

УДК 331(52+91)(045)

ГЛОБАЛЬНІ ЗМІНИ В СТРУКТУРІ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЧИННИК ТРАНСФОРМАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Л.П. Давидюк

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, Вінниця, Україна

Давидюк Л.П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці.

В статті повернуто увагу до необхідності врахування глобальних змін в структурі зайнятості при дослідженні трендів, причин та наслідків трансформації міжнародного ринку праці. Встановлено, що глобальні структурні зміни в структурі зайнятості значно випереджають темпи змін в структурі пропозиції робочої сили на міжнародному ринку праці. В якості одного з важливих інструментів приведення до відповідності структур попиту та пропозиції робочої сили на міжнародному ринку праці в статті пропонується прогнозування міжнародного ринку праці. Такий підхід забезпечить прогнозованість та впорядкованість процесів трансформації міжнародного ринку праці, створить передумови для вдосконалення міждержавного регулювання міжнародних міграційних потоків.

Ключові слова: глобалізація, економіка, ринок праці, міграція, структура, попит, пропозиція, трансформація

Давидюк Л.П. Глобальные изменения в структуре занятости как фактор трансформации международного рынка труда.

В статье привлечено внимание к необходимости учета глобальных изменений в структуре занятости при исследовании трендов, причин и последствий трансформации международного рынка труда. Установлено, что глобальные структурные изменения в структуре занятости значительно опережают темпы изменений в структуре предложения рабочей силы на международном рынке труда. В качестве одного из важных инструментов приведения в соответствие структур спроса и предложения рабочей силы на международном рынке труда в статье предлагается прогнозирование международного рынка труда. Такой подход обеспечит прогнозируемость и упорядоченность процессов трансформации международного рынка труда, создаст предпосылки для совершенствования межгосударственного регулирования международных миграционных потоков.

Ключевые слова: глобализация, экономика, рынок труда, миграция, структура, спрос, предложение, трансформация

Davidyuk L.P. Global changes in the employment structure as a factor in the transformation of the international labor market.

The article is devoted to improvement of motivation methods on an innovative enterprise basing on defining competency evaluation. General approaches towards evaluation of professionals on an innovative enterprise were analysed. The article proposes the mechanism of calculation of competency evaluation basing on the advanced expert analysis, which allows to analyse professional characteristics of employees. This approach will provide predictability and ordering processes of transformation of the international labor market, that will make a precondition for improving international regulation of international migration flows.

Keywords: globalization, the economy, labor market, migration, structure, demand, supply, transformation

У вирішенні структурних проблем зайнятості та безробіття, реформування ринку праці та його сегментації, усуненні нелегальної міграції та зменшення частки неформальної економіки зацікавлені усі верстви населення, державні та міждержавні інституції. Тому не випадково багато науковців розглядають причини та проблеми глобальних змін в структурі зайнятості як чинник трансформації сучасних національних та міжнародного ринків праці. Пошук шляхів щодо створення сприятливих умов для оптимального функціонування єдиного ринку праці є зараз однією з головних проблем у практичній діяльності міждержавних та наддержавних інституцій. Трансформація ринку праці в світі залежить від впливу широкого переліку факторів та характеризується рядом особливостей. Зміна попиту на робочу силу визначається структурними змінами в національних економіках, розвиток яких значною мірою обумовлений поглибленням глобалізаційних процесів. Взаємозв'язок між трансформаційними процесами на міжнародному ринку праці та змінами в структурі зайнятості робочої сили залишається мало дослідженим. Вищезазначене визначає актуальність обраної теми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Зростаючу роль змін в структурі зайнятості робочої сили у формуванні міжнародних міграційних потоків на міжнародному ринку праці обґрунтували Ф. Махлуп, П. Таубмен, Л. Туроу, Т. Шульц., Р. Дарендорф, Дж. Голдторп, М. Севедж та інші [13, с. 5].

У роботах вітчизняних вчених процеси змін в структурі зайнятості робочої сили на міжнародному ринку праці розглядаються в контексті формування середнього класу в Україні (В. Геєць, Л. Лібанова, С. Пирожков, Ю. Саєнко, О. Симончук та ін.), у рамках розвитку теорії людського капіталу (О. Грішнова), у зв'язку з проблемами зайнятості населення (Л. Лісогор, В. Савченко), у контексті людського розвитку [5, с. 217]. Незважаючи на активізацію дослідницького інтересу до наведених проблем, важлива роль процесу змін в структурі зайнятості робочої сили на міжнародному ринку праці як регулятора економічної динаміки цього ринку поки що недостатньо досліджена вітчизняною економічною наукою. Відповідно, врахування впливу структурних

змін в зайнятості на міжнародному ринку праці на трансформацію цього ринку нині уявляється недостатнім, тому необхідним є поглиблений аналіз їх специфіки та механізмів дії.

Над дослідженням факторів територіальної мобільності робочої сили з врахуванням змін в структурі зайнятості робочої сили на міжнародному ринку праці працюють багато вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема, Ю. Веніге, Е. Йожа, Л. Дьєтваї, Т.І. Заславська, В.М. Мойсеєнко, В.І. Староверов, Л.Л. Рибаківський, В.І. Переведенцев, С.Ю. Рошин, А.І. Рофе, Н.В. Мкртчян, Е.М. Лібанова та ін. [1, с. 46]. Втім різнобічність підходів до дослідження залежності трансформації міжнародного ринку праці від змін в структурі зайнятості робочої сили на не дають однозначного уявлення про характер даного впливу.

Метою статті є: визначення основних проблемних питань щодо характеру впливу глобальних змін в структурі зайнятості на трансформацію міжнародного ринку праці, окреслення шляхів вирішення наявних проблем з допомогою методів макроекономічного прогнозування.

Вклад основного матеріалу дослідження

Трансформація міжнародного ринку праці відбувається за різними напрямками (умови праці, способи найму і звільнення працівників; способи і розміри оплати праці; тривалість робочого часу; надання різних соціальних пільг і гарантій та ін.), однак одним із основних чинників, що визначає характер та напрямки трансформації цього ринку, є структурні зміни в зайнятості міжнародної робочої сили.

Загальними закономірностями структурних зрушень, які відбуваються в національних економіках на сучасному етапі глобалізації є зростання частки високотехнологічних виробництв обробної промисловості; телекомунікаційних, фінансових та бізнесових послуг, а також соціально-орієнтованих видів економічної діяльності, що саме і формують стратегічні сектори національних економік на сучасному етапі розвитку. Структурні та секторальні зміни в національних та в міжнародній економіці є також основною причиною глобальних змін в структурі зайнятості робочої сили на міжнародному ринку праці.

Зміни у структурі зайнятості і характері праці підривають традиційні устої господарства і суспільства, радикально змінюють менталітет працівників, поглиблюють їх диференціацію на ринку праці. Відбувається трансформація системи цінностей сучасної людини, їх переорієнтація із зовнішніх на внутрішні, з матеріальних на нематеріальні. Нова природа технологічного базису – інформатизація та інтелектуалізація економіки і суспільного життя – потребує високоосвічених, висококваліфікованих працівників. За прогнозами, у розвинутих країнах починаючи з 2015 р., практично всі додаткові робочі місця створюватимуться для фахівців з вищою освітою. Нині у США, Японії, ФРН кваліфіковані

робітники – це ті, що вчилися щонайменше 15 років. А в постсоціалістичних країнах цей термін дорівнює в середньому 8-10 років. Тому розвинутих країнам притаманний більш високий освітній і кваліфікаційний рівень робочої сили, що, безперечно, забезпечує вищу продуктивність праці, конкурентоспроможність продукції та робить ці країни привабливими для високоосвічених мігрантів [11].

На думку Ю. Веніге [3, с. 36-39], одним з найважливіших факторів, що зумовлює зміни в структурі зайнятості робочої сили, є об'єктивні суспільно-економічні процеси, зокрема науково-технічний прогрес. Адже нові технологічні процеси, використання нової техніки, нових видів сировини і виробництво нових видів продукції потребують притоку кваліфікованої робочої сили. Внаслідок синергічного ефекту глобалізації і технологічної революції на міжнародному ринку праці відбуваються фундаментальні зрушення. Їх причиною є зниження частки виробничого сектора й зростання сектора послуг, деконцентрація промислового виробництва, зрушення в його галузевій структурі, співвідношенні «старих» і «нових» галузей і сфер діяльності тощо. Зазначені зрушення призводять до змін у структурі та характері зайнятості, значно впливають на стан міжнародного ринку праці, формують нові тенденції його трансформації. Так, у розвинутих країнах світу продовжується зменшення частки обробної промисловості з одночасним розвитком індустрії послуг і збільшенням її питомої ваги. На цю індустрію припадає переважна частка ВВП і кількість працюючих [7, с. 17].

В межах загальної тенденції переливу робочої сили з виробничих галузей в сферу послуг формуються різні національні типи структури зайнятості. В англосаксонських країнах діє так звана «інформаційна» модель структури зайнятості, в якій сфера послуг є пріоритетною. У Великій Британії на сферу послуг припадає 70% робочої сили, в США і Канаді – 73%. Інша модель, яка ідентифікується як «інформаційно-індустріальна», представлена Японією та низкою країн Західної Європи (ФРН, Францією, Італією). Так у Японії ця частка становить – 58,4%, в ФРН – 63, у Франції – 69, в Італії – 62% [10, с. 56].

Основна відмінність між цими моделями зайнятості проявляється в структурі організації провідного сектору сфери послуг – інформатиці: там у всіх розвинутих країнах спостерігаються найбільш високі темпи приросту зайнятості. У США, Канаді і Великій Британії інформатика є самостійним сектором, у якому зосереджено відповідно 48,3%; 45,7%; 45,8% всіх зайнятих у сфері послуг. У Японії і ФРН, в країнах з економікою, що динамічно розвивається, показник значно нижчий (відповідно 32,2% і 28,4%) [10, с. 57]. Це пояснюється головним чином тим, що в цих країнах обробка інформації інтегрована безпосередньо у виробничий процес. Зростання зайнятості у сфері інформатики пов'язане з перетворенням знання й інформації в основне джерело

підвищення продуктивності праці і економічного зростання. Саме тому галузь інформаційних послуг вважається стратегічною в новій економіці. Розвиток інформаційних і комунікаційних технологій дає змогу широко використати нетрадиційні форми зайнятості – часткову, тимчасову, короткострокову, контрактну, субпідрядну, надомну.

За останні три десятиліття, країни, що мають високі темпи промислового розвитку (т.зв. «нові індустріальні країни») змінили умови конкуренції на світових ринках, глобальний ринок праці набув нових форм та тенденцій трансформації. В цих країнах більше одного мільярда людей доповнили склад світової робочої сили. З метою підвищення продуктивності праці, уряди країн, що розвиваються, роблять значні вкладення в низькопрацевитратні технології, наслідком чого є наповнення міжнародного ринку праці висококваліфікованою, і водночас дешевою, робочою силою, що не має гідного застосування на своїй батьківщині.

Сьогодні, домінуючі тренди в структурі зайнятості на міжнародному ринку праці стають все більш очевидними. У країнах з розвинутою економікою попит на робочу силу високої кваліфікації в даний час зростає швидше, ніж пропозиція, в той же час попит на робочу силу низької кваліфікації залишається слабким. Питома вага оплати праці у ВВП знижується, нерівність доходів зростає, особливо різкими темпами знижуються доходи малокваліфікованих працівників, серед них 75 мільйонів молодих людей, що вже набули досвіду безробіття, неповної зайнятості і зниження стагнації заробітної плати. За визнанням провідних дослідницьких інститутів світу, наприклад McKinsey Global Institute (MGI) такі тенденції останнім часом розвиваються більш інтенсивно, вони почали поширюватись на Китай та інші країни, що розвиваються. За їх прогнозами, чисельність міжнародної робочої сили – мігрантів буде складати в 2030 році біля 3,5 млрд. людей [14].

Прогнози свідчать, що уже на час 2020 року глобальна економіка може зіткнутися з такими проблемами зайнятості робочої сили на міжнародного ринку праці:

- від 38 до 40 млн. молодих спеціалістів з вищою освітою (рівень бакалавра або магістра) будуть непотрібні на ринку праці, що складе 13 % від загальної кількості випускників освітніх закладів;
- 45 мільйонів робітників з середньою освітою в країнах, що розвиваються, будуть зайвими на ринку праці, що складає 15 % від прогнозованого загального попиту на таких працівників;
- від 90 до 95 млн. низько кваліфікованих працівників (це ті, хто не має освітнього ступеня бакалавра в країнах з розвинутою економікою або ті, хто без середньої освіти в

країнах, що розвиваються) будуть зайвими на ринку праці, що складе 11 % від загального попиту на дану категорію працівників [14].

Така динаміка глобальних змін в структурі зайнятості на міжнародному ринку праці створить додаткові труднощі для світового економічного розвитку. Населення Китаю як і інших нових індустріальних країнах старіє, знижуються темпи зростання попиту на робочу силу в світовому масштабі, до робочої сили на міжнародному ринку праці додадуться мігранти з Індії і «молодих» економік Африки та Південної Азії, що розвиваються. Очікується, що процес старіння в глобальному масштабі додасть ще 360 млн. літніх людей, які перестануть брати участь в процесі праці, з них – це 38 млн. працівників з вищою освітою, чії навички в 2020 році уже будуть в дефіциті [14].

Враховуючи наведені тенденції в структурі зайнятості, на два найближчі десятиліття в світі, ймовірно, буде занадто багато робітників без відповідної кваліфікації, які не зможуть працевлаштуватись на умовах повної зайнятості. Тому уряди як розвинених, так і тих країн, що розвиваються, повинні потурбуватись не лише про підготовку висококваліфікованих працівників, але також і про забезпечення необхідної кількості робочих місць для низькокваліфікованої робочої сили. Відповідні рішення мають передбачати переміщення вгору по ланцюжку створення вартості в країнах, що розвиваються (адже, наприклад, харчова промисловість створює більше робочих місць, ніж збільшення експорту продовольства) і пошуку нових можливостей для низько кваліфікованих працівників в сферах, що набувають останнім часом швидких темпів розвитку, таких як охорона здоров'я та обслуговування домогосподарств (в розвинених країнах).

Компанії, що працюють в цей період дефіциту висококваліфікованої робочої сили повинні розробити стратегії щодо пошуку та підготовки відповідних працівників, щодо вдосконалення політики найму, утримання та навчання працівників, які нададуть їм конкурентні переваги. Такі стратегії, на наш погляд, повинні передбачати шляхи залучення висококваліфікованих жінок і літніх працівників. Компанії також мають значно активізувати свою діяльність у формуванні системи державної освіти та професійної підготовки для того, щоб побудувати залучити працівників з потрібними навичками для глобалізованої економіки XXI століття [14].

З погляду структурного підходу, який було сформульовано в рамках соціологічних наук, базовою моделлю, яка дає змогу розглянути територіальні переміщення робочої сили з врахуванням глобальних змін в структурі зайнятості робочої сили, є модель «притягання та відштовхування», розроблена в середині XX століття Е. Лі. Відповідно до цієї моделі на ринку праці діють певні групи факторів, які відштовхують робочу силу від одних країн та регіонів і притягують в

інші [8, с. 92]. До відштовхувальних факторів відносять високий рівень безробіття, перенаселення, бідність, економічну стагнацію. У країні/регіоні-споживачі, навпаки, діють фактори притягання робочої сили (швидке економічне зростання, дефіцит ресурсів робочої сили, збільшення зайнятості в третьому секторі економіки (секторі послуг)). Водночас з факторами притягання та відштовхування діють обставини втручання (транспортні витрати, нестача або асиметрія інформації тощо). Їх вплив підвищується зі збільшенням відстані між країнами/регіонами, що обмежує міжрегіональні потоки робочої сили [9].

Досліджуючи структуру потенційної міжнародної міграції дослідники прийшли до висновку, що вони представлені у цілому більш молодими, професійно підготовленими, економічно активними, але соціально обділеними в своїй країні працівниками. Іноземні робітники в США, наприклад, після приїзду отримують менше, ніж корінні американці, але через 10-15 років починають заробляти більше, що багато в чому пояснюється «природним відбором» іноземних робітників: в їх складі виявляються найбільш здібні та цілеспрямовані люди [12].

Глобальні тенденції в інформатизації усіх сфер життя, і перш за все в економічній сфері, має наслідком зростання попиту на міжнародному ринку праці на фахівців, що пов'язані із використанням сучасних ІТ-технологій. Інша ознака сучасної глобалізованої економіки – зростання темпів та масштабів міжнародної торгівлі формує тренд зростання попиту на міжнародному ринку праці на спеціалістів в таких галузях як маркетинг, біржова, оптова та роздрібна торгівля, банківські послуги та ін. Тобто зростає попит на спеціалістів в сфері міжнародної економічної інфраструктури, такі тенденції в більшій мірі характерні розвиненим країнам. Це пояснюється тим, що в цих країнах створені кращі, порівняно з іншими країнами, передумови для адаптації структури ринку праці до структури економіки. До таких передумов слід віднести значні витрати на науково-дослідні роботи, на відповідні інститути, інституції та навчальні заклади. Примітно те, що основним механізмом організації та фінансування інфраструктурних проєктів, орієнтованих на адаптацію робочої сили до глобальних економічних змін в розвинених країнах, є програми. Серед них виділяють три основні групи: економічні, соціальні та екологічні програми. Адаптації до швидкоплинних змін в структурі глобалізованої економіки в розвинених країнах сприяють також такі фактори як високий рівень та умови оплати праці, загальний високий рівень культури та умов життя для населення, сприятливі умови для професійного росту, отримання освіти та ін. [4]

В складі міжнародної робочої сили формується також особливий прошарок мігрантів – працівників некваліфікованої праці. Економічно розвинені країни залишаються привабливими

об'єктами для міграції для некваліфікованої робочої сили з бідних країн Азії, Африки, Латинської Америки та з країн СНД. Економічно розвинені країни проводять двояку політику щодо мігрантів. З одного боку, мігранти є важливим фактором розвитку цих країн, з іншого, мігранти є потенційним джерелом конфліктів через їх расові, релігійні, культурні та інші відмінності, порівняно з місцевим населенням. Це спонукає розвинені країни до створення бар'єрів для в'їзду мігрантів, особливо для тих хто не має належного рівня освіти, кваліфікації абор перебуває за межею бідності [4].

Більшість проблем невідповідності глобальних змін в структурі зайнятості робочої сили (попиту) та структури пропозиції робочої сили на міжнародному ринку праці можна вирішити через запровадження системи прогнозування ринку праці як в кожній країні (за загальноприйнятою методикою) так і в міжнародному масштабі. Необхідність та доцільність прогнозування ринку праці на макrorівні визначається наступним: демографічні передумови, як пропозиція робочої сили (обмеження контингенту працездатного населення, інтенсивність міграційних потоків); соціально-економічні передумови, як потреба в робочій силі (потреба національної економіки у робочій силі за видами економічної діяльності, за професіями), потреба регіональної економіки у робочій силі (за видами економічної діяльності, за професіями), потреба підприємств у робочій силі (за професіями).

Прогнозування потреби економіки в робочій силі (досвід США) слід здійснювати за напрямками: довгострокове прогнозування зайнятості за видами економічної діяльності та професіям; профорієнтація; можливості отримання інформації щодо перспектив зайнятості за професіями. Процедурними основами прогнозування ринку праці, наприклад в США є: First Occupational Outlook Handbook (ООН), опублікований в 1949 році; побудова дворічних прогнозів, починаючи з 1966 року; прогнозування на 10-річний період, починаючи з 1996 року; 2006-2016 рр. прогнози охоплюють понад 700 професій [15].

Запровадження в практику управління в Україні методичних підходів щодо прогнозування потреби національної економіки в робочій силі (за професіями) з врахуванням глобальних змін в структурі зайнятості робочої сили полягають в такій послідовності процедур розробки прогнозу зайнятості робочої сили: аналітична оцінка ключових тенденцій соціально-економічного і регіонального розвитку України; прогнозування індикаторів зайнятості на макrorівні (зайнятість – потреба); прогнозування індикаторів зайнятості на макrorівні (зайнятість – пропозиція); ідентифікація галузей економіки (видів економічної діяльності), які є визначальними для динаміки зайнятості населення України; прогнозування індикаторів зайнятості на рівні окремих видів діяльності (зайнятість – потреба); прогнозування індикаторів зайнятості у

розрізі професій. Розрахунок частки кожної професії у загальній чисельності зайнятості у відомих періодах за кожним видом економічної діяльності; прогнозування індикаторів зайнятості на регіональному рівні; узгодження прогнозів зайнятості на макро-, регіональному і галузевому рівні та ідентифікація пріоритетних для забезпечення зайнятості видів економічної діяльності.

Прогнозування є важливим, практично апробованим інструментом для приведення структури пропозиції міжнародної робочої сили у відповідність до структури попиту на робочу силу на міжнародному ринку праці.

Висновки

Таким чином, структурні зміни зайнятості в глобалізованій економіці – процес складний і багатоманітний. Йому об'єктивно передують, з одного боку, поступове утворення регіональних ринків праці, з іншого боку, – формування окремих спеціалізованих сегментів світового

ринку праці. Глобальні зміни в структурі зайнятості міжнародної робочої сили значною мірою обумовлюють процеси трансформації міжнародного ринку праці. Знижується попит на низькокваліфіковану робочу силу, а зростає – на висококваліфікованих фахівців, поглиблюються протиріччя між попитом, пропозицією та рівнем доходів. Встановлено, що важливим чинником трансформації міжнародного ринку праці є невідповідність між потребами глобалізованої економіки, які характеризуються швидкими змінами в структурі зайнятості міжнародної робочої сили та пропозицією робочої сили. Для гармонійного функціонування міжнародного ринку праці необхідно застосовувати розробку підходів прогнозування, які є важливим інструментом для приведення структури пропозиції міжнародної робочої сили у відповідність до структури попиту на робочу силу на міжнародному ринку праці.

Список літератури:

1. Білик О.М. Трудова мобільність у системі активів людського капіталу // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. До 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 44–51.
2. Біляцький С. В. Нові світові тенденції на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 4. – С. 3–7.
3. Вениге Ю., Иожа Е., Дьетвай Л. Структура и мобильность рабочей силы. – М.: «Экономика», 1978. – 197 с.
4. Кукуруза І.І., Ромашенко Т.І. Україна у світових процесах трудової міграції. Монографія. – Черкаси: ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2012. – 252 с.
5. Людський розвиток в Україні: 2003 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України. – 2004. – С. 215–240.
6. Світовий ринок робочої сили. Міжнародні міграції населення [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://ref.co.ua/87203-Mirovoiy_rynok_rabocheiy_sily_Mezhdunarodnye_migracii_naseleniya.html.
7. Сорос Дж. Кризис мирового капитализма. Открытое общество в опасности / Дж. Сорос. – М., 1999. – С. 23.
8. Староверов О.В. Отдельные модели экономической социологии / О.В. Староверов; Центр. экон.-мат. ин-т. – М.: Наука, 2006. – 232 с.
9. Тілікіна Н.В. Фактори територіальної мобільності робочої сили та їх класифікація. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8921/17-Telikina.pdf?sequence=1>.
10. Ткаченко М.Ф. Глобальные вызовы для мирового рынка труда / М.Ф. Ткаченко // Мировая экономика и международные отношения. 2011. – №9. – С. 56–67.
11. Чухно А. Зміна характеру та структури зайнятості в умовах постіндустріального суспільства [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http:// soskin.info/ea/2002/1/20020172.html](http://soskin.info/ea/2002/1/20020172.html).
12. Шімаї В. Вибірними шляхами «втраченого десятиліття» [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://eip.org.ua/docs/EP_06_1_77_uk.pdf.
13. Erikson R., Goldthorpe J. The Constant Flux. Oxford: Clarendon Press. – 1992. – 42 с.
14. Report McKinsey Global Institute. The world at work: jobs pay and skills for 35 billion people. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/the_world_at_work.
15. World employment and social outlook the changing nature of jobs. – International Labour Office. Department Geneva [Електронний ресурс] / Режим доступу:

http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.html.

Надано до редакції 12.04.2015

Давидюк Людмила Петрівна / Lyudmila P. Davydyuk
keletckaya@mail.ru

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці [Електронний ресурс] / Л. П. Давидюк // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 172-177. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>