

Зоя СОКОЛОВА,

канд. екон. наук, доцент, доцентка кафедри міжнародної економіки

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

ORCID 0000-0003-2745-1568

zoya_family@ukr.net

Володимир НАУМЕНКО,

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,

освітня програма «Міжнародна економіка»

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

ORCID 0009-0006-0497-9692

vmnaumenko.feu24m@kubg.edu.ua

МІЖНАРОДНА МОБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЯК ОДИН З ЧИННИКІВ СОЦІАЛЬНОГО КОМПЛАЄНСУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Актуальність. Посилення міжнародної мобільності трудових ресурсів разом з іншими чинниками глобалізації — політичними, економічними, технологічними, міжнародними — впливають на економічний розвиток та рівень життя. Окрім цього, значну роль в цих процесах відіграють сучасні тенденції розвитку (диджиталізація міжнародного бізнесу, перехід до «зеленої економіки», інклюзивність, ефективні комунікації тощо). Важливе питання: за яких умов це матиме негативні або позитивні ефекти для розвитку як корпорацій, так і країн. Ретельний аналіз цих ефектів та умов, за яких вони виникають, дозволить розробити компоненти забезпечення сприятливого середовища для міжнародної мобільності трудових ресурсів. Тому, очевидно, що дане питання є актуальним.

Результати дослідження. Соціальна відповідальність діяльності корпорацій передбачає не лише дотримання чинних міжнародних стандартів праці, а й сприяння розвитку, інклюзивності, захисту прав працівників та забезпеченню належного соціального захисту. Як зазначено у звіті Міжнародної організації праці за 2024 рік, ефективний соціальний діалог на високому рівні є важливим інструментом досягнення економічного зростання, справедливого розподілу багатства та стимулювання створення «зелених» підприємств і робочих місць. Особливо це стосується діяльності транснаціональних корпорацій, які діють одночасно у багатьох юрисдикціях із різними вимогами у сфері трудових і соціальних відносин [1, с. 116–119]. З огляду на актуальні виклики, спричинені процесами цифрової трансформації та переходом до «зеленої»

економіки, транснаціональні корпорації дедалі активніше залучають механізми соціального діалогу найвищого рівня для розроблення стратегій, які поєднують зростання продуктивності з турботою про соціальні наслідки таких трансформацій. Особлива увага приділяється створенню гідних умов праці, забезпеченню справедливої винагороди та розвитку людського капіталу в умовах глибоких структурних змін [1, с. 133–146].

Здатність до адаптації в умовах нестабільності та швидкоплинних змін, ставлення працівників до роботи та рівень інноваційності є складовими корпоративної культури міжнародних компаній. Згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму "Future of Jobs Report 2025", корпоративна культура стане потужним вирішальним фактором конкурентоспроможності до 2030 року, поряд з такими, як технологічні навички й екологічна відповідальність [2, с. 5-12].

Глобальні міграційні процеси задають тренди інклюзивності та урізноманітнення, які транснаціональні корпорації активно інтегрують у корпоративні культури. Трудова міграція відіграє значну роль у міжнародному поділі праці, залишається на рекордно високому рівні, що породжує необхідність формування інклюзивних робочих місць, здатних адаптуватися до особливостей мігрантів, зокрема культурних та соціальних [3, с. 4-5]. Першість в залученні талановитих працівників з різних країн отримують ті корпорації, які проактивно інтегрують згадані вище принципи.

Також міжнародна міграція трудових ресурсів має безпосередній вплив на операційну діяльність транснаціональних корпорацій. У звіті Міжнародної організації праці «World Employment and Social Outlook 2025» підкреслено, що міграція виступає важливим ресурсом економічного розвитку, що має особливу роль в умовах глобальної нестачі робочої сили. З іншої сторони, грошові перекази від мігрантів як джерела приватного капіталу стають важливими, особливо для країн з низьким рівнем доходу та країн Африки південь від Сахари. Для деяких осіб це єдиний спосіб забезпечити свої родини. Уряди додатково вивчають можливості залучення діаспорних фондів для фінансування, наприклад, сфери охорони здоров'я [3, с. 16-18, 21-25, 40-44].

Міжнародні компанії використовують можливості цих процесів для формування політик залучення, інтеграції та адаптації працівників-мігрантів. Це в свою чергу забезпечує доступ до широкого пулу трудових ресурсів, а з іншого – покладає на корпорації зобов'язання щодо підтримки мігрантів через справедливу оплату праці, рівні можливості для кар'єрного зростання та надання доступу до соціального захисту.

Однак поряд з позитивними тенденціями, постає дедалі більше викликів для сфери впровадження стандартів соціального комплаєнсу. Як свідчить звіт UNCTAD «World Investment Report 2024», обсяги інвестицій у сталий розвиток, зокрема у сфери, що

охоплюють соціальний вимір, залишаються на недостатньому рівні [5, с. 5-11]. Це призводить до поглиблення економічної нерівності у глобальних масштабах та провокують зростання геополітичних ризиків. Можна стверджувати, що це створює додаткові бар'єри для транснаціональних корпорацій у всеохоплюючій реалізації їхніх соціальних програм, що дуже помітно в регіонах зі слабким державним регулюванням.

Висновки. Транснаціональні корпорації займають центральну роль у формуванні соціального комплаєнсу та корпоративної культури в умовах глобалізаційних трансформацій. Вони не лише мають можливість швидко адаптуватися до цих процесів, а й виконувати формотворчу роль, впроваджуючи нові політики соціальної відповідальності та культурної інклюзивності. Проте для досягнення довготривалих і стійких стратегічних цілей необхідна комплексна взаємодія між транснаціональними корпораціями, державними інституціями, міжнародними організаціями та громадянським суспільством. Лише завдяки скоординованим зусиллям можна ефективно нейтралізувати деструктивні наслідки глобалізаційних викликів і водночас посилити їх позитивний потенціал. Такий процес вимагає не лише трансформаційних змін у внутрішньому середовищі самих корпорацій, але й наявності дієвого міжнародного діалогу, підтриманого глобальною політичною волею. Саме поєднання цих чинників здатне забезпечити сталий соціально-економічний розвиток, заснований на принципах справедливості, поваги до гідності людини та інклюзивності.

Список використаних джерел

1. ILO Social dialogue report 2024; peak-level social dialogue for economic development and social progress. International Labour Organization. Governance and Tripartism Department, (Issuing Body). ILO; Geneva. 2024. 198 p. <https://doi.org/10.54394/liw6848> (дата звернення: 28.04.2025).
2. Future of Jobs Report 2025. Geneva: World Economic Forum, 2025. 290 p. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (дата звернення: 28.04.2025).
3. OECD (2024) International Migration Outlook 2024. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/50b0353e-en> (дата звернення: 28.04.2025).
4. World employment and social outlook; Trends 2025. International Labour Organization, (Issuing Body). ILO; Geneva. 2025. 65 p. <https://doi.org/10.54394/IZLN1673> (дата звернення: 28.04.2025).
5. UN Trade and Development (2024). United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) World Investment Report (WIR). 184 p. <https://doi.org/10.18356/9789213589731> (дата звернення: 28.04.2025).