німеччина, Саудівська Аравія, Російська Федерація, Велика Британія, Об'єднані Арабські Емірати та інші країни. В США проживають більше 50 млн. мігрантів, що складає 15,4 % від усього населення країни. В той же час лідерами за часткою мігрантів серед усього населення країни є Об'єднані Арабські Емірати (87,9 %), далі слідує Кувейт, Китайська Народна Республіка, Саудівська Аравія та ін. Відмітимо, що на даний момент в Україні перебуває майже 5 млн. мігрантів (що складає 11,3 % населення країни), країна посідає 14 місце у світі за кількістю мігрантів [150]. Перелік двадцяти країн, які представлені за найбільшою чисельністю мігрантів, наведено в таблиці:

Таблиця 2.2

**ТОП-20 країн за чисельністю міжнародних мігрантів, 2019 р.**

№	Країна	Чисельність міжнародних мігрантів в країні, особи	Частка мігрантів в населенні країни, %
1	США	50 661 149	15,4
2	Німеччина	13 132 146	15,7
3	Саудівська Аравія	13 122 338	38,3
4	Російська Федерація	11 640 559	8,0
5	Велика Британія	9 552 110	14,1
6	Об'єднані Арабські Емірати	8 587 256	87,9
7	Франція	8 334 875	12,8
8	Канада	7 960 657	21,3
9	Австралія	7 549 270	30,0
10	Італія	6 273 722	10,0
11	Іспанія	6 104 203	13,0
12	Туреччина	5 876 829	7,0
13	Індія	5 154 737	0,4
14	Україна	4 964 293	11,3
15	Південна Африка	4 224 256	7,2
16	Казахстан	3 705 556	20,0
17	Таїланд	3 635 085	5,2
18	Малайзія	3 430 380	10,7
19	Джордан	3 346 703	33,1
20	Пакистан	3 257 978	1,5

Джерело: [150]

Упродовж 2010-2019 рр. найбільший приріст міжнародних мігрантів за кількісним виміром спостерігався в США (6,5 млн. осіб), Саудівській Аравії (4,7 млн.), Туреччині (4,5 млн.), Німеччині (3,3 млн.), Великій Британії та інших країнах. Перелік країн, в яких спостерігалось найбільше зростання чисельності міжнародних мігрантів, наведено в табл. 2.3.

На сьогоднішній день, у бік прийняття рішення стосовно міграції впливають, перш за все, економічні чинники. Прагнення знайти кращі можливості працевлаштування та більш високу заробітну плату, ніж в країні походження, спонукають людей змінювати місце проживання на тимчасовій або постійній основі. Не менш вагомими причинами міграції населення виступають і політичні, серед яких: недотримання громадянських прав і свобод, війни, переслідування, відсутність

вільного волевиявлення та ін. Також необхідно брати до уваги і демографічні, соціальні та екологічні чинники впливу, які змушують людей ставати міжнародними мігрантами.

Таблиця 2.3

**ТОП-20 країн за кількісним зростанням міжнародних мігрантів,  
2010-2019 рр.**

№	Країна	Збільшення чисельності мігрантів, особи
1	США	+6 478 000
2	Саудівська Аравія	+4 692 000
3	Туреччина	+4 510 000
4	Німеччина	+3 320 000
5	Велика Британія	+2 432 000
6	Південна Африка	+2 109 000
7	Австралія	+1 666 000
8	Оман	+1 470 000
9	Об'єднані Арабські Емірати	+1 271 000
10	Уганда	+1 241 000
11	Канада	+1 199 000
12	Кувейт	+1 163 000
13	Ліван	+1 043 000
14	Франція	+1 025 000
15	Колумбія	+1 018 000
16	Малайзія	+1 013 000
17	Бангладеш	+840 000
18	Катар	+773 000
19	Ефіопія	+684 000
20	Перу	+677 000

Джерело: [150]

**2.2. Міжнародно-правові основи регулювання  
міжнародної трудової міграції**

Питаннями регулювання міграції на міжнародному рівні займається провідна міжурядова організація в галузі міграції Агентством з питань міграції ООН – Міжнародна організація з міграції (МОМ), яка визначає мігранта «як будь-яку особу, яка переїжджає або переїхала через міжнародний кордон або в межах держави і змінила своє звичайне місце проживання». При цьому до



мігрантів відносять осіб, незалежно від їх правового статусу, способу пересування (добровільне чи ні), причин переміщення, тривалості перебування в іншому регіоні або країні [138]. Метою МОМ є забезпечення упорядкованого та гуманного управління міграцією, сприяння міжнародному співробітництву з питань міграції, сприяння пошуку практичних рішень міграційних проблем.

Міжнародна організація з міграції була створена в 1951 році, в 2016 р. стала одним із спеціалізованих агентств ООН, підписавши документ «Угода про відносини між ООН та Міжнародною організацією з міграції». Метою підписання Угоди стало зміцнення їхньої співпраці та покращення здатності виконувати свої місії захисту інтересів мігрантів та їх держав-членів. При цьому Організація Об'єднаних Націй визнає Міжнародну організацію з міграції як орган, що має провідну глобальну роль у галузі міграції, залишаючись незалежною міжнародною організацією [119].

Міжнародна організація з міграції співпрацює з Організацією Об'єднаних Націй (або органами, які були створені, або можуть бути створені ООН з метою сприяння такій співпраці) на глобальному, регіональному і національному рівнях. Координація дій і співпраці відбуваються через членство в Координаційній раді керівника системи ООН та його допоміжних органах: Міжвідомчий постійний комітет; Виконавчий комітет з гуманітарних питань; Глобальна міграційна група; Групи управління безпекою на рівні країни. Загалом, МОМ співпрацює з Генеральною Асамблеєю ООН з питань прав мігрантів, гуманітарної допомоги, розвитку, безпеки та політики, що знаходить відображення в резолюціях, які обговорюються та приймаються щороку [144]. Управління міграцією здійснюється за такими напрямками: міграція та розвиток, сприяння міграції, регулювання міграції, запобігання примусовій міграції.

МОМ включає 173 держави-члени і 8 держав, які мають статус спостерігачів та офіси у понад 100 країнах. З метою дослідження і аналізу глобальної ситуації з міграцією МОМ було створено «Портал даних з міграції», на якому розміщено максимальний обсяг доступних даних по країнах, регіонах і світу стосовно міграційних

потоків, міграційної політики, вимушеної міграції, інтеграції мігрантів тощо [137].

На міжнародному рівні регулювання міжнародної трудової міграції спирається на основні конвенції:

1. Конвенція Міжнародної організації праці «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» № 143, підписана 24.06.1975 р., згідно з якою держава повинна протидіяти: 1) незаконно найнятим працівникам-мігрантам на її території, виявляти міграційний рух трудящих, які шукають роботу і перебувають в умовах, які суперечать національному законодавству або міжнародним угодам; 2) незаконному міграційному руху або найму мігрантів [58];

2. Конвенція «Про працівників-мігрантів» (переглянута 1949 року) № 97, яка була прийнята 1990 року Генеральною конференцією Міжнародної організації праці. Відповідно до Конвенції, держава повинна забезпечити 1) умови праці трудящих-мігрантів, які повинні бути не гіршими, ніж умови праці громадян країни; 2) належне регулювання еміграції, імміграції і транзитної міграції в рамках чинного законодавства; 3) створити медичну службу з догляду за здоров'ям мігрантів; 4) проваджувати соціальне забезпечення; 5) надавати послуги державної служби зайнятості працівникам-мігрантам на безоплатній основі та ін. До того ж, держава зобов'язана надавати інформацію про еміграцію та імміграцію, міграцію з метою працевлаштування, умови праці та ін. [88];

3. Міжнародна Конвенція ООН «Про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей» була прийнята 18.12.1990 р. і вступила в силу 1.07.2003 р. Документ передбачає гарантування однакового ставлення і забезпечення однакових умов праці для мігрантів та громадян країн (запобігання важким умовам життя і праці, фізичному насильству); гарантування прав мігрантів на свободу думки, вираження поглядів та релігії. Конвенція гарантує мігрантам право на юридичну рівність, забезпечення доступу до інформації, освітніх і соціальних послуг. Мігранти також мають право приймати участь у профспілках і підтримувати зв'язок з

рідними в країні походження. Правом мігрантів є повернення до країни походження в разі необхідності та інші права [132].

Міжнародною організацією праці визначено поняття «працівник-мігрант» наступним чином: це особа, яка мігрує з однієї країни в іншу з метою отримання роботи [88]. Дане визначення не розповсюджується на прикордонних працівників; осіб творчих професій (наприклад, артистів), які в'їжджають на певний термін; моряків.

Дані документи створюють правову базу по регулюванню зовнішньої міграції, забезпеченню прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей, а також задають напрямок проведення міграційної політики держав, якими було ратифіковано конвенції. Таким чином, міжнародно-правове регулювання міграції допомагає визначити пріоритетні завдання держави щодо міжнародної міграції робочої сили і сформулювати погляд на регулювання ринкових процесів, пов'язаних з цим явищем.

### **2.3. Регулювання міграції в Україні**

Україна отримала статус країни-спостерігача при МОМ у 1996 році. У 1999 р. Кабінет Міністрів підписав «Угоду між Кабінетом Міністрів України та Міжнародною організацією з міграції щодо статусу Міжнародної організації з міграції в Україні та співробітництва у сфері міграції» в м. Женеві. Угоду було ратифіковано у 2000 році Верховною Радою України [114].

Діяльність МОМ в Україні зосереджена на наступних програмах: розвиток системи управління міграцією, надання інформації у галузі міграції і консультативні послуги, регулювання міграції, допомога біженцям, допомога Уряду в протидії нерегульованій міграції, в тому числі, торгівлі людьми, сприяння рееміграції. Представництво Організації в Україні було відкрито у 1996 р. За даними МОМ, зараз в Україні перебуває 5 млн. мігрантів (табл. 2.4), що менше, ніж у 2000 році на 500 тис. осіб і складає 11,3 % населення країни.

**Міжнародні мігранти в Україні**

Рік	Чисельність міжнародних мігрантів, млн. осіб	Частка мігрантів в населенні країни, %
1990	6,9	13,4
1995	6,2	12,1
2000	5,5	11,3
2005	5,1	10,8
2010	4,8	10,5
2015	4,9	10,9
2019	5,0	11,3

Джерело: [137]

Важливим аспектом співпраці України з МОМ є управління міграцією за кордоном через розроблення комплексних програм управління міграційними процесами шляхом зміцнення інституційних, організаційних, операційних та кадрових можливостей, а також сприяння управлінню кордонами. В Україні питаннями міграції займаються: Міністерство закордонних справ, Державна міграційна служба, Державна прикордонна служба, Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Міністерство внутрішніх справ, а з метою впровадження найкращого досвіду у сфері управління міграційними процесами з кінця 2013 року МОМ також здійснює прикордонну допомогу Молдові та Україні як виконавчий партнер Місії Європейського Союзу (EUBAM) [17].

З боку України Конвенція «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей» була підписана, але не була ратифікована, тому що на момент підписання держава не була у змозі гарантувати дотримання усіх вимог Конвенції повною мірою. Інші міжнародні Конвенції не підписані і, відповідно, не ратифіковані. Така ситуація ускладнює регулювання міжнародної міграції, оскільки унеможливорює використання норм і правил міжнародного права в Україні.

Процеси і відносини, пов'язані з міжнародною міграцією, регулюються на національному рівні за допомогою міграційного права. Підкреслимо, що в Україні дотримання прав і обов'язків усіх працівників, як громадян, так і іноземців, спирається на Конституцію

України [12]. Іншими правовими актами є Закони України «Про зовнішню трудову міграцію», «Про імміграцію», «Про громадянство України», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року», «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», а також Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» [35; 60; 61; 82; 86; 96; 101; 106].

У зв'язку з тим, що велика кількість громадян України приймають участь у міжнародній трудовій міграції, в законодавстві України чітко визначено поняття трудових мігрантів як таких громадян України, які здійснювали в минулому, здійснюють на даний час або будуть здійснювати оплачувану діяльність у державі перебування; підкреслюється, що саме таку діяльність, яка не заборонена законодавством цієї держави [60].

Основні питання регулювання міграційних відносин, визначення правових термінів і понять, квот імміграції, категорій іммігрантів встановлено в законах України «Про зовнішню трудову міграцію» від 5.11.2015 року (редакція від 27.12.2019) та «Про імміграцію» від 7.06.2001 року (редакція від 18.07.2020). Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» містить терміни трудової міграції, такі як: держава перебування, зовнішня трудова міграція, реінтеграція в суспільство, трудовий мігрант, члени сім'ї трудового мігранта. Законом чітко визначено поняття зовнішньої трудової міграції як переміщення громадян України, при якому відбувається перетин державного кордону з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування. Важливо, що Закон визначає також реінтеграцію в суспільство, як «комплекс соціальних, правових, економічних та інших заходів, спрямованих на сприяння адаптації в суспільстві трудових мігрантів і членів їхніх сімей після повернення з держави перебування» [60; 61].

Сфера дії цього Закону поширюється на трудових мігрантів, які працюють на підставі трудового договору, здійснюють іншу оплачувану діяльність, не заборонену законодавством держави перебування та ін. При цьому, дія цього Закону не поширюється на шукачів притулку; студентів або працівників, які підвищують кваліфікацію; працівників дипломатичної служби та працівників інших органів державної влади, які працюють у закордонних дипломатичних установах України; працівників, які знаходяться у відрядженні за кордоном. Важливо, що Закон регламентує основні аспекти державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції: права трудових мігрантів та членів їх сімей на належні умови праці, соціальний захист, освіту та відшкодування шкоди, заподіяної під час трудової діяльності в державі перебування. Особлива увага приділена організаційно-правовим аспектам міграції, таким як: працевлаштування трудового мігранта в державі перебування, обмін інформацією між державами, переказ коштів трудових мігрантів та ін., а також державному контролю за виконанням законодавства у сфері міграції.

Законом «Про імміграцію» визначається діяльність органів, що забезпечують реалізацію законодавства у сфері міграції; порядок надання дозволу на імміграцію; підстави для відмови у наданні дозволу на імміграцію; підстави для скасування дозволу на імміграцію і видворення за межі країни. Під дозволом на імміграцію розуміється рішення відповідних органів про надання права іноземцям та особам без громадянства на імміграцію. Іммігрантом вважається особа, яка отримала дозвіл на імміграцію і прибула в Україну на постійне проживання (або отримала дозвіл, перебуваючи в Україні) [61].

Право на свободу пересування і вільний вибір місця проживання громадян, іноземців і осіб без громадянства, які перебувають на території України на законних підставах, гарантується Конституцією України (стаття 33) і Законом України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», що передбачає вільне переміщення або залишення території України; також передбачено

безперешкодне повернення на територію України, за винятком обмежень, які встановлюються законом [101].

В Законі України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року» закріплені права, свободи і недопущення дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження. Конвенцією «Про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року» заборонено використання примусової чи обов'язкової праці, за виключенням: 1) військової служби; 2) служби, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха; 3) положень, передбачених статтею 5 даної Конвенції; 4) роботи чи служби, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків [96].

Необхідність проведення сучасної міграційної політики у світі глобальних проблем і інтенсифікації міграційних процесів як в Україні, так і за її межами, знайшла відображення у Розпорядженні Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року». Внаслідок того, що населення України приймає активну участь в міграційних процесах, удосконалення міграційної політики проголошено одним із пріоритетів державної політики. Також Стратегія спрямована на запровадження безпеки держави, активізацію соціально-економічного розвитку. Особлива увага приділяється демографічним проблемам, таким, як зменшення чисельності населення країни, кількісний і якісний складу населення, старіння населення. Вперше висвітлено проблему еміграції населення, внаслідок якої держава втрачає висококваліфікованих фахівців і робочу силу у віці від 20 до 35 років, що провокує дефіцит працівників в різних галузях [106].

У XXI столітті налагодження дипломатичних відносин між Україною та Європейським Союзом відбувалося особливо активно і проходило по багатьом векторам співпраці, в тому числі у сфері переміщення українців через кордони країн-членів ЄС. Курс України на євроінтеграцію був обраний невипадково, з точки зору зовнішньої політики, таке рішення було обумовлено геополітичним

розташуванням, зовнішньою політикою, соціально-економічним розвитком; з точки зору громадян України – це було прагнення до кращих умов життя і праці [117]. У Заяві Верховної Ради України «Про реалізацію євроінтеграційних прагнень України та укладення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом» від 2013 р. та у Постанові Верховної Ради України «Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі» від 2014 р. було висвітлено курс зовнішньої політики на євроінтеграцію. Подальші наміри євроінтеграції були відображені в «Угоді між Україною та Європейським Союзом про внесення змін до Угоди між Україною та Європейським Співтовариством про спрощення оформлення віз». Важливим кроком стало підписання Угоди «Про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з Атомної Енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». Прагненням України є членство в Європейському Союзі, що потребує дотримання високих стандартів регулювання міграції, тому імплементація Угоди «Про Асоціацію» потребує якісно нового розуміння міграційної політики держави. Окрім інших питань, документ висвітлює напрямки співробітництва у сфері міграції, притулку та управління кордонами, руху осіб між Україною і ЄС, умовам праці громадян України, які законно працевлаштовані у державах-членах ЄС (статті 16, 17, 18), [24].

Зауважимо, що в умовах активної участі громадян України у зовнішній трудовій міграції, багато з яких користуються послугами посередників у працевлаштуванні за кордоном, актуальним питанням постає державне регулювання відносин трудових мігрантів і таких посередників. Діяльність останніх регулюється законодавчими актами України, у тому числі законами України «Про зайнятість населення», «Про ліцензування видів господарської діяльності», «Про зовнішньоекономічну діяльність». Важливо, що на даний час цей вид діяльності підлягає ліцензуванню, яке, ймовірно, буде скасовано у майбутньому, якщо буде прийнято законопроект «Про захист трудових мігрантів та боротьбі з шахрайством в працевлаштуванні за



кордоном» [41; 55; 59; 64]. Також, у разі прийняття законопроекту, суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва українцям у працевлаштуванні за кордоном, буде заборонено отримувати грошову винагороду від громадян нашої держави за свої послуги. Замість цього, вони будуть узгоджувати і отримувати свої комісійні з роботодавців.

В Україні питаннями регулювання і огляду ринку праці і міграційних процесів займаються: Кабінет Міністрів України, Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (Департамент економічної стратегії та економічного планування). Державний центр зайнятості, Державна міграційна служба України.

З метою аналізу міграційних процесів в країні або в регіонах використовують абсолютні та відносні показники [2; 4].

Міграційний приріст (скорочення) населення – різниця між кількістю прибулих і вибулих мігрантів у країну або регіон:

$$МП (МС) = П - В$$

Загальний коефіцієнт прибуття – відношення кількості прибулих мігрантів в країну (або регіон) за рік до середньорічної чисельності постійного населення у розрахунку на 10 тисяч осіб:

$$K_{П} = \frac{П}{Ч_{Н}} \times 10000 \quad (2.1)$$

Загальний коефіцієнт вибуття – відношення кількості вибулих мігрантів з країни (або регіону) за рік до середньорічної чисельності постійного населення у розрахунку на 10 тисяч осіб:

$$K_{В} = \frac{В}{Ч_{Н}} \times 10000 \quad (2.2)$$

Загальний коефіцієнт міграційного приросту (скорочення) – відношення міграційного приросту (скорочення) в країну або регіон (з країни або регіону) за рік до середньорічної чисельності постійного населення у розрахунку на 10 тисяч осіб:

$$K_{МП(МС)} = \frac{МП(МС)}{Ч_{Н}} \times 10000 \quad (2.3)$$

де МП (МС) – міграційний приріст (скорочення) населення, особи;

П – кількість прибулих, особи;

В – кількість вибулих, особи.

Кп – коефіцієнт прибуття;

Кв – коефіцієнт вибуття;

Чн – середньорічна чисельність постійного населення.

Кмп(мс) – загальний коефіцієнт міграційного приросту (скорочення), проміле.

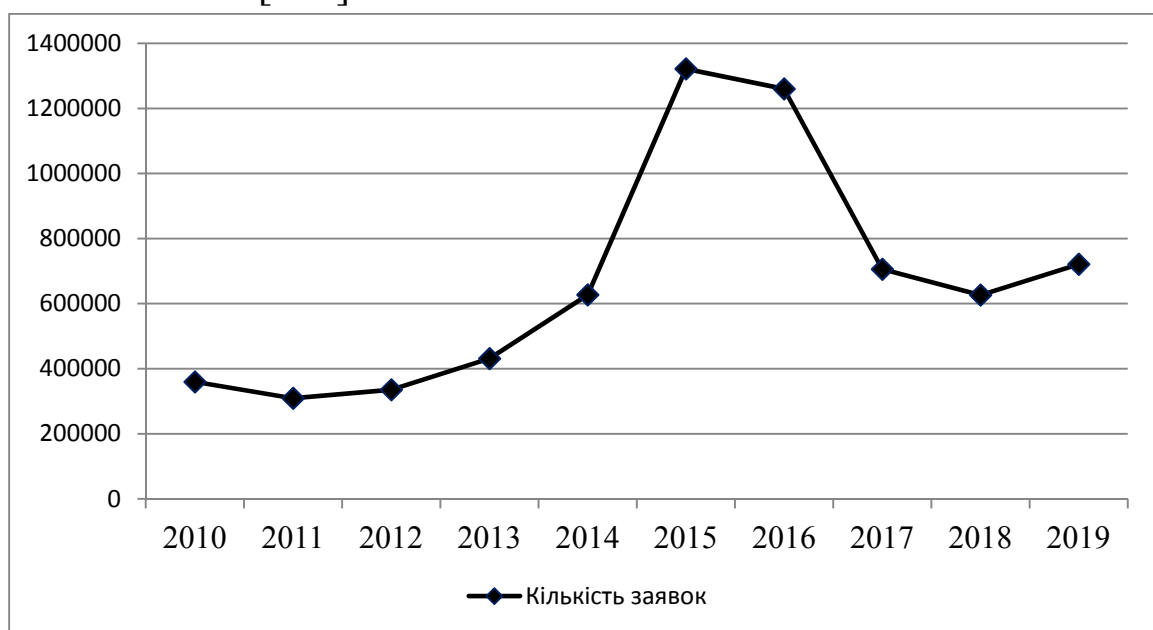
Необхідно підкреслити, що в умовах, коли процеси міграції, у тому числі трудової, включають все більшу кількість учасників по всьому світові і в Україні, зокрема, законодавство нашої держави регулює досить широке коло питань, пов'язаних з цим явищем. До того ж, дивлячись на перспективу розвитку міграційних відносин, Верховною Радою України і Кабінетом Міністрів України прийнято нормативно-правові акти, які регламентують процеси міграції в сучасних умовах. Нові законопроекти, які було розроблено з метою захисту прав українських трудових мігрантів, є важливими і своєчасними.

#### **2.4. Міграційні процеси в країнах Європейського Союзу та в Україні**

Єдиний економічний і політичний простір західноєвропейських країн став можливий завдяки підписанню у 1992 р. Маастрихтської угоди, що сформувало внутрішню безвізову зону, спростило переміщення всередині Союзу, посилило заходи міграційної політики в більшості приймаючих країн (контроль в'їзду великої кількості мігрантів). Побоювання напливу зовнішніх мігрантів з країн ЄС-10 до ЄС-15 стосувались більш високого рівня оплати праці, зайнятості і економічного розвитку в ЄС-15. У той же час, західноєвропейські країни потребували додаткових трудових ресурсів, тому використання робочої мігрантів сили було неминучим. Тоді був підписаний «Договір про приєднання» (англ. – «Accession Treaty»), який вводив типи режимів [151]: обмежувальний (Німеччина, Бельгія, Данія, Греція, Люксембург, Іспанія, Франція, Фінляндія), обмежувальний з використанням обмеженої квоти працівників з ЄС-8 (Австрія, Італія, Нідерланди, Португалія), Велика Британія і Ірландія

погодилися на загальний доступ до своїх ринків праці, Швеція запропонувала вільне переміщення.

Окрім чотирьох історичних етапів міграції на Європейському континенті (які були пов'язані переважно з глобалізаційними явищами, розширенням ЄС, впровадження безвізового режиму всередині Союзу), дослідники називають і п'ятий етап, пов'язаний з фінансово-економічною кризою 2008-2009 рр. [116]. Тоді країни-члени посилили обмеження на в'їзд нових мігрантів, а існуючих стимулювали до повернення на Батьківщину. Необхідно звернути увагу і на так звану «міграційну кризу» 2015 року, коли більше двох мільйонів мігрантів перетнули кордони європейських країн. У 2015 р. 1,322 млн. осіб подали заявки як шукачі притулку, у 2016 р. їх налічувалось 1,260 млн. (рис. 2.1). Серед країн ЄС найбільшу кількість заявок отримали: Німеччина (745 тис.), Італія (123 тис.), Франція (84 тис.), Греція (51 тис.), Австрія (42 тис.). То була вимушена міграція, яка заповонила Європу неочікуваною, але невпинною хвилею [121].



**Рис. 2.1. Заяви шукачів притулку на перебування в ЄС [121]**

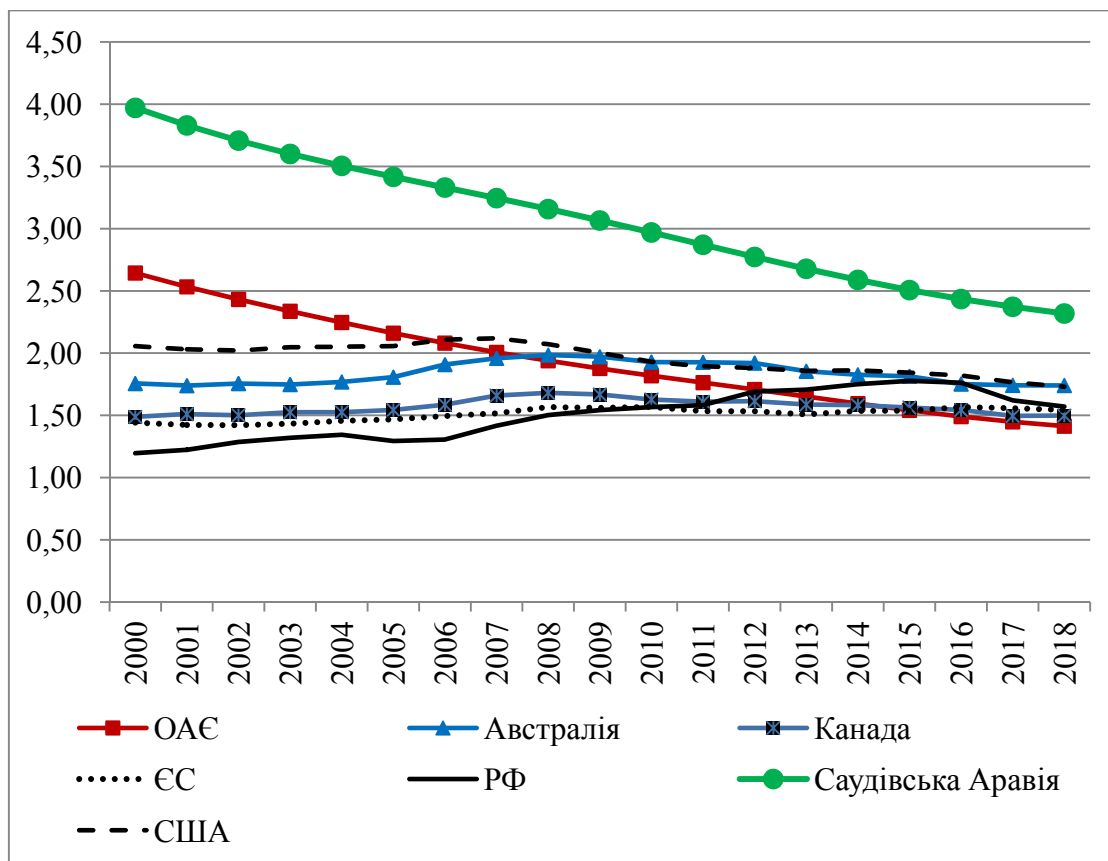
Згодом, ситуація стабілізувалась і кількість заявок від мігрантів на визнання їх шукачами притулку у ЄС скоротилась, однак у 2019 р., країнами, до яких прямує найбільша кількість мігрантів даної категорії, залишились: Німеччина (165,6 тис.),

Франція (151 тис.), Греція (77,3 тис.), Італія (43,8 тис.), а також до цього переліку належать Іспанія (117,8 тис.) і Велика Британія (46,1 тис.). На даний час населення ЄС дорівнює 513,5 млн. осіб, з них 0,53 % є шукачами притулку (2,7 млн.) і 0,14% (0,721 млн.) – біженцями.

Історико-економічні умови склались таким чином, що Європа відчула проблеми низького рівня народжуваності, нестачі робочої сили, старіння населення. Поглибивши більш детальний аналіз до конкретних показників, можна знайти підтвердження вищезгаданим проблемам на прикладі конкретних цифр. Отже, загальний показник фертильності в ЄС не перевищує 1,62. Найвищим він є у Франції (1,88), Ірландії (1,75), Данії (1,73) і найнижчим – на Мальті (1,23). Тоді як для нормального відтворення населення він має бути не нижче рівня 2,2, але жодна країна ЄС не має такого рівня. За період 1960-2000 рр. значення показника в країнах ЄС скоротилось з 2,57 до 1,42. Для порівняння, починаючи з другої половини ХХ ст. цей показник стрімко знижувався у всіх найбільших іммігрантських центрах США, Канаді, Російській Федерації, ОАЕ, Саудівській Аравії та ін. Наприклад, у США індекс фертильності знизився з 3,65 до 2,1. І у 2018 р. дорівнював 1,73, хоча у 2000 р. був майже на належному рівні (рис. 2.2) [127; 152].

Зауважимо для порівняння, що у другій половині ХХ ст. загальний індекс фертильності в Україні був на рівні, достатньому для нормального відтворення населення країни – від 2,05 до 2,24. З 1988 р. спостерігалось різке зниження народжуваності (у 2000 р. показник дорівнював 1,11), яке відновилось на початку 2000-х, але досі не досягло необхідного рівня. Необхідно сказати, що індекс фертильності у світі знаходиться на достатньому рівні (2,42), при цьому, він знизився в два рази упродовж останніх 55-ти років [5; 152].

Отже, така ситуація в ЄС склалась внаслідок багатьох причин, деякими з яких є бажання людей приділяти увагу кар'єрному зростанню, зміна соціальної ролі інституту браку і сім'ї, відсутність бажання вступати до офіційного шлюбу у зв'язку з складнощами і великими фінансовими витратами в разі розлучення. Наприклад,



**Рис. 2.2. Загальний індекс фертильності [127; 152]**

раніше в Італії необхідно було очікувати розлучення три роки, така ситуація тривала до 2015 року, коли була запроваджена реформа правової бази стосовно розлучень. Тепер тривалість оформлення розлучення займає від 6 до 12 місяців, але стереотипи в суспільстві не завжди швидко змінюються. Характерною тенденцією останніх десятиріч стало підвищення середнього віку вступу до шлюбу, як серед жінок, так і чоловіків, що стосується всіх країн Союзу. Середній вік вступу до шлюбу в Швеції складає 36,7 років серед чоловіків і 34,8 серед жінок, в Іспанії 35,6 і 33,5, Італії 35,2 і 32,4, Данії 34,9 і 32,5, Фінляндії 34,3 і 31,7 – відповідно.

Високі європейські стандарти життя призвели до збільшення тривалості життя і, як наслідок, до зростання витрат на соціальне забезпечення. Важливим демографічним показником є очікувана тривалість життя, який являє собою середню кількість років, яку люди різного віку можуть прожити в даних умовах, якщо протягом усього свого життя піддаватися поточним умовам життя і вірогідності смертності. Тривалість життя, як правило, обчислюється окремо для

кожної вікової групи, також окремо розраховують цей показник для чоловіків і жінок. В розвинутих країнах прийнято досліджувати очікувану тривалість життя при народженні, де цей показник зростає протягом останніх десятиріч. Загалом, така тенденція характерна для усіх країн – найбільших іммігрантських центрів. Проблема старіння населення має місце і у США: очікувана тривалість життя при народженні зросла з 69,8 років у 1960 р. до 76,64 у 2000 р. і до 78,54 у 2018 р. Найвищим цей показник є в Австралії і Канаді, в середньому в світі він дорівнює 72,6 роки (табл. 2.5) [152].

Таблиця 2.5

**Очікувана тривалість життя при народженні**

Країна/ рік	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Австралія	81,3	81,4	81,5	81,7	81,9	82,0	82,1	82,3	82,4	82,4	82,5	82,7
Канада	80,5	80,7	81,0	81,2	81,4	81,6	81,7	81,8	81,9	81,9	81,9	81,9
ЄС	78,9	79,1	79,4	79,6	80,1	80,2	80,5	80,9	80,6	80,9	80,9	81,0
США	78,0	78,0	78,4	78,5	78,6	78,7	78,7	78,8	78,7	78,5	78,5	78,5
ОАЕ	75,8	76,0	76,1	76,3	76,5	76,7	76,9	77,1	77,3	77,5	77,6	77,8
Саудівська Аравія	73,5	73,6	73,8	73,9	74,1	74,3	74,4	74,5	74,7	74,8	74,9	75,0
РФ	67,6	67,9	68,7	68,8	69,7	70,1	70,6	70,7	71,2	71,7	72,4	72,7
Світ	69,6	69,9	70,2	70,6	70,9	71,2	71,5	71,7	71,9	72,2	72,4	72,6

Джерело: [152]

В Європі показник очікуваної тривалості життя є високим. В ЄС-28 тривалість життя при народженні становила 81 рік у 2018 році, для жінок цей показник був на рівні 83,7 років, що на 5,5 років вище, ніж у чоловіків (78,2 років). Також розраховується очікувана тривалість життя в певному віці, тобто середня додаткова кількість років, яку людина даного віку може розраховувати прожити, якщо протягом усього свого життя знаходилась в середньостатистичних умовах для людей своєї вікової групи. Для оцінки вікового складу населення країни розраховують чисельність населення певних вікових груп і частку цих людей у загальній кількості населення. За останні роки в ЄС зростає відсоток людей старше 50 років і зменшувались показники вікових груп від 15 до 24 років і від 25 до 49 років (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Розподіл населення за віковими групами в ЄС-28, %**

Рік	0-14	15-24	25-49	50-64	65-79	80 і старше
2008	15,8	12,4	36,1	18,7	12,7	4,4
2009	15,7	12,2	35,9	18,9	12,7	4,5
2010	15,7	12	35,7	19,2	12,8	4,7
2011	15,7	11,8	35,4	19,5	12,8	4,8
2012	15,7	11,7	35,2	19,6	12,9	4,9
2013	15,7	11,5	34,9	19,7	13,2	5
2014	15,6	11,3	34,7	19,9	13,4	5,1
2015	15,6	11,2	34,4	20	13,6	5,3
2016	15,6	11,1	34,1	20,1	13,8	5,4
2017	15,6	10,9	33,8	20,2	14	5,5
2018	15,6	10,8	33,5	20,4	14,1	5,6
2019	15,5	10,7	33,2	20,5	14,3	5,7

Джерело: [127]

В рамках аналізу міграційного процесу в ЄС варто звернути увагу і на такий факт, що умовах розширення Союзу і Болонського процесу, для студентів і молодих фахівців поява уніфікованих дипломів і можливість отримати освіту за кордоном виявились чинниками «притягання». Згідно з Bologna Declaration, яка була підписана 19 червня 1999 року 29 країнами Європи, знання є незамінним чинником зростання як потенціалу індивідів, так і суспільства в цілому. У сучасних економічних умовах зростаючої конкуренції, країни-учасниці Болонського процесу поставили собі за мету підвищення конкурентоспроможності європейської системи вищої освіти, для чого були впроваджені такі принципи як легкість порівняння ступенів освіти, наявність двох циклів у процесі отриманні освіти: бакалаврат і магістратура або аспірантура, створення системи кредитів ECTS, сприяння мобільності студентів, визнання часу, проведеного викладачами або дослідниками в рамках навчання і проведення досліджень європейських країнах; європейська співпраця (впровадження єдиних критеріїв та методології оцінювання); створення єдиних європейських вимірів щодо інтегрованих навчальних програм та ін. Тепер 47 країн поділяють цінності Європейської вищої освіти [148].

В країнах ЄС-27 кількість студентів з-за кордону зросла на 9,8 %, а в країнах ЄС-28 – на 11,7 % з 2016 по 2018 рр. Лідерами привабливих європейських країн для навчання є Велика Британія, Німеччина, Франція, Італія, Нідерланди та ін. (табл. 2.7). Зауважимо, що Велика Британія вийшла зі складу ЄС 1.02.2020 р., однак вона приймала найбільше студентів протягом останніх років, отже була включена в даний перелік. На динаміку мобільності з метою навчання впливають вільний рух між європейськими країнами, укладені угоди між університетами, вільний доступ до інформації про навчання в інших країнах, можливості працевлаштування та ін.

Таблиця 2.7

**ТОП-10 європейських країн за кількістю студентів з-за кордону (5-8 рівнів освіти), 2013-2018 рр.**

Країна	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Велика Британія	416 693	428 724	430 833	432 001	435 734	452 079
Німеччина	196 619	210 542	228 756	244 575	258 873	311 738
Франція	228 639	235 123	239 409	245 349	258 380	229 623
Італія	82 585	87 233	-	92 655	97 563	106 611
Нідерланди	63 709	73 954	80 941	89 920	96 289	104 690
Австрія	70 855	65 165	67 691	70 483	73 964	75 259
Іспанія	56 358	-	-	53 409	64 927	70 912
Польща	27 770	34 665	43 988	54 734	63 925	54 354
Бельгія	48 748	55 516	56 483	61 102	45 583	53 896
Чеська Республіка	40 139	41 150	41 715	42 812	44 261	44 767

Джерело: [127]

Разом з тим, розвиток сучасних технологій, зростання виробництва призвели до потреби як низькокваліфікованих, так і висококваліфікованих трудових ресурсів. У таких умовах, запрошення мігрантів на роботу стало економічно вигідним з огляду на економію часу і витрат на підготовку фахівців, яких потребували ринки праці. Загальна кількість мігрантів, які знаходяться в Європейському Союзі, перевищує 45 млн. осіб, а сальдо зовнішньої міграції є позитивним для багатьох країн (табл. 2.8), що вказує на перевищення імміграційних потоків над еміграційними.



## Міграція в країнах ЄС у 2018 році

Країна ЄС-28	Загальна кількість іммігрантів, особи	Загальна кількість емігрантів, особи	Сальдо міграції	Частка іммігрантів з інших країн ЄС	Частка іммігрантів з країн, які не є членами ЄС
Бельгія	137 860	88 935	48 925	41	48
Болгарія	29 559	33 225	-3 666	9	40
Чеська Республіка	65 910	26 742	39 168	21	69
Данія	64 669	60 381	4 288	38	39
Німеччина	893 886	540 415	353 471	39	48
Естонія	17 547	10 476	7 071	24	35
Ірландія	97 712	53 735	43 977	32	33
Греція	119 489	103 049	16 440	16	60
Іспанія	643 684	309 526	334 158	19	75
Франція	386 911	341 421	45 490	20	57
Хорватія	26 029	39 515	-13 486	10	73
Італія	332 324	156 960	175 364	15	75
Кіпр	23 442	15 340	8 102	34	49
Латвія	10 909	15 814	-4 905	12	54
Литва	28 914	32 206	-3 292	6	43
Люксембург	24 644	13 985	10 659	58	37
Угорщина	82 937	48 178	34 759	18	53
Мальта	26 444	9 342	17 102	39	54
Нідерланди	194 306	109 635	84 671	38	47
Австрія	105 633	67 212	38 421	57	35
Польща	214 083	189 794	24 289	30	39
Португалія	43 170	31 600	11 570	18	48
Румунія	172 578	231 661	-59 083	7	48
Словенія	28 455	13 527	14 928	12	77
Словаччина	7 253	3 298	3 955	65	19
Фінляндія	31 106	19 141	11 965	21	51
Швеція	132 602	46 981	85 621	21	70
Велика Британія	603 953	344 347	259 606	30	58

Джерело: [127]

Основними приймаючими країнами є Німеччина, Італія і Велика Британія (до Брексіту). Загалом, до країн імміграції в Євросоюзі відносяться також наступні: Австрія, Бельгія, Данія, Естонія, Ірландія, Греція, Іспанія, Кіпр, Нідерланди, Португалія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Франція, Фінляндія, Швеція, Люксембург, Мальта. Також, останніми роками міграційні потоки до Чеської Республіки і Польщі перевищили еміграційні, у такому разі, їх можна назвати реципієнтами мігрантів. На даний час країнами еміграції залишаються: Болгарія, Латвія, Литва, Румунія, Хорватія (табл. 2.8), [127].

Необхідно звернути увагу, що всі країни Євросоюзу активно приймають зовнішніх мігрантів, що пов'язано з готовністю останніх працювати за нижчу заробітну плату, ніж місцеве населення. За даними Євростат, країнами походження більшості іммігрантів є інші країни, які не є членами ЄС. Отже, кількість зовнішніх мігрантів по відношенню до Союзу перевищує кількість внутрішніх мігрантів угруповання в 4 рази в Греції і Іспанії; у 5 разів в Болгарії, Італії і Латвії; у 6 разів у Румунії; у 7 разів в Литві, Словенії, Хорватії.

Загалом, у 2019 році країнами Союзу було надано 2,95 млн. перших дозволів на в'їзд, що було більше на 9,7 %, порівняно з 2018 роком. Серед цих дозволів основну частку становили такі, що пов'язані з оплачуваною діяльністю (1,2 млн.), сімейними причинами (0,81 млн.) та навчанням (0,4 млн.). Основними країнами призначення трудових мігрантів, які надали більше 30 тис. дозволів у 2019 р., стали Польща, Чеська Республіка, Німеччина, Іспанія, Угорщина, Португалія. При цьому у Польщі було видано 625 тис. перших дозволів на в'їзд з метою оплачуваної діяльності, що було більше на 17 %, ніж у 2018 році (табл. 2.9).

Очевидною є і тенденція зростаючої кількості українських мігрантів до країн Європейського Союзу, одним з вагомих чинників якої став безвізовий режим між Україною та Європейським Союзом, який вступив у силу 11.06.2017 р. Упродовж трьох років з дати введення безвізового режиму, українські громадяни перетнули кордон з ЄС біля 49 млн. разів. Основними країнами призначення для українських мігрантів серед країн Євросоюзу є Польща (39 %), Італія

Таблиця 2.9

**Вперше оформлені дозволи на перебування у країнах ЄС  
за причинами, 2019 рік**

Країна ЄС	Сімейні обставини		Освіта		Оплачувана робота	
	кількість дозволів	відсоток від загальної кількості	кількість дозволів	відсоток від загальної кількості	кількість дозволів	відсоток від загальної кількості
Бельгія	32 261	53	8 661	14	6 114	10
Болгарія	4 097	30	1 642	12	2 414	18
Чеська Республіка	26 796	23	14 446	12	66 442	57
Данія	8 882	25	12 505	36	11 465	33
Німеччина	167 443	36	61 299	13	65 717	14
Естонія	2 411	39	1 377	22	2 102	34
Ірландія	3 671	6	34 735	59	12 049	20
Греція	19 694	47	961	2	3 133	7
Іспанія	143 860	45	45 032	14	63 267	20
Франція	97 908	34	90 388	32	39 172	14
Хорватія	2 921	6	332	1	46 587	92
Італія	100 939	57	20 020	11	11 069	6
Кіпр	3 839	16	4 374	19	10 686	46
Латвія	2 410	24	2 577	25	4 447	44
Литва	1 144	5	1 337	6	18 395	86
Люксембург	4 118	49	632	7	2 614	31
Угорщина	4 314	7	10 188	16	38 875	63
Мальта	1 577	7	4 620	22	12 644	60
Нідерланди	38 653	38	20 178	20	22 030	22
Австрія	13 481	34	4 078	10	4 077	10
Польща	16 780	2	20 760	3	625 120	86
Португалія	38 203	41	13 356	14	34 999	37
Румунія	4 205	16	4 943	18	16 394	60
Словенія	8 350	26	2 644	8	20 356	65
Словаччина	3 529	12	2 914	10	20 885	72
Фінляндія	9 601	30	5 194	16	15 137	47
Швеція	48 922	48	10 719	11	21 118	21

Джерело: розраховано за даними [127]

(11 %), Чеська Республіка (9,5 %). До введення безвізового режиму з ЄС основний потік мігрантів з України прямував до Російської Федерації (43,2 % у 2012 р.), яка є основною країною призначення

для українських мігрантів серед країн СНД. На даний час до РФ їдуть 26 % українських мігрантів [16].

Динаміка чисельності довготривалих мігрантів з України свідчить, що їх чисельність постійно зростала в останні десятиріччя, особливо ця тенденція простежувалась з 2010 року, коли їх кількість подвоїлась порівняно з 2009 р. і склала 188 тис. осіб. За період 2012-2018 рр. кількість українських громадян, які отримали статус довготривалих мігрантів, збільшилась майже вдвічі і склала 513 тис. осіб, що було більше на 6 % порівняно з 2017 роком. Одночасно зростала і кількість вперше оформлених дозволів на перебування громадян України в країнах ЄС: у 2010 р. було видано 167 тис. дозволів, що було вдвічі більше (88 тис.) у порівнянні з 2009 р. У 2018 р. українці отримали 527 тис. дозволів, що було менше на 136 тис., ніж у 2017 р. Найбільшу кількість таких дозволів було видано у Польщі (78 %). Найчастіше українські громадяни отримували дозволи на перебування у зв'язку з оплачуваною роботою – 65 % від загальної кількості дозволів. У 2019 р. найбільша кількість міждержавних мігрантів з України прямували до країн ЄС (7,4 тис. осіб), США (4,3 тис.) та РФ (1,7 тис.). серед країн ЄС найпопулярнішими для українців були Німеччина, Литва, Польща, Чехія та Угорщина (табл. 2.10), [5; 16].

У той же час, зростала і нерегульована міграція з України до країн ЄС. З 2013 р. кількість трудових мігрантів, які не мали відповідного правового статусу і перебували на території ЄС, зросла більше, ніж втричі (з 12,7 тис. осіб) і склала 38 тис. осіб у 2018 р. При цьому стосовно більшості з них (33 тис.) було прийнято рішення про повернення на Батьківщину, ще 53,6 тис. осіб не були пропущені через кордон ЄС.

Поряд з вищенаведеними показниками для аналізу міграційних потоків, провідні вчені звертають увагу на необхідність врахування частки українських іммігрантів у складі інших мігрантів країні призначення [110]. Звертаючись до статистичних даних Євростат, можна побачити, що частка українських громадян порівняно з усіма мігрантами у Болгарії дорівнює 6,9 %, Естонії – 4,9 %, Італії – 4,6 %,

**Кількість міждержавних мігрантів-громадян України  
за країнами в'їзду/виїзду у 2019 році**

Країни	Кількість прибулих	Кількість вибулих
Країни Європи	2 645	7 431
у тому числі		
Австрія	18	211
Албанія	-	1
Бельгія	35	13
Болгарія	9	21
Греція	8	5
Данія	35	16
Естонія	8	43
Ірландія	5	2
Іспанія	119	133
Італія	274	140
Латвія	11	42
Литва	33	659
Нідерланди	7	174
Німеччина	111	1 840
Норвегія	-	12
Польща	293	498
Португалія	45	29
Румунія	10	8
Словаччина	7	145
Словенія	1	25
Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії	47	28
Угорщина	35	402
Фінляндія	5	14
Франція	35	43
Чехія	64	537
Швейцарія	6	20
Швеція	11	15
Російська Федерація	958	1 706
Республіка Молдова	324	233
Білорусь	122	401
Країни Америки	291	4 361
у тому числі		
США	269	4 276
Країни Азії	572	509
Усього	3 547	12 329

Джерело: [5]

Латвії – 1,8 %, Литви – 29,4 %, Польщі – 27 %, Португалії – 6,1 %, Угорщини – 13,4 %, Чеській Республіці – 23,2 %. Така картина надає нам можливості побачити і співставити абсолютні і відносні показники, що вимірюють українську міграцію. Ймовірно, що країни з вищенаведеного переліку більшою мірою залежать від робочої сили українських мігрантів, ніж інші країни Союзу, які містять більшу кількість мігрантів з нашої держави у кількісному вимірі.

Таким чином, досліджуючи процеси міжнародної міграції між країнами Євросоюзу та Україною, необхідно відмітити, що відбулась трансформація видів, розширення географії, збільшення кількості українських мігрантів до Союзу. Такий стан подій призвів до зміни відносин і векторів міграційної співпраці держав. Міграційна ситуація в ЄС зазнала суттєвих змін в останні десятиріччя під впливом таких подій як приєднання нових країн-членів до ЄС, впровадження Болонського процесу, фінансово-економічна криза 2009 року, збільшення кількості біженців і шукачів притулку під час міграційної кризи 2015 року та ін. Ці події знайшли своє відображення у зміні міграційної політики Євросоюзу, що було логічним і необхідним втіленням нового розуміння ситуації Європейським Парламентом. Ймовірно, Брексіт також потягне за собою певні зміни у всіх економічних зв'язках європейських держав і міграційних процесах, зокрема, це стане предметом наступних досліджень.

## **2.5. Грошові перекази мігрантів**

Світовий Банк визначає грошові перекази мігрантів як суму особистих трансфертів і компенсації працівникам (заробітна плата в грошовій формі, заробітна плата в натуральній формі та соціальні внески роботодавців), які включають усі поточні перекази в грошовій або натуральній формі між фізичними особами-резидентами та нерезидентами, незалежно від джерела доходу відправника. Міжнародний Валютний Фонд ввів новий пункт – приватні перекази, у 6-му виданні Керівництва по платіжному балансу (КПБ-6), і

представив їх як більш широке визначення грошових переказів працівників порівняно з визначенням у 5-му виданні КПБ-5 [122].

Грошові перекази мігрантів впливають на соціально-економічний розвиток країн, що їх отримують, стимулюючи споживчий попит і заощадження, підвищуючи рівень життя домогосподарств. Також, за даними деяких досліджень, можуть підвищувати рівень інвестицій в країні. Іноді грошові перекази називають «прихованим локомотивом економіки». Разом з тим, країни походження мігрантів можуть стати залежними від цих переказів, якщо співвідношення їх суми до ВВП країни перевищує 10 %. Станом на 2019 рік, більше 30 країн світу отримують грошових переказів на суму, яка перевищує 10 відсотків від ВВП, хоча сума всіх отриманих грошових переказів в світі дорівнює 0,76 % світового ВВП [142; 152; 153]. Умовно ці країни можна поділити на групи, в яких співвідношення суми переказів до ВВП країни становить:

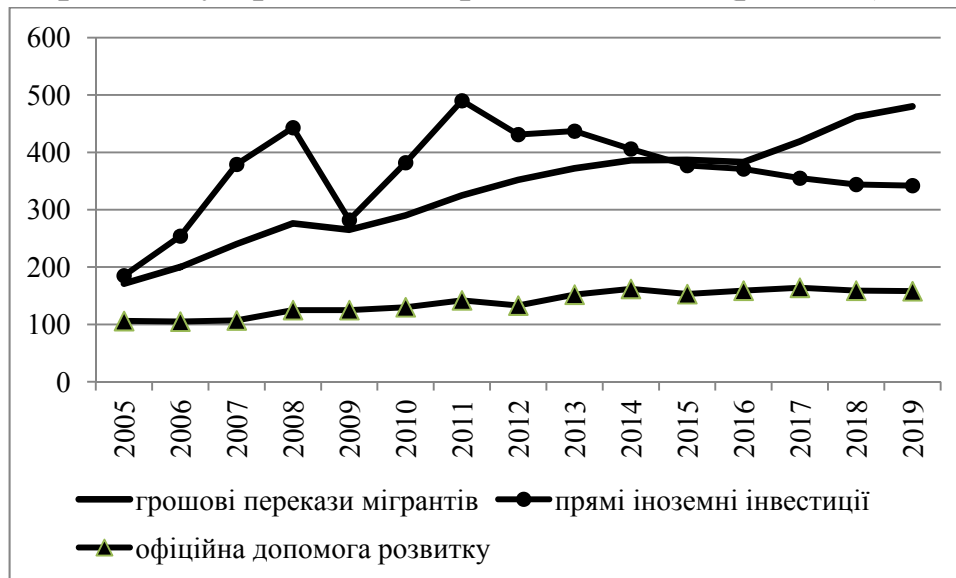
1) 10-14,9 %. До цих країн відносяться: Йорданія (10,2 %), Україна (10,3 %), Сенегал (10,5 %), Кірібаті (10,9 %), Боснія і Герцеговина (10,9 %), Вірменія (11,4 %), Коморські острови (11,5 %), Кабо Верде (11,7 %), Республіка Ємен (12,6 %), Ліван (12,7 %), Гватемала (13,1 %), Нікарагуа (13,2 %), Зімбабве (13,5 %), Грузія (14,2 %), Маршаллові острови (14,3 %) [152; 153];

2) 15-19,9 %. Серед цих країн: Гамбія (15,5 %), Косово (15,6 %), Самоа (16,2 %), Західний берег та Газа (16,3 %), Молдова (16,3 %), Ямайка (16,4 %) [152; 153];

3) До країн з часткою переказів більше 20 відсотків належать країни: Сальвадор (21 %), Лесото (21,3 %), Гондурас (22 %), Чорногорія (25,4 %), Непал (27,3 %), Таджикистан (28,2 %), Киргизька Республіка (29,2 %), Південний Судан (34,4 %), Гаїті (37,1 %), Тонга (37,6 %). [152; 153]

Важливим є той факт, що під час кризових явищ в економіці грошові перекази мігрантів, які прямували у країни, що розвиваються, демонстрували більш стабільну динаміку у порівнянні з прямими іноземними інвестиціями. Наприклад, у 2009 р. потоки ПІІ знизились на 161 млрд. дол. США, тоді як грошові перекази – на

9 млрд. дол. США. З 2014 по 2019 рр. ПІ скоротились на 18,7 %, грошові перекази – навпаки, зросли на 24,4 %, скоротившись лише у 2016 р. на 0,1 %. У той же час, у 2019 р. грошові перекази мігрантів в три рази перевищили обсяги таких фінансових потоків як офіційна допомога в розвитку країнам, що розвиваються (рис. 2.3).



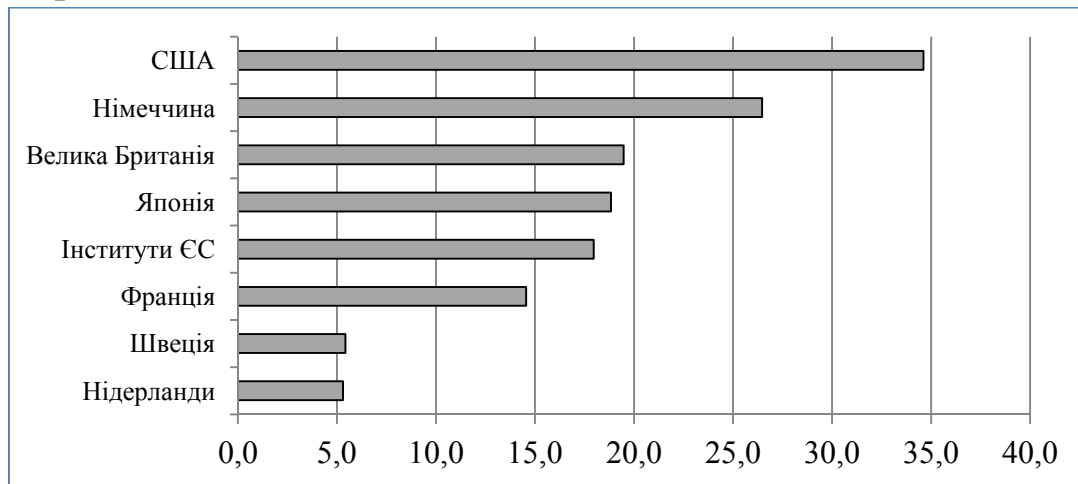
**Рис. 2.3. Динаміка грошових переказів мігрантів, ОДР та ПІ до країн з середнім та низьким рівнем доходу, 2005-2019 рр.**  
[152; 153]

Комітет сприяння розвитку ОЕСР визначає офіційну допомогу розвитку (англ. Official development assistance, ODA) як державну допомогу, яка спрямована на економічний розвиток та добробут країн, що розвиваються. Цей вид допомоги залишається одним з основних джерел фінансування таких країн. Серед країн, які надають найбільшу фінансову допомогу розвитку (вище 5 млрд. дол. США на рік): США, Німеччина, Велика Британія, Японія та ін., що відображено на рис. 2.4.

Отже, грошові перекази мігрантів стали суттєвим джерелом доходів домогосподарств в економіках, що розвиваються, перевищуючи інвестиційні потоки і обсяги допомоги розвитку в ці країни. Офіційна допомога розвитку надходить також з інших країн (окрім тих, що вказані на рис. 2.4), однак, її обсяги знаходяться на меншому рівні, ніж 1 млрд. дол. США з кожної країни (Греція, Ірландія, Ісландія, Люксембург, Нова Зеландія, Польща, Португалія,



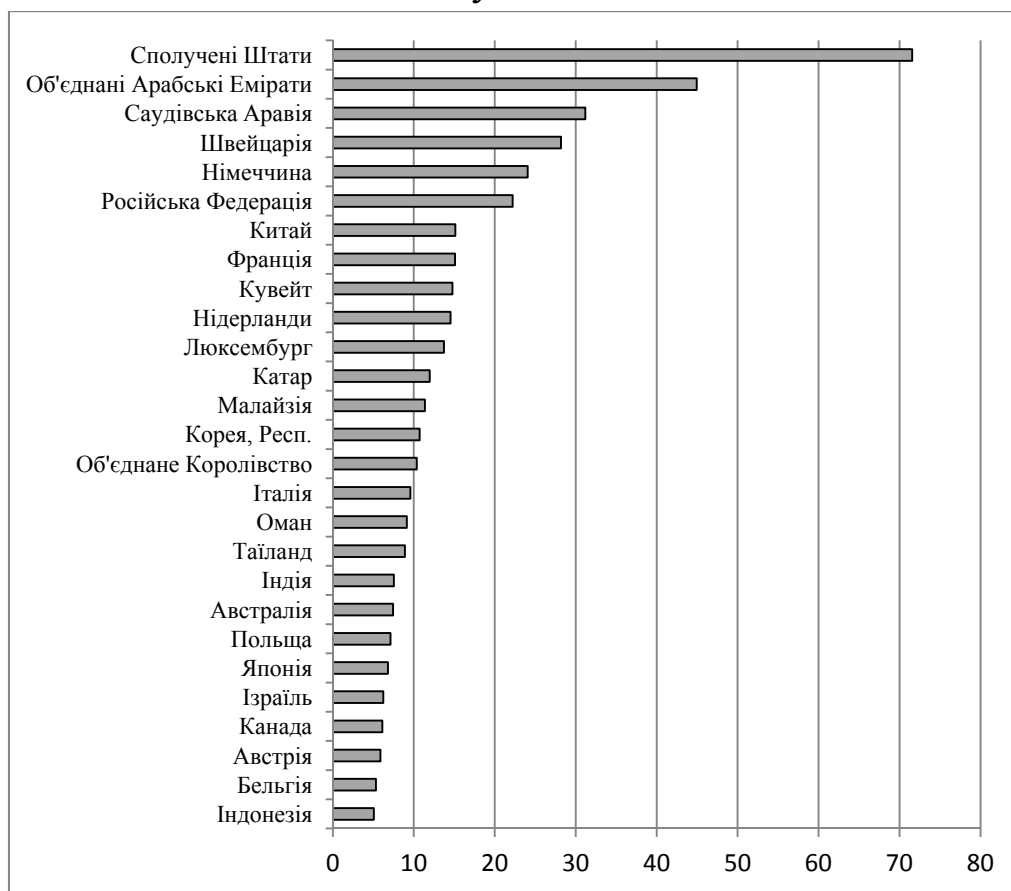
Словенія, Словацька Республіка, Угорщина, Чеська Республіка). За даними 2019 року, серед країн, які надали офіційну допомогу розвитку у обсягах від 1 до 5 млрд. дол. США: Австралія, Австрія, Бельгія, Данія, Іспанія, Італія, Канада, Корея, Норвегія, Фінляндія, Швейцарія.



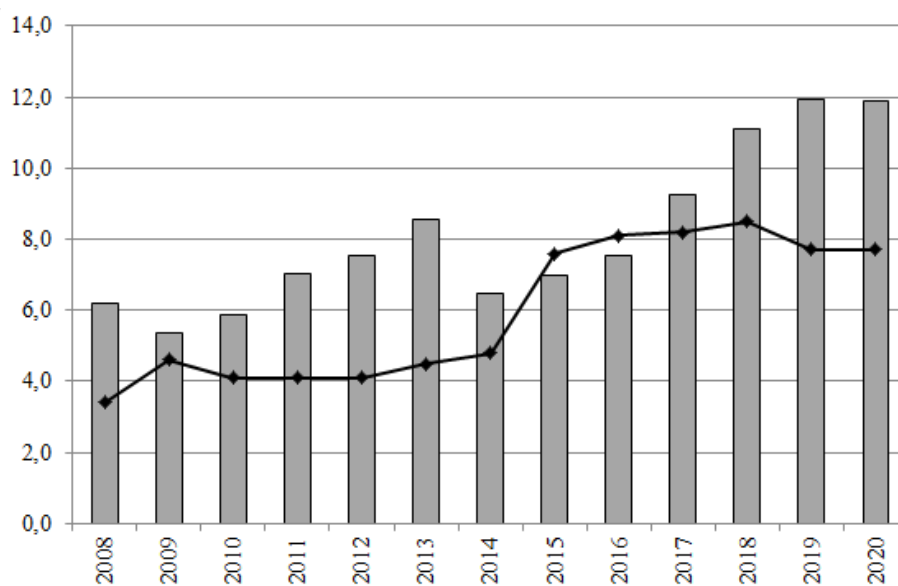
**Рис. 2.4. Країни, з яких надійшли найбільші обсяги офіційної допомоги розвитку країнам, що розвиваються, у 2019 році, млрд. дол. США [139]**

У той же час, кількість країн, з яких надходять грошові перекази мігрантів у мільярдних масштабах, перевищує 30. Наприклад, у 2019 році обсяги переказів від 1 до 5 млрд. дол. США надійшли з країн: Бразилія, Греція, Данія, Демократична Республіка Конго, Гонконг (особливий адміністративний район Китайської Народної Республіки), Макао (спеціальний адміністративний район Китайської Народної Республіки), Казахстан, Ліван, Норвегія, Південна Африка, Туреччина, Угорщина, Чеська Республіка, Швеція, Шрі Ланка. У тому ж році, найбільші обсяги переказів, які перевищили 5 млрд. дол. США з кожної країни, надійшли з міграційних центрів, перелік яких можна побачити на рис. 2.5. Україна, активно приймаючи участь у міжнародній трудовій міграції, не залишається осторонь фінансової сторони цього процесу. Динаміка грошових переказів мігрантів в Україну демонструвала зростання (рис. 2.6) з коливаннями у 2009 і 2014 роках, що було пов'язано з кризовими явищами у світовій економіці та економіках країн ЄС, зокрема, де працює більша частка українських мігрантів. Незначне зниження обсягів переказів в

Україну відбулось і у 2020 році, що стало наслідком запровадження карантинних обмежень по всьому світові.



**Рис. 2.5. Найбільші обсяги грошових переказів мігрантів з країн світу у 2019 р., млрд. дол. США [152; 153]**



**Рис. 2.6. Динаміка грошових переказів мігрантів в Україну, млрд. дол. США у 2008-2020 рр. [19]**

За розрахунками Національного банку України у 2020 році обсяг грошових переказів мігрантів в Україну склав 11,9 млрд. дол. США, що було менше на 33 млн. порівняно з 2019 р. Введення карантинних обмежень (з I кварталу 2020 року) вплинуло на міграційні потоки досить суттєво і викликало коливання у обсягах надходжень. Тим не менш, на кінець року позитивна динаміка відновила. У 2020 році в Україну надійшло таких переказів у розмірі 7,7% ВВП, що дорівнювало значення 2019 року. Разом з тим, сума переказу грошей від працюючих мігрантів перевищувала обсяг прямих іноземних інвестицій, що свідчить про недовіру іноземних інвесторів і важливу роль переказів для економічного розвитку країни [19].

Таблиця 2.11

**Обсяги приватних грошових переказів в Україну за основними країнами (за офіційними та неофіційними каналами надходження) у 2019 році, млн. дол. США**

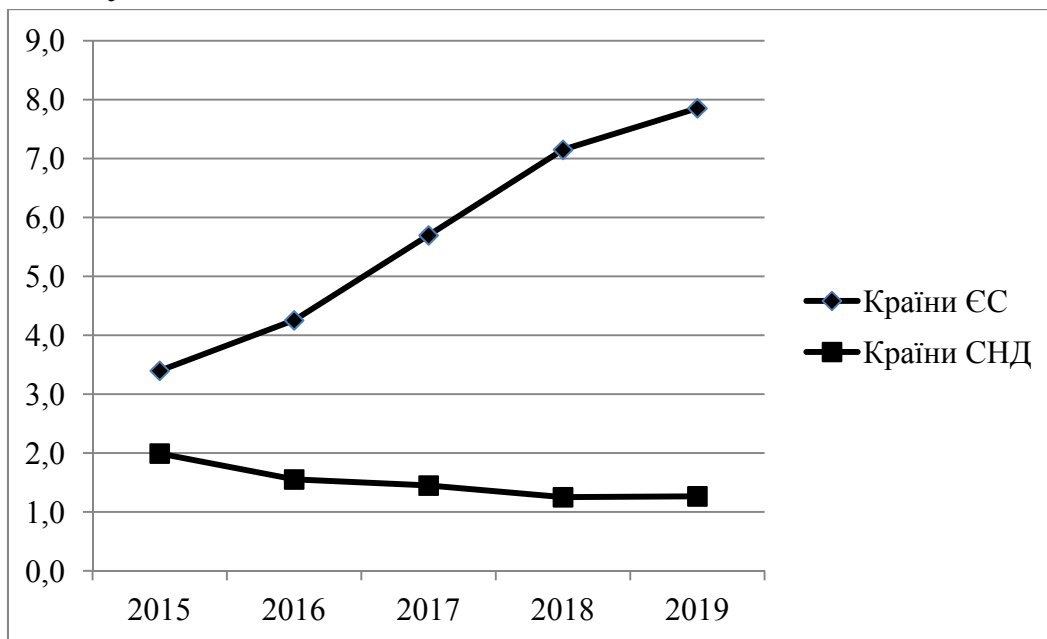
Країни	Сума грошових переказів мігрантів за каналами надходжень	
	За офіційними	За офіційними та неофіційними
Польща	230,5	3686
Російська Федерація	200,8	1234
Чеська Республіка	88,7	1113
США	984	984
Сполучене Королівство	601	601
Італія	240,3	498
Німеччина	386,9	462
Кіпр	390,7	391
Ізраїль	349,9	351
Британські Віргінські острови	181,9	182
Греція	195,2	195
Об'єднані Арабські Емірати	135	135
Нідерланди	127	127
Сінгапур	120	120
Канада	95	95
Інші країни	1711,6	1470

Джерело: [19]

Актуальні статистичні дані щодо розподілу грошових переказів мігрантів за країнами демонструють, що протягом останніх років

більша частка переказів надходить з країн ЄС – майже 65 %, що свідчить про спрямованість вектору трудової міграції до країн цього угруповання. При цьому, згідно з розподілом грошових переказів мігрантів за країнами у 2019 році, найбільша частка надходжень (більше 100 млн. дол. США) була отримана з Польщі, Російської Федерації, Чеської Республіки, США, Сполученого Королівства, Італії та інших країн, що продемонстровано в таблиці 2.11. Хоча раніше, до 2016 року, основний обсяг цих грошей українські домогосподарства отримували з Російської Федерації [5; 19].

Для порівняння, динаміка грошових переказів мігрантів з країн Євросоюзу в Україну мала висхідний характер протягом 2015-2019 років. Упродовж даного періоду, обсяг цих переказів збільшився у 2,3 рази (рис. 2.7). У той же час, сума переказів від мігрантів з країн СНД зменшилась на 65 % протягом вказаного періоду. Такий стан даних фінансових потоків повністю відображає міграційні тенденції сьогодення: трудові мігранти з України у своїй більшості прямують до Німеччини, Польщі, Чехії, Угорщини та інших країн Євросоюзу, а також Сполучених Штатів.



**Рис. 2.7. Грошові перекази мігрантів в Україну з країн ЄС та СНД. Джерело: [19]**

Таким чином, грошові перекази мігрантів відіграють вагомую роль у розвитку багатьох економік світу, ставши відносно стабільним

джерелом фінансування і постійно зростаючи у світових масштабах. Як відмічалось, ці фінансові потоки перевищують обсяги офіційної допомоги розвитку країнам, що розвиваються. Загалом, перекази від мігрантів позитивно впливають на соціально-економічну ситуацію, стимулюючи споживчий попит та сприяючи інвестуванню зароблених коштів у національне виробництво. При цьому, перекази мігрантів роблять економіку країни залежною від них, що необхідно враховувати при проведенні аналізу динаміки і наслідків як самої міграції, так і грошових переказів.

*Контрольні питання:*

1. Коли явище міжнародної міграції робочої сили отримало перше наукове підґрунтя? Назвіть імена вчених.
2. Назвіть і дайте характеристику основним теоріям міжнародної міграції.
3. Які етапи пройшла міжнародна міграція у своєму історичному розвитку?
4. Яким чином глобалізаційні процеси у світі вплинули на міграцію населення?
5. Скільки міжнародних мігрантів налічується в світі?
6. Які країни належать до найбільших міграційних центрів світу? Яке місце займає Україна?
7. У яких країнах відбувається найбільше зростання кількості мігрантів упродовж останніх років?
8. Яка міжурядова організація займається питаннями регулювання міграції на міжнародному рівні? Коли була створена ця організація?
9. Назвіть основні конвенції, які регулюють міжнародну трудову міграцію?
10. Яким чином Україна приймає участь у міжнародній міграції?
11. Охарактеризуйте правові основи регулювання міграції в Україні.
12. Відповідно до якої конвенції, яка була ратифікована Україною, закріплено права, свободи і недопущення дискримінації мігрантів за будь-якою ознакою?

13. Яке значення для європейської міграції мали Маастрихтська угода і Договір про приєднання?
14. Охарактеризуйте стан міграційних процесів у ЄС.
15. Які події відбувались під час «міграційної кризи» 2015 року і яким чином вони відобразились на міграційній політиці країн-членів ЄС?
16. В чому причина потреби країн ЄС у іноземній робочій силі?
17. Які країни ЄС належать до реципієнтів мігрантів?
18. Яким чином Світовий банк визначає грошові перекази мігрантів (КПБ-6)?
19. З яких країн світу надходять найбільші обсяги грошових переказів мігрантів?
20. Які обсяги грошових переказів мігрантів надходять в Україну?
21. Як змінилась географія українських мігрантів за останні 8-10 років?
22. З яких країн Україна отримує найбільший обсяг переказів від мігрантів?
23. Як визначається міграційний приріст (скорочення) населення?
24. Які показники використовуються для обчислення міграційних процесів в країні або в регіонах?
25. У який спосіб здійснюється переказ коштів трудових мігрантів, відповідно до Закону України «Про зовнішню трудову міграцію»?
26. Якою є тривалість життя при народженні в країнах ЄС?
27. Яке співвідношення обсягів офіційної допомоги розвитку, прямих іноземних інвестицій і грошових переказів мігрантів у світі?

*Завдання для самостійної роботи студентів:*

Ознайомитись з текстами, зробити конспект і вивчити основні терміни і поняття наступних нормативно-правових актів:

1. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України № 761-VIII [60];
2. Про імміграцію: Закон України № 2491-III [61];
3. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 482-р. [106]

*Тестові завдання для поточного контролю:*

1. Найбільший приріст міжнародних мігрантів за кількісним виміром спостерігався в:

- А) США;
- Б) Австралії;
- В) Німеччині;
- Г) Китаї,
- Д) вірна відповідь не наведена.

2. Яка країна займає перше місце серед інших країн світу за кількістю міжнародних іммігрантів?

- А) Російська Федерація;
- Б) Сполучені Штати Америки;
- В) Канада;
- Г) Австралія;
- Д) вірна відповідь не наведена.

3. Міжнародна організація з міграції (МОМ) є Агентством з питань міграції ООН:

- А) вірно;
- Б) не вірно.

4. в якому році була створена міжнародна організація з міграції?

- А) 1945 р.;
- Б) 1951 р.;
- В) 1960 р.;
- Г) 2000 р.;
- Д) вірна відповідь не наведена.

5. Робота «Закони міграції» належить:

- А) Д. Массею;
- Б) Е. Лі;
- В) Е. Г. Равенштейну;
- Г) вірна відповідь не наведена.

6. Теорія міграційних мереж розглядає міграцію наступним чином:

А) з позиції усталених зав'язків між родинами, які залишились вдома, і мігрантами, які знаходяться за кордоном;

- Б) з позиції чинників «притягання» і «виштовхування»;
- В) з точки зору глобалізаційних процесів;
- Г) вірна відповідь не наведена.

7. Законом України «Про зовнішню трудову міграцію» визначено поняття зовнішньої трудової міграції як переміщення громадян України з метою:

- А) здійснення туристичних поїздок;
- Б) відвідування родичів;
- В) здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування;
- Г) вірна відповідь не наведена.

8. Згідно з Законом України «Про імміграцію», особа може отримати дозвіл на імміграцію, у тому числі, перебуваючи в Україні:

- А) вірно;
- Б) не вірно.

9. Яким чином відбувається оподаткування доходів трудових мігрантів під час їх перебування за межами України?

А) трудовий мігрант звільняється від сплати податків за майно, розташоване на території України, що належить йому на праві власності;

Б) трудовий мігрант зобов'язаний забезпечити повноту та своєчасність сплати податків і зборів за майно, розташоване на території України, що належить йому на праві власності;

В) вірна відповідь не наведена.

10. Імплементация Болонського процесу:

- А) сприяла підвищенню мобільності студентів між країнами СЄ;
- Б) знизила мобільність студентів в країнах Союзу.

11. До сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, можуть належати:

- А) підприємства, установи та організації;
- Б) заклади освіти;
- В) державні заклади;
- Г) приватні організації.



12. Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів є:

А) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

Б) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;

В) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;

Г) всі відповіді правильні.

### *Задачі:*

Задача 2.1. На початок року в країні проживало 41,1 млн. чоловік, в кінці року – 42,5 млн. чоловік, загальна кількість живонароджених – 950 тис., а загальна кількість померлих – 580 тис. Розрахувати сальдо міграції за рік.

Задача 2.2. Чисельність постійного населення країни на початок року дорівнювала 54,8 млн. чол., на кінець року – 54,7 млн. чол. Кількість прибулих мігрантів в країну дорівнювала 575 тис., вибулих – 780 тис. чол. Розрахувати коефіцієнти прибуття, вибуття та загальний коефіцієнт міграційного приросту.

Задача 2.3. Народжуваність в регіоні склала 95,1 тис. чоловік за рік, смертність – 97 тис. осіб за аналогічний період; кількість прибулих – 53,2 тис. осіб, кількість вибулих – 61 тис. осіб. Розрахуйте, як зміниться чисельність населення в регіоні.

Задача 2.4. В місті зареєстровано 10 тис. прибулих чоловік та 8 тис. вибулих. Визначте чисельність населення міста на кінець року, якщо на початку року в ньому проживало 750 тис. чоловік, природний приріст за рік склав 20 %.

Задача 2.5. Визначте величину річного природного приросту населення, якщо на початку року в країні проживало 6 млн чоловік, в кінці року – 6,2 млн осіб, а міграційна спад склала 40 тис. чоловік.

Задача 2.6. Розрахувати, як зміниться чисельність населення в місті, якщо за рік народжуваність склала 800 чоловік, смертність – 1000 осіб, кількість вибулих – 1 100 осіб, кількість прибулих – 900 осіб.

## ПІСЛЯМОВА

Ринок праці являє собою багатогранне соціально-економічне явище, який є особливим у порівнянні з іншими ринками, оскільки на ньому відбувається купівля і продаж певних здібностей, професіоналізму, кваліфікації, часу працівників. Значною мірою ринок праці відображає тенденції, проблеми і зміни, які відбуваються у світовій економіці, і являє собою простір, на якому люди одержують можливість отримувати дохід.

Ключовими поняттями ринку праці, якими повинні оволодіти студенти під час вивчення дисципліни «Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток ЄС та України», виступають зайнятість і безробіття, економічно активне населення і економічно неактивне населення, мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум, індекс номінальної і реальної заробітної плати, тривалість відпусток, робочий час та інше. До економічно-активного населення відносять населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, які забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці. Дану категорію громадян складають як зайняті, так і безробітні особи. Причому зайняті можуть працювати у формальному або неформальному секторах економіки.

Даний навчально-методичний посібник спрямований на детальний виклад матеріалу, який розкриває сутність усіх необхідних термінів і понять, та надає всебічне уявлення про сучасні тенденції ринків праці світу, ЄС і України. Особлива увага приділена огляду активної і пасивної політики, що проводиться державою на ринку праці. Студенти мають детально ознайомитись з кожним видом політики, щоб мати змогу проаналізувати та порівняти інструменти, які використовуються у розвинутих країнах та в Україні.

Необхідно наголосити, що посібник містить вичерпну інформацію щодо законодавчого регулювання праці і міграційних процесів, з якою повинен бути знайомий кожен майбутній фахівець у сфері міжнародних економічних відносин. Таке поєднання економічного аналізу і юридичного фундаменту регламентації

трудових відносин дозволить читачам поглиблено ознайомитись з сучасними соціально-економічними процесами і сформувати правильний погляд на дотримання прав і свобод громадян України у сфері трудового законодавства.

В час, коли українське суспільство проходить непрості зміни, необхідність вдалого і грамотного керування міграційними потоками з боку держави постає особливо актуальним. Саме тому, майбутні фахівцям необхідно приділити багато свого часу і уваги на вивчення, осмислення, аналіз і розуміння усіх складних аспектів такого явища, як міжнародна міграція робочої сили. Історично склалося так, що Україна межує з Євросоюзом, що вимагає відповідних змін у зовнішній політиці і трансформації внутрішніх умов регулювання. Підтвердженням цього є підписання Угоди «Про Асоціацію», прийняття Верховною Радою України Постанови «Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі» та інші документи, які стосуються міжнародної співпраці.

Не залишились осторонь і міграційні відносини, яким приділяється достатньо багато уваги останнім часом. Важливим вектором розширення регулювання прав і свобод громадян України, які приймають участь у міжнародній трудовій міграції, у правовому полі стало прийняття Закону України «Про зовнішню трудову міграцію». Звичайно, ще залишається чимало аспектів для подальшого регулювання, у тому числі необхідність вдосконалення міграційної політики з урахуванням особливостей сучасних соціально-економічних і політичних процесів. Тим не менш, Україна інтегрована у світову економіку і поліпшення умов міжнародної трудової міграції є важливим моментом співпраці з іншими країнами світу.

В заключення варто побажати студентам і усім, хто буде зацікавлений у вивченні матеріалу даного науково-методичного посібника, успішного оволодіння необхідною термінологією, методиками розрахунків показників стану ринку праці і міграції населення.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амеліна І В. Міжнародні економічні відносини [текст]: навч. посіб. / Амеліна І. В., Попова Т. Л., Владимиров С. В. - К. : «Центр учбової літератури», 2013. - 256 с.
2. Головне управління статистики у Київській області, *Методологічні пояснення*. URL: <http://kyivobl.ukrstat.gov.ua/content/p.php3?c=122&lang=1> (дата звернення: 10.05.2020)
3. Дані щодо кількості зареєстрованих безробітних та надання їм послуг, а також кількості зареєстрованих вакансій. *Державна служба зайнятості України*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/1-dani-shchodo-kilkosti-zareyestrovanyh-bezrobitnyh-ta-nadannya-yim-poslug-takozh> (дата звернення: 10.05.2020)
4. Державна служба статистики України. *Методологічні пояснення. 19-а Міжнародна конференція статистики праці*, 2013 р. URL: [http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/statinf/rp/rp\\_met.htm](http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/statinf/rp/rp_met.htm) (дата звернення: 10.01.2020)
5. Державна служба статистики України. *Статистична інформація*. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/ds.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm) URL: (дата звернення: 10.11.2020)
6. Деркач Т. В. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на економічний розвиток країн Центральної та Східної Європи / Т. В. Деркач, Ю. О. Цевух, С. О. Якубовський // *Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*. – Випуск 43/2020, с. 9-14. URL: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/43\\_2020\\_ukr/4.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/43_2020_ukr/4.pdf) (дата звернення: 10.09.2020)
7. Економічна активність населення України 2018: стат. збірник / Державна служба статистики. Київ, 2019 р. URL:

[http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2019/zb/07/zb\\_EAN\\_2018.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_EAN_2018.pdf) (дата звернення: 30.04.2020)

8. Ивахнюк И.В. Управление трудовой миграцией в глобализирующемся мире: поиск новых подходов // *Международная миграция населения: вызовы глобализации. Научная серия «Международная миграция населения: Россия и современный мир»*. Выпуск 24. – Москва: ТЕИС, 2011, с. 20-28.

9. Иноземцев В. Л. Иммиграция в современном мире: новая проблема нового столетия / В. Л. Иноземцев // *Социологические исследования*. – 2003. – №4. – С. 64-72. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2003/0121/analit01.php> (дата звернення: 10.01.2019)

10. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. / А. В. Калина. — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. — 216 с.: іл. — Бібліогр.: с. 210–213.

11. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.01.2020)

12. Конституція України: офіц. текст. Київ: КМ, 2013. – 96 с.

13. Лібанова Е. М. Ринок праці. Навч. посібник. / Е.М. Лібанова - Київ: Центр навчальної літератури, 2003. - 224 с.

14. Мальтус Т. Р. Опыт о законе народонаселения. - М., 2008. 465 с.

15. Меморандум про взаєморозуміння щодо впровадження Програми гідної праці для України на 2020-2024. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/igor-petrashko-pidpisav-memorandum-pro-vzayemorozuminnya-shchodo-vprovadzhennya-programi-gidnoyi-praci-dlya-ukrayini> (дата звернення: 10.01.2020)

16. Міграція в Україні: цифри і факти. Міжнародна організація з міграції (МОМ). Фонд розвитку МОМ, 2019. URL: [https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine\\_facts-ukr\\_2019.pdf](https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf) (дата звернення: 10.05.2020)

17. Міжнародна організація з міграції в Україні. URL: <https://iom.org.ua/ua/upravlinnya-neregulovanoyu-migraciieyu> (дата звернення: 10.01.2020)

18. Міжнародні економічні відносини: навчальний посібник / Колектив авторів; за ред. С. О. Якубовського, Ю. О. Ніколаєва – Одеса: Одеський національний університет, 2015. – 305 с.

19. Національний Банк України. Макроекономічні показники. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators> (дата звернення: 10.11.2020)

20. Пасека А. С. Ринок праці та його розвиток: гносеологічний аналіз. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2016 р. Вип. 30.

21. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

22. Податковий Кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 10.01.2020)

23. Про адміністрацію праці: роль, функції та організація: Конвенція МОП №150. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_024#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_024#Text) (дата звернення: 10.01.2020)

24. Про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони: Угода. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/evropejska-integraciya/ugoda-pro-asociasu>(дата звернення: 1.02.2020)

25. Про пенсійне забезпечення: Закон України №1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> (дата звернення: 30.06.2020)

26. Про частковий перегляд конвенцій, прийнятих Генеральною конференцією Міжнародної організації праці на своїх перших тридцяти двох сесіях, з метою уніфікації положень про підготовку Адміністративною радою Міжнародного бюро праці доповідей про застосування конвенцій: Конвенція МОП №116, 1961 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_001#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_001#Text) (дата звернення: 10.01.2020).

27. Про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві: Конвенція МОП № 170. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_009#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_009#Text) (дата звернення: 10.01.2020)

28. Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві: Конвенція МОП №184. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_504#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_504#Text) (дата звернення: 20.01.2020)

29. Про безпеку та гігієну праці в шахтах: Конвенція МОП №176. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_093#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_093#Text) (дата звернення: 20.01.2020)

30. Про безробіття: Конвенція МОП №2, 1919 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143#Text) (дата звернення: 20.01.2020).

31. Про видачу судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію: Конвенція МОП №69, 1946 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_130#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_130#Text) (дата звернення: 10.01.2020)

32. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%92%D0%A0#Text> (дата звернення: 30.01.2020)

33. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП № 131. Конвенцію ратифіковано Законом N 2997-IV від 19.10.2005, ВВР, 2006, N 2-3, ст.40. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text) (дата звернення: 10.01.2020)

34. Про гігієну в торгівлі та установах: Конвенція МОП №120, 1964 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_063#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_063#Text) (дата звернення: 10.01.2020).

35. Про громадянство України: Закон України № 2235-III. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 13, ст.65. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14#Text> (дата звернення: 10.01.2020)



36. Про державний бюджет України на 2021 рік: Закон України № 1082-IX. Редакція від 31.01.2021р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text> (дата звернення: 1.02.2021).

37. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 1.02.2020).

38. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 49-51, ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n464> (дата звернення: 10.02.2020).

39. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України № 1105-XIV від 23.09.1999. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0537-20#Text> (дата звернення: 10.04.2020).

40. Про зайнятість і умови праці й життя сестринського персоналу: Конвенція МОП №149, 1977 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_056#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_056#Text) (дата звернення: 10.01.2020).

41. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 28.02.2020).

42. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1396-р. від 24.12.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2020).

43. Про запобігання великим промисловим аваріям: Конвенція МОП № 174, 1993 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_107#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_107#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

44. Про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах Конвенція МОП №45, 1935 р. URL:

[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text) (дата звернення: 10.05.2020)

45. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція МОП №98, 1949р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

46. Про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах Конвенція МОП №14, 1921 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_140#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_140#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

47. Про затвердження методики визначення прожиткового мінімуму: Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України № 178/147/31 від 03.02.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0281-17#n9> (дата звернення: 20.02.2020).

48. Про затвердження Методики розрахунку індексів реальної заробітної плати: Наказ №378 від 11.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1950-12#Text> (дата звернення: 10.03.2020)

49. Про затвердження Методологічних положень зі статистичного аналізу природного руху населення: Наказ Державної служби статистики України № 39 від 08.02.2013 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0039832-13#Text> (дата звернення: 10.03.2020)

50. Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 624 від 06.04.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0537-20#Text> (дата звернення: 10.03.2020)

51. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами

праці та за особливий характер праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997р. №1290. Редакція від 28.10.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.05.2020)

52. Про захист вимог працівників в випадку неплатоспроможності їх підприємця: Конвенція №173, 1992 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_286#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

53. Про захист від нещасних випадків трудящих, зайнятих на вантаженні або розвантаженні суден: Конвенція МОП №32 (переглянута у 1932 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_135#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_135#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

54. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП №95, 1949 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

55. Про захист трудових мігрантів та боротьбі з шахрайством в працевлаштуванні за кордоном: Постанова Верховної Ради України № 699-IX від 16.06.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/699-20#Text> (дата звернення: 10.09.2020)

56. Про захист трудящих від іонізуючої радіації: Конвенція МОП № 115, 1960 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_116#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_116#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

57. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України: Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст.112 (редакція від 14.10.2020 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 10.06.2020)

58. Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення: Конвенція МОП № 143, 1978 р. Генеральна конференція Міжнародної організації праці. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163) (дата звернення: 10.04.2020)

59. Про зовнішньоекономічну діяльність: Закон України № 950-ХІІ від 16.04.1991 р. (Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991, № 29, ст. 377). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/959-12#Text> (дата звернення: 16.04.2020)

60. Про зовнішню трудову міграцію: Закони України №761-VIII від 5.11.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-VIII#Text> (дата звернення: 27.08.2020)

61. Про імміграцію: Закон України № 2491-III від 07.06.2001. – Редакція від 18.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14#Text> (дата звернення: 27.08.2020)

62. Про інспекцію праці в сільському господарстві: Конвенція МОП №129, 1969 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text) (дата звернення: 08.09.2020)

63. Про колективні договори і угоди: Закон України №3356-XII. – Редакція від 27.12.2019р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 27.08.2020)

64. Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України № 222-VIII від 2.03.2015 р. (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 23, ст.158). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19#Text> (дата звернення: 27.08.2020)

65. Про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їхньої придатності до праці у промисловості: Конвенція МОП №77, 1946р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_128#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_128#Text) (дата звернення: 27.08.2020)

66. Про медичний огляд дітей і підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах: Конвенція МОП №78, 1946р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_127#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_127#Text) (дата звернення: 27.08.2020)

67. Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і

копальнях: Конвенція МОП №124, 1965 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_060#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_060#Text) (дата звернення: 27.08.2020)

68. Про медичний огляд моряків: Конвенція МОП №73, 1946 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_129#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_129#Text) (дата звернення: 27.08.2020)

69. Про медичний огляд рибалок Конвенція МОП №113, 1959 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_117#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_117#Text) (дата звернення: 27.08.2020)

70. Про міжнародні договори України: Закон України № 1906-IV від 29.06.2004р. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 50, ст.540). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15#Text> (дата звернення: 27.08.2020)

71. Про мінімальний вік для прийняття на роботу: Конвенція МОП №138, 1973 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

72. Про мінімальні норми на торговельних суднах: Конвенція МОП №147, 1976 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_052#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_052#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

73. Про національне посвідчення особи моряків: Конвенція МОП №108, 1958 р. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_120#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_120#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

74. Про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута): Конвенція МОП №90, 1948р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_124#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_124#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

75. Про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах: Конвенція МОП №79, 1946 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_126#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_126#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

76. Про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден: Конвенція МОП №16, 1921 р. URL:

[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_138#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_138#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

77. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2020)

78. Про оплачувані відпустки: Конвенція МОП №132, 1979 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_022#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

79. Про оплачувані учбові відпустки: Конвенція МОП № 140. Конвенцію ратифіковано Законом № 174-IV від 26.09.2002 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_261#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_261#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

80. Про основні цілі та норми соціальної політики: Конвенція МОП №117. Конвенцію ратифіковано Законом № 692-VIII від 16.09.2015 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_016#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

81. Про охорону материнства: Конвенція МОП № 103, (переглянута у 1952 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_337#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_337#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

82. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України № 3671-VI від 08.07.2011р. (ВВР), 2012, № 16, ст.146). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17#Text> (дата звернення: 25.07.2020)

83. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція МОП №122, 1964 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

84. Про постачання машин захисними пристроями: Конвенція МОП № 119, 1963 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_064#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_064#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

85. Про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві: Конвенція МОП №11, 1921 р. URL:

[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_141#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_141#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

86. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України № 3772-VI від 22.09.2011 р. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 19-20, ст.179). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text> (дата звернення: 10.05.2020)

87. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102: Закон України № 1024-VIII від 16.03.2016 р. (Верховна Рада України – 2016, № 16, ст.161). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1024-19#Text> (дата звернення: 17.05.2020)

88. Про працівників-мігрантів Конвенція МОП № 97 (переглянута 1949 року). Міжнародний документ від 01.07.1949р. / Генеральна конференція Міжнародної організації праці – Редакція від 24.06.1975. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_159) (дата звернення: 10.04.2020)

89. Про приміщення для екіпажу на борту риболовних суден: Конвенція МОП №126, 1966 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_059#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_059#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

90. Про приміщення для екіпажу на борту суден: Конвенція МОП (переглянута 1949 р.) №92. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_029#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_029#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

91. Про приміщення для екіпажу на борту суден (додаткові положення), Конвенція МОП №133 , 1970 р. Конвенцію ратифіковано Постановою ВР № 3388-XII від 14.07.93 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_058#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_058#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

92. Про примусову чи обов'язкову працю, Конвенція МОП №29, 1930р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

93. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП №158, 1982 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

94. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП №142, 1975 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

95. Про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів: Конвенція №159 Конвенцію ратифіковано Законом N 624-IV від 06.03.2003. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_065#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

96. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 р. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 40, ст.263). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.04.2020)

97. Про репатріацію моряків: Конвенція МОП №23, 1926 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_300#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_300#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

98. Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція МОП №156, 1981 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

99. Про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю: Конвенція МОП №100, 1951 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

100. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП №87, 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text) (дата звернення: 10.04.2020)



101.Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні: Закон України № 1382-IV від 11.12.2003р. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 15, ст.232). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1382-15#Text> (дата звернення: 20.05.2020)

102.Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція МОП №47, 1935 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_145#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

103.Про служби гігієни праці: Конвенція №161, 1985 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

104.Про сприяння колективним переговорам: Конвенція МОП №154, 1981 р. Конвенцію ратифіковано Постановою ВР N 3932-XII від 04.02.94 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text) (дата звернення: 10.04.2020).

105.Про статистику праці: Конвенція МОП №160, 1985 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_055#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_055#Text) (дата звернення: 10.04.2020).

106.Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 482-р. від 12.07.2017 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/250149647> (дата звернення: 10.08.2020)

107.Про тривалість робочого часу і періоди відпочинку на дорожньому транспорті: Конвенція МОП №153, 1979 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_025#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_025#Text) (дата звернення: 10.04.2020)

108.Про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах: Конвенція МОП №106, 1957 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_121#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_121#Text) (дата звернення: 10.04.2020).

109.Програма гідної праці МОП 2020-2024. Україна. ILO. URL: <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country->

programmes/WCMS\_768827/lang--en/index.htm (дата звернення: 10.11.2020)

110.П'ятковська О. Р. Макроекономічні виміри сформованості міграційної системи між Україною та ЄС / О. Р. П'ятковська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – № 7. Частина 2. – С. 153-156.

111.Робоча сила України 2019: стат. збірник / Державна служба статистики. Київ, 2020 р. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm) (дата звернення: 10.05.2020)

112.Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция: Учебное пособие. – Москва: ЗАО «Издательство Экономика», 2010. – 303 с., с. 65.

113.Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм: Конвенція МОП №144 , 1976р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_175#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text). (дата звернення: 10.06.2020)

114.Угода між Кабінетом Міністрів України та Міжнародною організацією з міграції щодо статусу Міжнародної організації з міграції в Україні та співробітництва у сфері міграції: Закон України № 1891-III від 13.07.2000р. (Відомості Верховної Ради України (ВВР) від 2000, № 46, ст.395). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1891-14#Text> (дата звернення: 12.03.2020)

115.Філософський енциклопедичний словник / Шинкарук В. [голова редколегії] – К.: 2002, 742 с.

116.Цевух Ю. О. Міжнародна міграція робочої сили як чинник економічного розвитку країн: монографія / Ю. О. Цевух, С. О. Якубовський. – Одеса, 2017. – 235 с.

117.Цевух Ю. О. Ринок праці і міграційні процеси у контексті європейської інтеграції України / Ю. О. Цевух // *Добробут націй в умовах європейської інтеграції. Збірник матеріалів десятої міжнародної науково-практичної конференції.* – Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2020. – Мова укр., англ., рос., с. 19-21

118.Чернявська О. В. Ринок праці: навч. посіб. 2-е вид. перероб. / О. В. Чернявська – К.: “Центр учбової літератури”, 2013. – 522 с.

119.Agreement concerning the Relationship between the United Nations and the International Organization for Migration. United Nations, General Assembly (A/70/976), 2016. URL: <http://undocs.org/A/70/976> (last accessed: 10.04.2020)

120.Appleyard R. T., 1989 Migration and development: myths and reality. *The International Migration Review*, Vol. 23, No31, Autumn 1989. pp. 486-499.

121.Asylum and migration in the EU: facts and figures. *European Parliament*. URL: <https://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/migration/public/index.html?page=intro> (last accessed: 10.10.2020)

122.Balance of payments and international investment position manual (BPM 6). *International Monetary Fund*. – Washington, D.C., 2009. – 371 p. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/bop/2007/pdf/bpm6.pdf> (last accessed: 10. 02.2020)

123.Bhorat, H., Lundall, P. Employment and labour market effects of globalization: Selected issues for policy management. International Labour Office, Geneva. 2004/3. URL: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/documents/publication/wcms\\_114330.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_114330.pdf) (last accessed: 20. 02.2020)

124.Collinson S. The Political Economy of Migration Processes: An Agenda for Migration Research and Analysis. Working Paper, 02/2009, Vol. – 42 p.

125.Dorigo G. Push and pull migration laws; Human Migration Guide / G. Dorigo, W. Tobler // *Xpeditions. National Geographic*. – 2005. – 22 p.

126. Employment by status in employment. *International Labour Organization*. URL: [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_STE\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_STE_EN.pdf) (last accessed: 01.09.2020)

127. Eurostat Data. *European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (last accessed: 01.09.2020)

128. Gross domestic spending on R&D. *OECD data*. URL: <https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm>. (last accessed: 01.05.2020)

129. Haas, H. Migration and Development: A Theoretical Perspective / Hein de Haas. – Germany, Bielefeld: Center for Interdisciplinary Research, 2010. – 41p.

130. Highest employment rate ever recorded since 2005. *European Commission*. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_-\\_annual\\_statistics#Highest\\_employment\\_rate\\_ever\\_recorded\\_since\\_2005](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Highest_employment_rate_ever_recorded_since_2005) (last accessed: 03.05.2020)

131. International Conference of Labour Statisticians, the 19<sup>th</sup>, 2013. URL: <https://ilostat.ilo.org/about/standards/icls/icls-documents/#icls19>. (last accessed: 02.09.2020)

132. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. *The Global Campaign for Ratification of the Rights of Migrants N 24 (Rev.1)*. United Nations, New York and Geneva, 2005. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000143557> (last accessed: 03.05.2020)

133. Labor force participation rate. *International Labour Organization Statistics*. URL: [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_LFPR\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_LFPR_EN.pdf) (last accessed: 05.05.2020)

134. Labour market institutions: One index to rule them all. *European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2326&furtherNews=yes> (last accessed: 05.05.2020)

135. Lee E. S. A Theory of Migration / E. S. Lee // *Demography*. – 1966. – Vol. 3(1). – 1966. – P. 47-57.

136. Massey D. S. *Patterns and Processes of International Migration in the 21st Century* / D. S. Massey. – USA: University of Pennsylvania, 2003. – 42 p.

137. Migration Data Portal. URL: [https://migrationdataportal.org/?i=stock\\_abs\\_&t=2019&m=1](https://migrationdataportal.org/?i=stock_abs_&t=2019&m=1). (last accessed: 01.09.2020)

138. Migration. *United Nations*. URL: <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/migration/index.html>. (last accessed: 10.03.2020)

139. Official Development Assistance (ODA). *OECD*. URL: <https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-standards/official-development-assistance.htm> (last accessed: 03.09.2020)

140. Pignatti, C.; Van Belle, E.. *Better together: Active and passive labour market policies in developed and developing economies*. International Labor Office, Dec. 2018. Working paper No 37. – p. 31.

141. Ravenstein E. G. *The Laws of Migration* / E. G. Ravenstein. // *The Journal of the Statistical Society of London* –1885. – Vol. 48, №2. – P. 167-235.

142. *Remittances: The Hidden Engine of Globalization* / Cocco F., Wheatly J., Pong J., Blood J., Rininsland A.. *Financial Times*, August 2019.

143. Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993). *The 15th International Conference of Labour Statisticians*. URL: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087484.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf) (last accessed: 01.06.2020)

144. Resolutions and reports related to migration. *United Nations*. URL: [<https://www.iom.int/un-documents>] (last accessed: 01.05.2020)

145. Schöb R. *Labor market policies, unemployment, and identity* / *World of labor*. IZA. Freie Universität. Berlin, Germany. June 2016. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/270/pdfs/labor-market-policies-unemployment-and-identity.pdf> (last accessed: 03.06.2020)

146. Sidebottom R. Measurement of the employment and labour-related impacts of Multinational Enterprises (MNEs). *International Labour Organization*, Geneva, 2017. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_620788.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_620788.pdf) (last accessed: 02.06.2020)

147. Statistics on the working-age population and labour force. *ILOSTAT*. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force> (last accessed: 01.07.2020)

148. The European Higher Education Area in 2018. *Bologna Process Implementation Report*. URL: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/bologna\\_internet\\_chapter\\_1\\_0.pdf](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/bologna_internet_chapter_1_0.pdf) (last accessed: 01.07.2020)

149. Theories of International Migration: A Review and Appraisal / D. Massey, J. Arango, G. Hugo [et al.] // *Population and Development Review*. – 1993. – Vol. 19, №3. – P. 431-466.

150. Top 25 Destinations of International Migrants. *Migration Policy Institute*. URL: <https://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/top-25-destinations-international-migrants?width=1000&height=850&iframe=true> (last accessed: 17.01.2020)

151. Traser J. Report on the free movement of workers in EU-25. Who's afraid of EU enlargement? / J. Traser, T. Venables. – Belgium: *European Citizen Action Service*, 2005. – 50 p.

152. World Bank Open Data. *The World Bank*. URL: <https://data.worldbank.org/> (last accessed: 10.09.2020).

153. World Bank Group. Migration and Remittances Brief 32, April 2020. URL: [https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-06/R8\\_Migration%26Remittances\\_brief32.pdf](https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-06/R8_Migration%26Remittances_brief32.pdf) (last accessed: 10.05.2020)

154. World Migration Report 2020. *Migration and Migrants: A Global Overview*. URL: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2020\\_en\\_ch\\_2.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_en_ch_2.pdf) (last accessed: 10.06.2020).

## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

*Обов'язкова:*

1. Державна служба статистики України. Статистична інформація. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/ds.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm) URL: (дата звернення: 10.11.2020).

2. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. / А. В. Калина. — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. — 216 с.: іл. — Бібліогр.: с. 210–213.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.01.2020).

4. Міжнародні економічні відносини: навчальний посібник / Колектив авторів; за ред. С. О. Якубовського, Ю. О. Ніколаєва – Одеса: Одеський національний університет, 2015. – 305 с.

5. Національний Банк України. Макроекономічні показники. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators> (дата звернення: 10.11.2020).

6. Пармаклі Д. М. Історія економічних вчень: навчальний посібник / Д. М. Пармаклі, С. В. Філіппова, Н. А. Добрянська - Одеса, 2018. - 113 с.

7. Про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони: Угода. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/evropejska-integraciya/ugoda-pro-asociasu> (дата звернення: 1.02.2020).

8. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 р. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%92%D0%A0#Text> (дата звернення: 30.01.2020).

9. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 49-51, ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n464> (дата звернення: 10.02.2020).

10. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України № 1105-XIV від 23.09.1999. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0537-20#Text> (дата звернення: 10.04.2020).

11. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 28.02.2020).

12. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1396-р. від 24.12.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2020).

13. Про зовнішню трудову міграцію: Закони України № 761-VIII від 5.11.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-VIII#Text> (дата звернення: 27.08.2020).

14. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2020).

15. Цевух Ю. О. Міжнародна міграція робочої сили як чинник економічного розвитку країн: монографія / Ю. О. Цевух, С. О. Якубовський. – Одеса, 2017. – 235 с.

16. Цевух Ю. О. Генезис теорій міжнародної міграції / Ю. О. Цевух // Науковий вісник Одеського державного економічного університету. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2012. – №5 (1 57). – С. 29-37.

17. Цевух Ю. О. Ринок праці і міграційні процеси у контексті європейської інтеграції України / Ю. О. Цевух // Добробут націй в умовах європейської інтеграції. Збірник матеріалів десятої міжнародної науково-практичної конференції. – Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2020. – Мова укр., англ., рос., С. 19-21.

18. Чернявська О. В. Ринок праці: навч. посіб. 2-е вид. перероб. / О. В. Чернявська – К.: “Центр учбової літератури”, 2013. – 522 с.



19. Eurostat Data. European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (last accessed: 01.09.2020).

20. World Bank Open Data. The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/> (last accessed: 10.09.2020).

21. World Bank Group. Migration and Remittances Brief 32, April 2020. URL: [https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-06/R8\\_Migration%26\\_Remittances\\_brief32.pdf](https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-06/R8_Migration%26_Remittances_brief32.pdf) (last accessed: 10.05.2020).

22. World Migration Report 2020. Migration and Migrants: A Global Overview. URL: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2020\\_en\\_ch\\_2.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_en_ch_2.pdf) (last accessed: 10.06.2020).

*Додаткова:*

23. Міжнародна організація з міграції в Україні. URL: <https://iom.org.ua/ua/upravlinnya-neregulovanoyu-migraciieyu> (дата звернення: 10.01.2020).

24. Про затвердження методики визначення прожиткового мінімуму: Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України № 178/147/31 від 03.02.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0281-17#n9> (дата звернення: 20.02.2020).

25. Про затвердження Методики розрахунку індексів реальної заробітної плати: Наказ №378 від 11.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1950-12#Text> (дата звернення: 10.03.2020).

26. Про пенсійне забезпечення: Закон України №1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> (дата звернення: 30.06.2020).

27. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року Розпорядження Кабінету Міністрів України № 482-р. від 12.07.2017 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/250149647> (дата звернення: 10.08.2020).

28. Програма гідної праці МОП 2020-2024. Україна. ІЛО. URL: [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS\\_768827/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS_768827/lang--en/index.htm) (дата звернення: 10.11.2020).

29. П'ятковська О. Р. Макроекономічні виміри сформованості міграційної системи між Україною та ЄС / О. Р. П'ятковська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – № 7. Частина 2. – С. 153-156.

30. Цевух Ю. О. Розвиток міграційних процесів в країнах Європи / Ю. О. Цевух // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць ОДЕУ. – О., 2011. – № 3 (43). – С. 213-218.

Навчальне видання

**Цевух Юлія Олександрівна**

**РИНОК ПРАЦІ, МІГРАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ  
РОЗВИТОК ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ**

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК**  
для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів

*В авторській редакції*

Підп. до друку 12.05.2021. Формат 60x84/16  
Умов.-друк.арк. 8,08. Тираж 30 прим.  
Зам. № 2254.

Видавець і виготовлювач:  
**Одеський національний університет імені І. І. Мечникова**  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4215 від 22.11.2011 р.

Україна, 65082, м. Одеса, вул. Єлісаветинська, 12  
Тел.: (048)723 28 39. E-mail: [druk@onu.edu.ua](mailto:druk@onu.edu.ua)