

УДК 331.5

## РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

**Б. Косович, В. Дмитрук**

*Львівський національний університет імені Івана Франка,  
УКРАЇНА, м. Львів, просп. Свободи, 18,  
E-mail: bogdanna\_k@ukr.net, pik\_viktoria@ukr.net*

*У статті висвітлено особливості функціонування ринку праці в умовах глобалізації. Проаналізовано динаміку розвитку ринку праці. Визначено проблеми національного ринку праці та обґрунтовано напрями його розвитку в умовах глобалізації економіки.*

*Ключові слова: глобалізація, ринок праці, сегментація ринку праці, інтелектуальна праця, інформаційна економіка, національний ринок праці, зайнятість.*

**Вступ.** Глобалізаційні та трансформаційні процеси роблять відбиток на функціонуванні економічної системи загалом та її окремих складових. Виключенням не є і ринок праці, розвиток якого залежить від ряду глобальних чинників. Національні ринки праці зазнають суттєвих трансформацій в зв'язку з широкою інформатизацією та інтелектуалізацією виробничого процесу, прискоренням соціально-економічного розвитку та впровадженням досягнень науково-технічного прогресу, нових інформаційно-комунікаційних технологій, формування глобальних інформаційних систем, створення та освоєння нової продукції в умовах жорсткої глобальної конкуренції. Все це докорінно змінює спосіб життя, умови навчання і праці людей та уявлення про працю. Даний процес відбувається на фоні глобалізації світової економіки, в результаті якої одні країни отримують переваги в економічному розвитку, інші – спіткнулися з соціальними проблемами.

Проблематика функціонування ринку праці в умовах глобалізації традиційно викликає значний інтерес науковців. Сьогодні дослідження Д. Богині, О. Грішної, Г. Завіновської, А. Колота, Е. Лібанової, М. Мутяка, Г. Радіонової доповнилися новими статтями українських вчених О. Кочеміровської, В. Осокіної, А. Руденка, А. Шевченка та інших. Таким чином, формується багатогранна економічна доктрина, основне завдання якої оцінка особливостей впливу глобалізації на розвиток ринку праці та дослідження напрямів його ефективного функціонування у відкритій економіці.

**Постановка завдання.** На сьогодні ще недостатньо вивченими залишаються питання розвитку ринку праці в умовах глобалізаційних викликів, формування нормативно-правової бази, яка б створювала можливості ефективного функціонування національного ринку праці, використання й забезпечення державної підтримки його розвитку. Тому дослідження цих питань є необхідним і актуальним, має теоретичне та практичне значення.

**Результати.** Глобалізація по-різному впливає на національні інтереси, зокрема і на ринок праці. З одного боку долаючи кордонні перепони, вона розширює сфери застосування людської праці, виступає потужним генератором міграційних тенден-



цій, дає шанси отримати більш високооплачувану роботу, і в разі координації зусиль окремих держав "працює" на ліквідацію напруги на регіональних ринках праці, створює можливості розвитку людського потенціалу, з іншого – ігнорує найсокровенніші соціальні й культурні потреби населення. Глобалізація нівелює досягнення й цілі політичних місій національних держав щодо захисту людей праці й забезпечення в них громадянського миру і злагоди.

Україна, подібно до інших держав постсоціалістичного простору, характеризується низьким рівнем конкурентоздатності продукції, недостатнім обсягом інвестицій, низьким рівнем залучення економіки до міжнародного поділу праці, дешевиною робочої сили [1].

З цієї позиції український ринок є надзвичайно привабливою нішею для реалізації панівних амбіцій міжнародного капіталу, зокрема інтересів транснаціональних корпорацій, що в свою чергу є "загрозою" для інтересів національного ринку праці. Оскільки, в глобалізованій економіці транснаціональні корпорації працюють одночасно в багатьох різних країнах, враховуючі зміни в місцевих умовах для власної вигоди. І якщо робітники у більш багатому промисловому суспільстві, наприклад, підуть на страйк для того, щоб підвищити зарплату або умови праці, транснаціональна корпорація може просто перемістити роботу в іншу країну, де робітники більш поступливі. А в таких обслуговуючих галузях, як банківська і страхова, цього можна досягнути просто переміщенням комп'ютерних даних з одного комп'ютера в інший. При цьому в найбільш складному становищі в нинішній глобальній економіці виявились країни, які не здатні конкурувати, наприклад, Індонезія і Таїланд, де рівень оплати праці більш високий, ніж в Китаї [2].

Ринок праці (labor market) виступає регулятором соціально-економічного становища працівника на виробництві та в суспільстві. Низька ймовірність економічного зростання та кризові зміни в економічних прогнозах вплинули на світову ситуацію зайнятості. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП) [3] в 2013 році по всьому світі перебували в стані безробіття майже 202 млн. осіб, що, майже, на 5 млн. більше, ніж у попередньому році. Це відображає той факт, що зайнятість не зростає настільки швидко, щоб йти в ногу зі зростаючою робочою силою. Масова частка зростання світового безробіття припадає на Східну та Південну Азію, які разом представляють більше 45% «нових» безробітних. Відзначається і подальше зростання безробіття на півдні Сахари та у Європі. З іншого боку, Латинська Америка додає менше 50000 додаткових безробітних до їх загального числа у світі – або близько 1 % від загального збільшення безробіття в 2013 році.

В цілому, складні тенденції у сфері зайнятості від початку фінансової кризи 2008 року поширюються, а зростання безробіття та скорочення темпів створення нових робочих місць свідчать про можливість їх суттєвого загострення. У 2013 році цей розрив досяг 62 млн. робочих місць, в тому числі 32 млн. додаткових безробітних, 23 мільйони осіб, відмовились від пошуку роботи, а 7 млн. економічно неактивних людей, просто не бажають виходити на ринок праці. Якщо нинішні тенденції збережуться, глобальне безробіття буде наростати й надалі, поступово, досягнувши у 2018 році показника у 215 мільйонів осіб. За прогнозами, протягом цього періоду, щороку будуть створюватися близько 40 мільйонів нових робочих місць та очікується, що на ринок праці щорічно будуть виходити 426 мільйонів осіб. Тому, протягом наступних п'яти років, світовий рівень безробіття стабільно лишатиметься, на піввідсотка вищим, ніж у докризовий період [3].

Молодь продовжує особливо страждати від слабкого й нерівномірного відновлення ринку праці. В 2013 році близько 74,5 мільйонів молодих осіб – віком від 15 до



24 років – були безробітними, тобто майже на 1 млн. більше, ніж у попередньому році. Глобальний рівень безробіття серед молоді досяг 13,1%, що майже в три рази вище, ніж рівень безробіття дорослих осіб. Дійсно, відмінність рівня безробіття серед молоді та дорослих досягла історичного максимуму. Особливо високим молодіжне безробіття лишається на Близькому Сході і в Північній Африці, у деяких країнах Латинської Америки, а також Карибського басейну та Південної Європи. Важливо відзначити, що від початку кризи продовжує суттєво зростати частка молодих людей, які не знаходяться ні у сфері зайнятості, ні в освіті чи професійній підготовці [3].

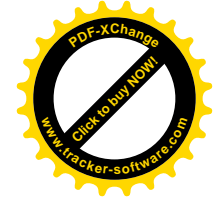
Неформальна зайнятість залишається широко поширеним явищем в більшості країн, що розвиваються, хоча існують значні регіональні відмінності. У Східній Європі, країнах СНД і в декількох країнах з розвинутою економікою, неформальна зайнятість як і раніше складає більше 20% від загального числа зайнятих. У Латинській Америці, деякі країни досягли значного прогресу в підтримці неформальної зайнятості нижче 50%, але країни Андського співтовариства та Центральної Америки з низьким рівнем доходу, продовжують відчувати підйом таких показників до 70% та й більше. Значно вищі показники неформальної зайнятості можна побачити в країнах Південної і Південно-Східної Азії. У деяких країнах цих регіонів, показники неформальної зайнятості досягають 90% від загального числа зайнятих. Навіть при тому, що процес скорочення бідності був найвідчутливішим у цих регіонах, відсутність офіційних робочих місць, швидше за все, стає бар'єром для сталого подальшого скорочення бідності [3].

Безробіття у Європі стабілізувалося, але знаходиться ще на дуже високому рівні. Найвищий рівень безробіття у Греції - 27,4%, а в Іспанії - 26,7%. За даними статистичного агентства Європейського Союзу, показник у 12,1% в єврозоні не змінювався з квітня 2014 року. Безробіття у 28 країнах-членах ЄС дещо нижче - 10,9%, і ця цифра залишається стабільною з травня 2014 року [4].

Найнижчий рівень безробіття в Австрії 4,8% і в Німеччині - 5,2%. Євростат заявив, що безробіття серед молоді або тих, кому від 16 до 25 років, залишилося без змін на рівні 24,2% в єврозоні і склало 23,6% в цілому по ЄС. Згідно з прогнозом Єврокомісії, середній рівень безробіття в єврозоні у цьому році складе 12,2% і опуститься до 12,1% в наступному. Тим часом економісти, опитані агентством Bloomberg, очікують середнє безробіття на рівні 12,3% в IV кварталі 2014 року. За час економічної кризи Євросоюз залишили кілька мільйонів осіб і кількість трудових мігрантів постійно зростає. Багато європейців їдуть у пошуках роботи до країн із ринками, що розвиваються. Ще один з активних еміграційних напрямків з Європи - Латинська Америка. Іспанці охоче перебираються в Аргентину, а португальці у Бразилію [4].

В результаті подібних переселень Європа втрачає і кваліфіковані кадри, і робочу силу. А ось ринки починають працювати швидше і ефективніше. Багато емігрантів - люди з вищою освітою, які довго вчилися. Еміграція працівників менш кваліфікованих спеціальностей також є дуже значною. За даними Міжнародної організації праці, третина всіх безробітних в Європі нічим не зайнята вже більше року. Найуразливішою частиною населення виявилася молодь у віці до 24 років - 13% з них не можуть знайти роботу [3].

Відновлення ринку праці залишається слабким, середня тривалість періоду безробіття значно зросла, що являє собою ще одне свідчення слабкого створення робочих місць. У багатьох країнах з розвинутою економікою, тривалість безробіття подвоїлась у порівнянні з попередньою кризовою ситуацією. Наприклад, у Греції середня тривалість безробіття досягає до 9 місяців, в Іспанії - 8 місяців. Довготривалі безробітні обтяжливі для державної скарбниці, що вимагає підвищення податків або скорочення інших витрат [3].



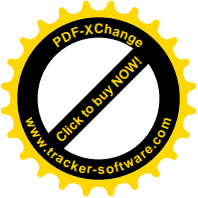
За сьогоdnішніх умов вкрай негативний вплив на стабільний національний розвиток має безробіття. В Україні [5] кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15-70 років в I півріччі 2014р., порівняно з відповідним періодом 2013р., збільшилася на 154,0 тис. осіб, або на 9,8% та становила 1,7 млн. осіб. Серед безробітних більше ніж дві третини склали мешканці міських поселень (1,2 млн. осіб), решту – сільські жителі. Збільшення кількості безробітного населення віком 15-70 років відбулося в основному за рахунок осіб працездатного віку (на 153,4 тис. осіб, або на 9,7%). Із загальної кількості безробітних 1,3 млн. осіб, або 77,1% раніше працювали, а решта 0,4 млн. шукали роботу вперше (до них в основному належить молодь, яка була не працевлаштована після закінчення навчальних закладів).

У Львівській області кількість зареєстрованих безробітних на кінець серпня 2014р. становила 24,0 тис. осіб, що на 2,2% менше, ніж у липні 2014р., з них 56% – жінки та 50,7% – молодь у віці до 35 років. Допомогу по безробіттю отримували 82,6% осіб, які мали статус безробітного. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по області на кінець серпня 2014р. становив 1,5% населення працездатного віку, у сільській місцевості – 1,6%, у міських поселеннях – 1,5%. Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець серпня поточного року становило 121 особу. За професійними групами найбільший попит на робочу силу спостерігався на професіоналів (22,9% від загальної кількості заявлених вакансій), кваліфікованих робітників з інструментом (18,7%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (18,1%), працівників сфери торгівлі та послуг (11,7%), а найменший – кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,3%), на технічних службовців (1,6%) [5].

Даній ситуації послужив затяжний характер кризи, в якій перебуває українська економіка, що спричинив істотне зменшення обсягів ВВП, а це в свою чергу призвело до значного скорочення кількості робочих місць. Доцільним вважається створення умов для відтворення трудового потенціалу країни, що можливо тільки при досягненні макроекономічної стабілізації, модернізації національної економіки, збереженні існуючих та створенні нових ефективних робочих місць, забезпеченні дієвої державної підтримки конкурентоспроможних вітчизняних виробництв.

Основним чинником, який зумовлює диспропорції на ринку праці, є циклічність розвитку ринкової економіки та, відповідно, коливання сукупних попиту і пропозиції робочої сили. Двома суперечливими тенденціями, узгодження яких дасть змогу збалансувати і кількісні, і, що найголовніше, якісні показники попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Перша тенденція – невідповідність рівня зростання ВВП обсягу збільшення робочих місць, унаслідок чого значна кількість країн не може розв'язати накопичені проблеми у сфері зайнятості: високий рівень безробіття, неповна зайнятість, недовикористання професійних навичок, зокрема молоді, хронічна гендерна й вікова нерівність тощо. Друга тенденція – зростаюча потреба в залученні нових людей до ринку праці (у контексті збереження зайнятості, забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи), спрямована на зменшення кількості осіб і сімей, які знаходяться на утриманні держави або муніципалітетів.

В іншому випадку відбувається недовикористання та знецінення наявного освітньо-кваліфікаційного потенціалу на внутрішньому ринку праці, а також до його вививання за межі України. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують низько кваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нераціональне використання праці. Зокре-



ма, згідно з даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України «Українське суспільство», лише 54,7 % опитаних працюють за спеціальністю, 32 % – ні, а решта вагаються з відповіддю [6]. Незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, пропоновані іноземними державами. Як наслідок, Україна стає постачальником людських ресурсів: фізично – некваліфікована (до якої часто залучені кваліфіковані фахівці) чи надкваліфікована (в наукових центрах) праця у країнах Європи та світу. Відбувається вимивання кваліфікованих кадрів, які не можуть реалізуватися на внутрішньому ринку праці (через відсутність попиту й наднизьку вартість праці); економічно – аутсорсинг та аутстафінг, коли працівники України працюють на збільшення ВВП країн Європи та світу.

Глобалізаційні процеси, які відбулися в суспільстві, безпосередньо впливають на способи функціонування світового ринку праці. Чимало нових підприємств створюються лише задля виконання якогось разового проекту і потребують використання тимчасової праці, а по його завершенні шукають нових працівників для нової праці.

Сегментація дозволяє оцінити стан ринку праці по кожній категорії працівників з точки зору зайнятості та безробіття, встановити умови рівноваги між найманими працівниками та працедавцями. Загалом ринок праці може бути розділений на п'ять сегментів, відображаючи в цілому потреби суспільства: ринок спеціалістів найвищої кваліфікації; ринок кваліфікованих працівників; ринок праці робітничих професій; ринок праці малокваліфікованих працівників і сфери послуг; ринок праці інших носіїв трудового потенціалу.

В сьогоденних умовах ринку праці важливого значення набувають інформація, наука, знання, які стають головними рушійними силами розвитку. А перехід до розбудови інформаційної економіки докорінно змінює роль людини в суспільно-економічній системі, перетворюючи її не тільки в головний суб'єкт економіки, а й у визначальний критерій та мету розвитку, що тим самим формує інтелектуальний ринок праці.

В соціально-трудоному вимірі - це ринок на якому скорочується зайнятість в первинному та вторинному секторах і розширюються рамки зайнятості у сфері високих технологій, функціонують конкурентоспроможні робочі місця та переважає висококваліфікована робоча сила. Постійно зростає попит на якісно підготовлених спеціалістів, котрі можуть засвоювати великі обсяги інформації та володіють технікою її обробки (фахівці у галузі комунікацій, фінансів, освіти, науки тощо). Кількість зайнятих працівників у сфері виробництва зменшується, а у сфері послуг – збільшується. Особливо важливим стає інтелектуальний капітал. Таким чином, поряд із традиційним пошуком ринків збуту нині йде напружений пошук цінних видів ресурсів, серед яких перше місце належить інформаційним ресурсам та їхнім носіям – людям. Компанії, що діють у високотехнологічних галузях, посилено «полюють» за інтелектуальними ресурсами, без яких неможливо вижити в жорсткій конкурентній боротьбі.

Одним із вирішальних факторів конкурентоздатності для більшості компаній є інвестування в освіту. Адаже для того, щоб вижити, необхідно постійно відслідковувати зміни, що відбуваються в технологіях, організації виробництва та управлінні. Тому й не дивно, що багато компаній створюють власні навчальні заклади, або співпрацюють з існуючими. Наприклад, в США на початку XXI ст. функціонувало понад 100 корпоративних університетів (12 провідних корпорацій спільно з 15 університетами створили Асоціацію безперервної інженерної освіти – національний технологічний університет) [7,с.2] та всього в світі їх понад 2 тис., а за останні десять років їх мережа збільшилась у 5 разів. В Україні необхідно відновлювати співпрацю підприємств та навчальних закладів з метою поглиблення знань в області підприємництва, вмінь успішно застосовувати розв'язання кризових ситуацій та бути гнучкішим на ринку праці.





Конвенція Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117 проголошує, що будь-яка політика має спрямовуватися насамперед на досягнення добробуту й розвитку населення (ст.1). Підвищення життєвого рівня населення розглядається як основна мета планування економічного розвитку (ст.2), стрижневим елементом якого є забезпечення повної та продуктивної зайнятості [8].

Сторони Європейської соціальної хартії (переглянутої) зобов'язались визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним із своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога вищого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості (ст.1) [8]. Тобто для світового співтовариства проблема соціальної стабільності – це передусім проблема зайнятості. Як і в який законний спосіб забезпечуватиметься зайнятість, головна умова, щоб переважна більшість працездатного населення була працевлаштованою і мала можливість отримувати дохід, який дозволяв би забезпечити належний рівень життя кожному учаснику суспільно-трудова відносин.

В ухваленій у березні 2010 р. новій європейській стратегії економічного розвитку на найближчі десять років – «Європа 2020: стратегія розумного, стійкого і всебічного зростання» [9] Європейська Комісія серед основних напрямів діяльності, що ними повинні керуватись країни Європейського Союзу, поставила вимогу вирішення проблеми зайнятості. Принаймні станом на 2020 р. європейська спільнота ставить за мету досягти працевлаштування 75% населення віком від 20 до 64 років.

Стратегією «Європа 2020» [9] також передбачено, що одним із пріоритетних напрямів діяльності цього співтовариства має стати створення необхідних умов для вдосконалення ринку праці і збільшення зайнятості населення. Надаючи європейцям можливості для здобуття нових знань і навичок, ЄС націлює майбутню робочу силу на адаптацію до зміни умов на ринку праці, що зрештою має призвести до зменшення безробіття та зростання продуктивної діяльності працівників. Для цього пропонується створити й адаптувати європейське законодавство, яке б відповідало засадам розумного регулювання, включаючи інструменти трудового законодавства (робочий час, призначення на посаду, час відпочинку, доведення інформації до працівників), а також нові ризики завдання шкоди здоров'ю та отримання травм на роботі. Одним із важливих чинників у сфері забезпечення повної продуктивної зайнятості населення є забезпечення належної охорони праці осіб, які виконують роботу на користь іншої особи.

Європейська Комісія запропонувала «сім флагманських ініціатив» [9] для стимулювання прогресу по кожному з пріоритетних напрямів, кожен з яких стосується регулювання ринку праці. Серед основних ініціатив це: «План розвитку нових професійних здібностей і робочих місць» (An agenda for new skills and jobs) ставить за мету модернізувати ринки праці і відкрити для людей нові можливості за рахунок розвитку їх навичок протягом усього їхнього життя, з тим, щоб підвищити рівень зайнятості працездатного населення і забезпечити кращий баланс попиту і пропозиції на ринку праці, в тому числі за рахунок мобільності робочої сили; «Інноваційний Союз» (Innovation Union) із завданням покращити загальні умови для досліджень та інновацій і полегшити їм доступ до фінансування, з тим, щоб новаторські ідеї перетворювались на товари та послуги, що забезпечують економічне зростання і створюють робочі місця; «Молодіжний рух» (Youth on the move), мета якого підвищити ефективність освітніх систем і допомога молодим людям вийти на ринок праці; «Європейська програма по боротьбі з бідністю» (European platform against poverty) повинна забезпечити згладжування соціальних і територіальних відмінностей, з тим, щоб плоди, отримані від економічного зростання і робочі місця ділилися широко, і щоб люди, що живуть в умовах убогості і соціальної ізоляції, отримали можливість жити в гідних умовах і приймати активну участь у житті суспільства тощо.



Кожна із зазначених ініціатив безпосередньо стосується регулювання ринку праці, завдяки яким європейська спільнота домагатиметься забезпечення повної і продуктивної зайнятості у найближчій перспективі. Тому, навіть асоційоване членство нашої держави у цій міжнародній спільноті очевидно потребуватиме дотримання усіх вимог щодо вдосконалення вітчизняного регулювання ринку праці.

Одним зі способів поліпшення ситуації на ринку праці та сприяння розвитку трудового потенціалу є створення нових робочих місць в інноваційних і високотехнологічних секторах економіки, обсяг яких в Україні є досить обмеженим (за винятком ІТ-галузі, значна частка якої працює в режимі аутсорсингу, тобто фактично на збільшення ВВП іноземних держав).

На сьогодні глобальна економіка демонструє тенденцію до нових технологій, у яких вирішальну роль почали відігравати найновіші досягнення науки і техніки, пов'язані з використанням електронних засобів, що зумовлює застосування нетрадиційних методів залучення робочої сили (віртуалізації і інтелектуалізації праці) та нових форм зайнятості (лізинг праця, телепраця, праця волонтерів і повірених осіб, праця самозайнятих, краудфандинг тощо), які потребують додаткових методів правового врегулювання і проведення політики розвитку трудового потенціалу. Це означає переорієнтацію на забезпечення продуктивної зайнятості й запровадження принципів гідної праці та потребує вирішення важливих завдань: підвищити ефективність державного управління ринком праці та розвитком трудового потенціалу; створити стратегічні прогнози потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу й даних щодо регіонального розвитку; узгодити ринок освітніх послуг із потребами розвитку трудового потенціалу; системно модернізувати освітній простір з урахуванням вимог економіки знань, оновлювати інформаційно-методичні матеріали; створити сприятливі умови для посилення мотивації працівників до легальної та продуктивної зайнятості й подолання патерналістських настанов; збільшити питому вагу високотехнологічних і продуктивних робочих місць, сприяти розвитку фундаментальної науки та наукоємних галузей економіки.

**Висновки.** Національний ринок праці (national labor market) має розвиватись згідно основних європейських цінностей, які спрямовані на забезпечення гарантій здійснення права на працю, подолання викликів ХХІ ст. та боротьбі з безробіттям.

За своєю суттю глобалізація має об'єктивний вплив на світовий та національний ринки праці, які дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набирають постійного, систематичного характеру. За таких умов, основним завданням національної економіки є забезпечити конкурентоспроможність робочої сили на міжнародному ринку праці.

Стати рівноправним суб'єктом міжнародного ринку праці та учасником інтеграційних процесів Україна зможе лише за умови підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу і забезпечення його розвитку згідно з міжнародними стандартами, оскільки він є головною продуктивною силою та основою забезпечення конкурентоспроможності економіки кожної держави.

Тому, основною умовою забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці в ХХІ ст. є формування робочої сили, яка володіє високою продуктивністю праці. В умовах глобалізації національний економічний інтерес має відбивати піраміду суспільних потреб, ставлення нації до економіки як засобу розвитку, самозбереження і безпеки нації. Кожна держава зобов'язана турбуватись про те, щоб її громадяни набували знання і навички, необхідні не лише для виживання, але й для підвищення рівня свого життя.



1. Долішній М., Садова У., Семів Л. Глобалізація та її регіональні виміри / Регіональна економіка № 3(25). – Львів. – 2002. – С.18-19.
2. Михасюк І., Шайовська К. Міжнародна економіка : монографічний навч. посібн. / І. Михасюк, К. Шайовська. – Львів : Апріорі, 2014. – С.14-15.
3. Міжнародна організація праці // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014>.
4. Стан міжнародного ринку праці // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-iol/labour>.
5. Стан зареєстрованого ринку праці у Львівській області // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lv.ukrstat.gov.ua>.
6. Кириченко І. Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? / І. Кириченко // Дзеркало тижня. Україна. – 2012. – № 38 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya\\_gromadyan\\_maybutne\\_krayini-1](http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan_maybutne_krayini-1).
7. Financial time Survey. – 2010. May 27.
8. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (97-я сессия Международной конференции труда) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms\\_100193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_100193.pdf).
9. Європейська Рада схвалила стратегію «Європа – 2020» // Євробюлетень. – 2010. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://eeas.europa.eu/delegations/Ukraine/documents/eurobulletin/eurobulet\\_04\\_2010\\_uk.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/Ukraine/documents/eurobulletin/eurobulet_04_2010_uk.pdf).

## THE LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

**B. Kosovych, V. Dmytruk**

*Ivan Franko National University of Lviv, Prospect Svobody 18, UA-79008, Ukraine*

The article highlights the features of the labor market in the context of globalization. Influence of globalization is considered on a labor market. Certainly fundamental problems of national labor market and grounded directions of his development in a globalizing economy.

Key words: globalization, labor market segmentation work, intellectual work, information economy, national labor market, employment.

## РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

**Б. Косович, В. Дмитрук**

*Львовский национальный университет имени Ивана Франка*

В статье освещены особенности функционирования рынка труда в условиях глобализации. Проанализирована динамика развития рынка труда. Определены проблемы национального рынка труда и обоснованы направления его развития в условиях глобализации экономики.

Ключевые слова: глобализация, рынок труда, сегментация рынка труда, интеллектуальный труд, информационная экономика.