DOI: [10.32702/2307-2105-2020.10.53](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.10.53)

УДК [331.5:314.1](5-15+6-17)

Н. С. Данилевич,
к. т. н., доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, КНЕУ
ORCID ID: 0000-0002-2321-0487
І. О. Волобоєва,
к. е. н., доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, КНЕУ
ORCID ID: 0000-0002-9502-5045
О. В. Субочев,
к. е. н., доцент, кафедра міжнародних фінансів, КНЕУ
ORCID ID: 0000-0003-2316-6735

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ КРАЇН РЕГІОНУ МЕНА

N. Danilevych
PhD in Economics, Associate Professor,
Personnel Management and Labor Economics Department, KNEU
I. Voloboeva
PhD in Economics, Associate Professor,
Personnel Management and Labor Economics Department, KNEU
O. Subochev
PhD in Economics, Associate Professor, International Finance Department, KNEU

SOCIO-ECONOMIC RELATIONS OF LABOR RESOURCES IN THE COUNTRIES OF MENA REGION

Стаття присвячена аналізу соціально-трудова відносин в регіоні Близького Сходу і Північної Африки (МЕНА). Встановлено, що географічні та ресурсні чинники визначають економічний профіль даного регіону, який, в свою чергу, зумовив ключовий дисбаланс, що відображається на соціально-економічному розвитку регіону МЕНА. Було проаналізовано основні характеристики ринку праці в країнах МЕНА: зайнятість, безробіття та неповна зайнятість; демографічний стан; розглянуто характеристики економічно активного населення; проаналізовано стан міграції населення та місце робітників-іноземців на ринку праці. Зроблено висновок, що на механізм регулювання соціально-економічних відносин трудових ресурсів країн регіону МЕНА істотно впливає демографічний стан, рівень зайнятості населення, стан безробіття та міграційні процеси. Розширення можливостей для розвитку соціально-економічних відносин країн Близького Сходу та Північної Африки можливо за умов активного втручання держави в економіку для забезпечення максимальних темпів економічного розвитку за допомогою проведення політики прискореної індустріалізації, радикальних аграрних перетворень і мобілізації наявних трудових ресурсів в цих країнах.

The article aims to the analysis of social and labor relations in the Middle East and North Africa (MENA region). The range of geographical and resource factors that have led to key imbalances and affect further socio-economic development of the MENA region are defined. The article

analyzes economic profile, demographic situation and labor markets in the MENA countries with its main characteristics such as: employment, unemployment and underemployment. The characteristics of economically active population are systematized and proposed. Phenomenon of migration and the role of foreign workers in the local labor market get consideration.

The article states that peculiarities of demographic situation in the region are determined by population growth trend mainly due to natural increase and the change in the mortality rate, which is twice less than 50 years ago. These features of the demographic structure directly affect the reproduction of the workforce. A distinctive feature of economically active population of Arab countries is that the main its part is males. The share of females does not exceed 25% on average and is differentiated significantly by states.

There are still various obstacles to the participation of Arab women in economic activity, related to both religious traditions and ineffective development of productive forces, due to strict assignment of certain types of work to women, and existing discrimination in payment.

In the Arab countries, the level of child employment is quite high. Despite the governments' efforts, child labor is still widespread and almost all countries in the MENA region have some problem with the child labor market. Unemployment and labor influx in the region remain high (up to 90% in some countries). In addition, one of the most important components of current labor market in Arab countries is migration.

The article summarizes, that the socio-economic regulation mechanism for labor resources in the MENA region is significantly influenced by the demographic situation, employment rate, unemployment and migration processes. Further expanding of opportunities for socio-economic development in the Middle East and North Africa region is possible in case of active state policies. Provided industrialization acceleration, radical agrarian transformation and mobilization of available labor resources, will ensure further economic development in the future.

Ключові слова: *країни регіону МЕНА; демографічний стан; рівень зайнятості населення; стан безробіття; міграція; ринок праці.*

Key words: *countries of the MENA region; demographic situation; employment rate; unemployment rate; migration; labor market.*

Постановка проблеми. Процеси глобалізації протікають все швидше, охоплюючи нові сфери і регіони світу. Цей процес має як позитивні, так і негативні тенденції. На сьогоднішній день тільки детальний аналіз може виявити відповідність між наявними людськими ресурсами і потребами в робочій силі та можливими наслідками демографічних змін для економічного зростання, підприємництва та професійної підготовки.

Від демографічної структури населення в значній мірі залежать параметри регіонального ринку праці, співвідношення фондів накопичення і споживання, розташування і розвиток продуктивних сил, структура зайнятості і т.інш. Вона справляє помітний вплив на економічний потенціал регіону, на формування і використання бюджетних коштів, а також платіжного балансу населення. Зміни в демографічному розвитку і в статеві-віковій структурі населення викликають відповідні кількісні та якісні зрушення в соціально-економічних відносинах регіону, в структурі національного доходу, в кількісних і якісних показниках регіонального ринку праці. Загальні принципи відтворення трудових ресурсів єдині для всіх країн, але на умови їх відтворення впливають певні чинники, які можна об'єднати в такі групи: природно-географічні, демографічні, соціально-економічні та історико-етнокультурні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми економічного стану та інтеграційних процесів у контексті їхнього впливу на економічний розвиток країн Близького Сходу та Північної Африки в умовах глобалізації висвітлено в працях таких вчених як Яхья З. Альшех [1], В. М. Московкін [2], І.О. Абрамова [3], Яцик І. С. [4], Мозговий О.М. [5] та ін.

Мета і завдання дослідження. У статті поставлено за мету дослідити інституціональний механізм регулювання соціально-економічних відносин трудових ресурсів країн регіону МЕНА. Особливо актуальним стає комплексне вивчення взаємозв'язку демографічних процесів, що відбуваються в сучасному суспільстві з його економічним розвитком.

Виклад основного матеріалу. Сучасний виробничий процес висуває певні вимоги не тільки до кількісного відтворення робочої сили, а й до її якісних характеристик, що також рано чи пізно позначається на демографічних показниках. В першу чергу це стосується країн, що розвиваються, де вже в середині минулого століття відбулося неузгодженість ходу соціально-економічних і демографічних процесів. Високу смертність в цих країнах вдалося побороти зусиллями всієї світової спільноти шляхом поширення досягнень медицини, виробництва та зберігання продовольства, але традиційно висока народжуваність в цих країнах зберігається.

Близький Схід і Північна Африка (МЕНА) є різноманітним регіоном, на який впливають економічні та політичні трансформації, але з потенціалом для подальшого зростання. Він має переваги від привілейованого географічного розташування. Близький Схід і Північна Африка (МЕНА) - це регіон, що охоплює 19 країн Близького Сходу та Північної Африки. На регіон МЕНА припадає приблизно 6% населення світу. Населення країн МЕНА в даний час складає 368,1 млн., з них - Північна Африка - 195,7 млн., а країни Перської затоки - 172,4 млн. осіб і продовжує зростати (Рис. 1, Рис. 2) [6].

Рисунок 1. Динаміка населення регіону МЕНА

Джерело: складено авторами [6]

Слід зазначити, що зберігається тенденція зростання чисельності населення в основному за рахунок природного приросту (середньорічний приріст населення - 2,5%) [6, 7]. Крім народжуваності, на еволюцію демографічних процесів в регіоні вирішальний вплив справила зміна показника смертності, який за півстоліття знизився більш ніж в два рази. Народжуваність ж в більшості країн залишається як і раніше високою. Саме вона і визначає особливості демографічної ситуації в регіоні.

Рис. 2. Динаміка населення Північної Африки

Джерело: складено авторами [6]

При цьому в країнах Північної Африки найчисленніший є Єгипет, число жителів якого перевищує 100 млн. осіб (в сумі воно перевищує населення Алжиру, Марокко та Тунісу), Тому демографічна ситуація в Єгипті в найближчі роки буде істотно впливати на динаміку демографічних показників на весь південно-африканський регіон [6, 7].

На чисельність населення безпосередньо впливає процес відтворення, який з припливом нафтодоларів в регіон істотно змінився. У країнах Перської затоки виділяються дві групи країн: країни з високим показником

народжуваності, вище середньоазійського - більше 23% (Ірак, Ємен, Оман, Саудівська Аравія) і країни, що наближаються за показниками народжуваності і природного приросту до розвинених країн: Кувейт, Бахрейн, Катар, ОАЕ і Іран, з народжуваністю менше 15% [6, 7].

Відмінною особливістю демографічної структури населення арабських країн є переважання частки молодих людей: 60% населення віком від 25 років, а 20% жителів не досягли і 15-річного віку. При цьому середній вік жителів арабських держав не перевищує 25 років. При зіставленні з аналогічними показниками з іншими регіонами і у світі в цілому, можна стверджувати, що це наймолодший субрегіон світу (Рис. 3) [8].

Рисунок 3. Динаміка населення Середньої Азії

Джерело: складено авторами [6]

Трійку найбагатших країн Перської затоки становлять ОАЕ, Кувейт і Катар, де приплив нафтодоларів зіграв вирішальну роль на розвиток їх національних економік і соціальної сфери: сьогодні вони входять в десятку "соціально благополучних" країн. У цих країнах добре організована соціальна політика. Законодавство передбачає соціальні виплати на всі випадки життя (допомоги по безробіттю, через хворобу, у зв'язку з втратою годувальника, на дітей, на непрацюючу дружину; оплата відпусток, в тому числі декретних, і безвідсоткові позики на будівництво житла, на весілля).

Сам по собі значний демографічний ріст не є несприятливим фактором національного розвитку, хоча в умовах відставання темпів зростання економіки він може викликати і викликає негативні наслідки, ускладнюючи рішення таких нагальних проблем, як зайнятість, продовольче забезпечення, освіту, охорону

здоров'я тощо. Одним з демографічних показників, які надають обмежувальний вплив на формування трудових ресурсів, є, зокрема, вікова структура населення.

Досвід розвинених країн демонструє, що ринок праці - одна з найважливіших складових загальноекономічного ринкового механізму. Ринок праці охоплює широке коло соціально-економічних відносин, які володіють певною специфікою в межах конкретної території, де локалізовано процес відтворення населення, трудових ресурсів та робочої сили. Тобто ринок праці залежить від регіональних особливостей, різноманітної форм власності, соціально-демографічної і професійної структури населення, рівня науково-технічного та соціально-економічного розвитку конкретного регіону.

Рисунок 4. Динаміка трудових ресурсів регіону МЕНА

Джерело: складено авторами [7]

Зупинимося докладніше на аналізі ринку праці в країнах МЕНА з його основними характеристиками (Рис. 4, табл.1) [9]. Для оцінки можливостей зайнятості в міжнародній статистиці використовуються різні показники, найбільш поширеними з яких є частка зайнятих у загальній чисельності населення і рівень безробіття. Перевага першого показника полягає в тому, що він містить відомості про частку осіб працездатного віку, зайнятих у виробництві товарів і послуг, в складі всього населення, а також про розподіл зайнятих за віком і статтю. Даний індикатор охоплює всі категорії працівників, тому його використання може відобразити динаміку частки осіб, зайнятих в економіці та зміни в статеві-віковій структурі.

Таблиця 1.

Ключові показники ринку праці регіону МЕНА

Назва показника	роки			зміни, %	
	2016	2017	2018	2016/17	2017/18
Населення від 15 до 64 років. (в тис.)	282254,3	287067	292046	1,70	1,73
Робоча сила (в тис.)	118671,41	120996,72	123513,39	1,96	2,08
Заняті особи (в тис.)	107 583,44	109 696,42	112 023,23	1,96	2,12
Безробітні (в тис.)	11087,97	11300,29	11490,17	1,91	1,68
Рівень участі робочої сили (у %):	48,03	47,98	47,96	-0,05	-0,02
Чоловіки	77,10	77,16	77,24	0,06	0,08
Жінки	20,39	20,29	20,27	-0,1	-0,02
Молодь	29,48	29,35	29,15	-0,13	-0,2
Рівень безробіття (у %):	9,95	9,88	9,82	-0,07	-0,06
Чоловіки	7,9	7,9	7,8	0	-0,1
Жінки	17,87	17,69	17,7	-0,18	0,01
Молодь	26,2	26	26,1	-0,2	0,1

Джерело: складено авторами [9]

Однак недоліком даного показника є те, що він не надає інформації про фактично відпрацьований час: в більшості випадків робота протягом більше однієї години в день вважається зайнятістю. У той же час є досить

значні відмінності в характері роботи в залежності від категорії зайнятості. Робота протягом восьми годин на великому підприємстві з сотнями зайнятих істотно відрізняється від періодичної, що ведеться уривками, яка є характерною для багатьох видів неформальної зайнятості та самозайнятості. Сільськогосподарські роботи в залежності від сезону і погодних умов також характеризуються своїм ритмом. Все це говорить про те, що аналіз кількісних показників в такій багатофакторній сфері, як зайнятість населення, повинен доповнюватися якісними характеристиками.

Зазначені особливості демографічної структури безпосередньо впливають на відтворення робочої сили. Зростання населення молодих вікових груп - основне джерело поповнення трудових ресурсів. Річні темпи приросту населення в працездатному віці в країнах МЕНА (15-64 року) з 2016 р. по 2018 р. склали 1,7%. Найвищий показник був зареєстрований в Бахреїні - 5,7%. Це й не дивно, оскільки трудові ресурси досі поповнюються в значній мірі за рахунок припливу іноземних робітників. Значними виявилися і темпи приросту економічно активної частини населення в Саудівській Аравії (2,4%), Йорданії (2,8%) і Ємену (3%), що можна пов'язати як з швидким омолодженням населення, так і частково з поверненням мігрантів із зони військових конфліктів в Перській затоці [10,11].

Темпи зростання робочої сили в Марокко, Лівані, Єгипті та Тунісі були в діапазоні 2,3-2,5%. Низьке зростання економічної активності пояснюється рядом причин. По-перше, в деяких країнах (наприклад, Тунісі та Марокко) статистикою не враховується досить велика група населення, головним чином жінки, що працюють на дому в кустарній промисловості або в якості сімейних працівників в сільському господарстві. При проведенні опитувань вони відносять себе до домогосподарок, тобто не належать до економічно активного населення. По-друге, розвиток системи середньої і вищої освіти звузило межі економічної активності молоді. По-третє, безсумнівний шкоди національним трудовим ресурсам завдає еміграція як кваліфікованої, так і некваліфікованої робочої сили. Серед мігрантів, що виїжджають, переважають люди у віці 20-40 років [12].

Важливий елемент характеристики економічно активного населення - структура його зайнятості. За даними міжнародної статистики в 2015-2018 рр. серед чоловічого населення арабських країн Близького сходу і Північної Африки вона виглядала наступним чином: 18,6% були зайняті в сільському господарстві, 22,4% - в промисловості і близьких до неї за характером зайнятості галузях і 59% - у сфері послуг. На жаль, в більшості арабських країн через відсутність аналогічних даних за попередні роки динаміку галузевої зайнятості простежити неможливо. Представлені лише відомості щодо Сирії та Єгипту. Вони говорять про те, що структура зайнятості сирійських чоловіків не зазнала істотних змін протягом 2015-2018 рр., 23% з них як і раніше зайняті в сільському господарстві, частка зайнятих в промисловості зросла на 1 процентний пункт і склала 29%, а зайнятість в третинному секторі скоротилася на 1 процентний пункт до 48% [13].

Більш глибокими виявилися зміни в галузевій структурі зайнятості єгиптян. Проведена з 1970-х років політика «відкритих дверей» привела до випереджаючого зростання зайнятості в сфері послуг з 41% в 1990-92 рр. до 49% в 2003-2006 рр., деякого зниження даного індикатора в промисловості з 25% до 23% і більше істотного скорочення в сільському господарстві з 35% до 28%.

Зростання зайнятості в сфері послуг пов'язано, перш за все, з туристичним бумом, що почався більше 25 років тому. Іноземці та багаті араби за незначні суми орендували в уряду Єгипту землю, на якій зводили готелі за принципом максимального сервісного обслуговування в одному місці. Єгипетський уряд постійно заохочує своїх громадян, що працюють за кордоном до репатріації капіталу. Їм пропонуються унікально високі ставки по депозитах в місцевих банках. При цьому, збереження вкладів гарантується на найвищому рівні. Ще більші пільги надаються тим, хто свої закордонні накопичення вкладає в приватну справу, відкриває фірму або підприємство на території країни. Податкові пільги та субсидії таким підприємцям гарантовані. До того ж сьогодні країна позиціонує себе як світська держава, яка придатна і для відпочинку і для бізнесу.

Аналіз структури зайнятого населення по галузях дозволяє провести класифікацію тих 10 країн арабського світу, які досить повно представлені міжнародної статистикою. Відносно низький рівень розвитку продуктивних сил і аграрний характер в 2015-2018 рр. був характерний для економіки Марокко, де 40% зайнятого населення працювало в сільському господарстві, 21% в промисловості, 39% в сфері послуг. До другої групи потрапили Єгипет, Алжир і Сирія з цифрами по сільському господарству на рівні 23-28%, промисловості - 23-29% і сфери послуг 48-53%. Третю групу склали Ірак і Палестинська національна адміністрація, де зайнятість в рослинництві і тваринництві знизилася до 14% і 12%, а в сфері послуг зросла до 57% і 62% відповідно. Нарешті, в Саудівській Аравії і Йорданії в сільському господарстві зосереджено лише 4-5% зайнятого населення, а в третинному секторі 85% і 73%. За цим показником дані арабські держави впритул наблизилися до розвинених країн Європи та Америки. Багато в чому концентрація більшої частини населення в сфері послуг Королівства Саудівська Аравія є продовженням проведеної політики, коли довгі роки держава надавала своїм громадянам «необтяжливу» роботу. Фізична праця ніколи не користувалася пошаною у жителів країн Аравійського півострова, а корінні жителі вважають за краще працювати в торгівлі через можливість отримувати нехай не дуже велику, але відносно постійну винагороду за свою працю [11].

Відмінна риса економічно активного населення арабських країн полягає в тому, що основну його масу складають чоловіки. Що ж стосується жінок, то їх питома вага в середньому не перевищує 25% та істотно диференційована по окремих державах. В цілому для країн, що розвиваються характерна більш слабка залученість жінок в суспільній трудовій діяльності в порівнянні з розвиненими державами. Разом з тим, в жодному з регіонів, що розвиваються в цілому не спостерігається скорочення участі жінок у робочій силі. Певною мірою це пов'язано з тим, що відбуваються глобальні зміни в структурі виробництва, що зменшують бар'єри для вступу жінок на ринок праці. На шляху участі жінок арабських країн в суспільному виробництві все ще зберігаються різні перешкоди, пов'язані як з релігійними традиціями, так і недостатньо високим рівнем

розвитку продуктивних сил, закріпленням за жінками певного виду робіт, дискримінацією в оплаті праці. Саме тому в середньому по регіону лише третина працездатних жінок в 2017 р. входила в категорію економічно активних. Цей показник був найнижчим у світі [11].

Сьогодні зайнятість серед жінок в арабських країнах - найнижча в світі. Але навіть в Об'єднаних Арабських Еміратах, де цей показник набагато вище 52%, дві третини безробітних також складають жінки.

Галузева структура зайнятості жіночого населення дає неоднозначну картину. У Ємені вона відображає все ще низький рівень розвитку продуктивних сил і аграрний характер економіки. За даними міжнародної статистики в 2015-2018 рр. в первинному секторі тут працювало близько 80% всіх працюючих мешканок цієї країни. Досить високою виявилася концентрація жінок в рослинництві і тваринництві Сирії (58%), Марокко (57%), Єгипту (39%) і на Палестинських територіях (34%). Що стосується країн Перської затоки, то основним сегментом ринку праці є галузі третинного сектору, концентровані в 2015-2018 рр. в Королівстві Саудівська Аравія 98% жіночого зайнятого населення, Катарі 97%, ОАЕ 86%, Омані 80%. Це пов'язано не тільки з активною жіночою імміграцією в даний регіон. Корінні жительки Аравійського півострова також стрімко прогресують. Зростає число представниць слабкої статі в приватному секторі. Корінні еміратки становлять понад третину місцевих представників бізнесу [10, 13].

Серйозною перешкодою в працевлаштуванні жінок, особливо тих, хто має освіту і спеціальність, є зростаюча конкуренція з боку фахівців-чоловіків. І, тим не менш, в середовищі професійних і технічних працівників в Сирії вони складають 40%, Єгипті, Алжирі, Омані, Марокко і ПНА 30-35%, ОАЕ і Катарі досягають чверті всіх зайнятих, а в Ємені їх питома вага знизилась до 15 % [11].

Звертає на себе увагу той факт, що в арабських країнах досить високий рівень дитячої зайнятості. Необхідні дані на цю тему були зібрані в ході вибіркового дослідження, проведених в Єгипті, Іраку, Марокко, Сирії та Ємені. Опитування показали, що масштаби використання дитячої праці в Іраку становили 14,7%, Марокко - 13,2%. Мінімальні цифри використання дитячої праці були зафіксовані в Єгипті - 7,9% і Сирії - 6,6%. В якому б секторі економіки не використовували дитячу працю, він практично завжди тісно пов'язаний з нерегульованою неформальною економікою, яка знаходиться за межами досяжності офіційних інститутів, включаючи служби інспекції праці. Від 80% до 95% дітей в перерахованих вище країнах допомагають в домашньому господарстві і відносяться за класифікацією Міжнародної організації праці (МОП) до неоплачуваних сімейних працівникам. Питома вага зайнятих в сільському господарстві дітей в Ємені зростає до 90%, а в Марокко - до 60%. Щодо ринку дитячого найманої праці, то його масштаби невеликі: максимальне значення в Ємені (35% зайнятих підлітків від 7 до 14 років) [11]. Таким чином, незважаючи на зростаючі зусилля урядів, дитяча праця все ще має поширений характер і практично всі країни регіону МЕНА в тій чи іншій мірі мають проблему ринку дитячої праці. Проблема скорочення масштабів використання та викорінення дитячої праці має як морально-етичні, так і соціально-економічні аспекти. Для її вирішення необхідні розширення доступу до шкільної освіти, підвищення доходів сімей і зміна ставлення до праці дітей з боку всього суспільства в поєднанні з дотриманням законів про регулювання дитячої праці.

На ринку праці регіону МЕНА спостерігається унікальна ситуація. Незважаючи на значну частку молоді та вкрай низьку зайнятість жінок, в регіоні зберігаються високі показники безробіття і імпорту робочої сили (в ряді країн до 90%) [10, 14].

Проблема безробіття та неповної зайнятості - одна з найбільш актуальних і складних в соціально-економічних відносинах країн цього регіону. За даними міжнародної статистики в 2015-2018 рр. в країнах МЕНА рівень безробіття сягав 12% від економічно активного населення, вдвічі перевершуючи аналогічний світовий індикатор (6,4%).

Постійне зростання чисельності населення регіону, міграція надлишкової робочої сили в міста, розорення ремісників - всі ці фактори призвели до того, що збільшення абсолютних і відносних показників безробіття зростало швидкими темпами. Армія безробітних арабських країн істотно диференційована за освітнім рівнем. Представлені дані свідчать про те, що більшість тих, хто не може знайти використання своїй праці мають лише початкову освіту. Що стосується абсолютних масштабів безробіття, за оцінкою МОП в цілому по країнах Близького Сходу і Північної Африки на сьогоднішній день вона складає близько 14 млн. осіб. В результаті виділилася група країн, де безробіття було найбільш високим: Туніс (15,5%), Йорданія (15%), Алжир (12%), Єгипет (11,4%) і Марокко (9%). Більше 30% палестинської робочої сили не мають роботи; безробіття серед молоді залишається вище 40%. Менше половини всіх палестинців старше 15 років економічно активні і дві третини молоді в даний час не знаходяться в складі робочої сили. Одночасно в країнах Перської затоки питома вага безробітних була мінімальною: в Саудівській Аравії 5,9%, ОАЕ 2,5%, Кувейті 2%. Дуже невелике число не знайшли використання своїй праці було в Катарі (0,14%) - 28 тис. Але наявність навіть такої порівняно невеликої армії безробітних викликає занепокоєння керівництва монархій Перської затоки [10, 15].

Однією з найважливіших складових сучасного ринку робочої сили арабських країн є міграція населення. Попит на іноземну робочу силу в країнах Перської затоки обумовлений такими факторами, як брак кваліфікованих фахівців, обмеження на використання праці жінок, це позбавляє країни значної частини трудового потенціалу. У країнах Перської затоки система найму трудових іммігрантів розвинена досить добре. Основну роль в ній грають «спонсори» або «поручителі» - громадяни країн імміграції, так звані кафіли (вони не обов'язково є роботодавцями), які набирають робітників в країнах - донорах іммігрантів за допомогою рекрутингових агенцій. Без цього спонсора трудової іммігрант не може отримати ні посвідки на проживання, ні візи. Зі спонсором укладається контракт, за яким він несе матеріальну і юридичну відповідальність за іммігранта, бере на себе витрати на переліт, візу, дозвіл на роботу та ін. Приплив іммігрантів стимулюється розвитком інфраструктури монархій Перської затоки, зростанням попиту на товари тривалого користування, сервісне обслуговування, послуги освіти і охорони здоров'я. Іноземні

робітники зайняті переважно в приватному секторі; громадяни в основному працюють в державному секторі економіки (в сфері фінансів, нафтовидобутку, телекомунікаційних технологій), де можна розраховувати на високий дохід, соціальний статус, пільги. Робота в приватному секторі є менш престижною. Таким чином, в цьому секторі для іноземних робітників виділяється спеціальна ніша.

Зростання попиту на робочу силу з немусульманських країн Азії сьогодні викликаний і міркуваннями безпеки. Через побоювання, пов'язані з поширенням екстремізму і тероризму, підприємці в країнах Перської затоки зацікавлені в імміграції робітників з немусульманських країн, яким до того ж платять нижчу зарплату. Але ніде вона не служить настільки важливим фактором трансформації соціального, економічного і політичного життя, як в арабських монархіях Перської затоки. Тут питома вага іноземців без урахування нелегальних іммігрантів у загальній чисельності зайнятих становить понад 2/3. Це набагато більше, ніж в країнах ЄС, які також активно використовують іноземну робочу силу. Але якщо занепокоєння жителів «старого світу» пов'язане з тим, що іммігранти будуть конкурентами на ринку праці, то в зоні Перської затоки стає реальністю загроза серйозних культурних, демографічних та етнічних змін. Визначити точну чисельність робітників-іммігрантів в регіоні непросто, тому що достовірна статистика в силу об'єктивних і суб'єктивних причин відсутня. Опубліковані дані носять, як правило, оціночний характер (Табл.2). Вони свідчать про те, що чисельність іноземної робочої сили стає дедалі більше в цьому субрегіоні. У 1975 р. вона становила близько 3 млн. осіб, у 1985 р. перевищувала 7 млн. осіб, а в даний час за деякими даними досягає 10-15 млн. осіб. При цьому відносні показники знижуються. Це пов'язано з одного боку з більш чіткою реалізацією програм соціально-міграційного контролю, а з іншого, з тим, що на ринок праці виходять нові національні кадри, які народилися в 1990-х рр. і досягли працездатного віку.

Таблиця 2.
Чисельність громадян і іммігрантів в країнах Ради співробітництва арабських держав Перської затоки (РСАДПЗ)

Країна	Чисельність іммігрантів		Чисельність громадян	
	загальна	з них робоча сила	загальна	з них робоча сила
Бахрейн	704137	409800	862856	512354
Кувейт	2866136	1960798	1330992	482 931
Оман	1844978	1739000	2984968	972530
Катар	1687640	1 713 795	1007209	302 435
Саудівська Аравія	10185945	10183104	23368398	4 072 265
ОАЕ	8095126	5200000	1446489	1 620 923

Джерело: складено авторами [13, 16]

За найостаннішими доступними даними чисельність іноземців в Кувейті сягає майже 3 млн. осіб, що становить близько 70% населення країни. Близько 70% людей, що приїхали до країни, це, як і раніше, вихідці з Індії, Пакистану, Бангладеш, Шрі-Ланки. На частку іммігрантів з арабських держав припадає 10%, Ірану - 8%. Подібна національна структура імміграції з деякими варіантами характерна і для інших країн Перської затоки [16].

Суттєвих змін зазнав і освітній рівень робітників-іноземців. Сумарна чисельність працівників з вищою і середньою освітою наблизилася до числа працівників зі знаннями на рівні початкової школи. Низько кваліфіковані іноземні робітники виконують в країні найважчу роботу та використовуються в якості дорожніх робітників, прибиральників, домашньої прислуги і т.ін. Найбільш забезпеченим соціальним прошарком серед іноземної робочої сили є фахівці з середньою технічною та професійною кваліфікацією. Їх наймають на роботу в якості службовців державних і приватних організацій, підприємств і банків, медичних працівників і т. ін. Високооплачуваними фахівцями є також іноземні радники високого рівня. На провідних посадах в державах Перської затоки стоять західні фахівці, в першу чергу громадяни США і Великобританії. Це пов'язано з традиційним впливом Великобританії (існував британський протекторат над значною частиною Східної Аравії), значною участю американського і британського капіталу в розробці нафтових родовищ, традиційними військово-політичними зв'язками монархій Перської затоки з провідними країнами НАТО, широким поширенням англійської мови в науково-технічній сфері. У Саудівській Аравії працює не менше 50 тис. американських фахівців і 30 тисяч британських, а також близько 25 тисяч громадян інших західних країн. За деякими даними зараз в ОАЕ працює приблизно 70 тис. західних фахівців. Особливу групу складають військові консультанти, радники та військовослужбовці, розміщені на військових базах. Американські військові радники служать у збройних силах Кувейту, Катару і Бахрейну. Британські військові консультанти співпрацюють з урядами Саудівської Аравії, Кувейту і Оману, французькі - з владою ОАЕ і Катару. У приватних компаніях працюють в основному іноземні топ-менеджери. У Бахреїні ситуація відрізняється від усіх країн Перської затоки. Емірат практично припинив видобуток нафти і скоротив значну кількість робочих місць в нафтовому секторі. Крім того, в Бахреїні простіше була процедура натуралізації іноземців. Значна частина колишніх іммігрантів за останні десятиліття стала громадянами. Тому зараз вони складають 50% всіх жителів країни і 60-

65% зайнятих. Іноземна робоча сила залишається важливим фактором суспільного і економічного розвитку країн Перської затоки. У найближчому майбутньому ця ситуація навряд чи істотно зміниться. Запропоновані програми націоналізації кадрів припускають підвищення частки місцевих трудових ресурсів до 75% в найближчі роки [16]. Однак реалізація цієї мети представляється сьогодні малоймовірною.

Висновки. На механізм регулювання соціально-економічних відносин трудових ресурсів країн регіону МЕНА істотно впливає демографічний стан, рівень зайнятості населення, стан безробіття та міграційні процеси. Збереження високої народжуваності в цьому регіоні обумовлено, перш за все, складним комплексом соціально-економічних, демографічних, психологічних і соціально-культурних чинників: рівнем добробуту населення; безправним станом жінок в суспільстві, їх низьким залученням до суспільного виробництва, недостатнім освітнім рівнем; значним впливом звичаїв, традицій, релігійних догматів, які проповідують необхідність створення багатодітної сім'ї. Демографічний стан невід'ємно пов'язаний із ринком праці та проблемою безробіття. Ліквідувати безробіття в країнах регіону МЕНА можна тільки шляхом втручання держави в економіку для забезпечення максимальних темпів економічного розвитку за допомогою проведення політики прискореної індустріалізації, радикальних аграрних перетворень і мобілізації наявних трудових ресурсів цих країн.

Список літератури.

1. Yahya Z. (2016) Alshehhi Demand and supply of labor market: a case of UAE. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*. Vol. 10. Number 4-5. pp. 145-154.
2. Московкин В. М. Методологические основы глобальной конкурентоспособности (на примере стран МЕНА и Украины). *Бизнес – Информ*. № 6. 2006. С. 10–19.
3. Абрамова И.О. Рынок труда в странах Африки: количественные и качественные характеристики. *Экономическая глобализация и проблемы национальной и международной безопасности*. №2. 2013. С.128-134.
4. Яцик І. С. Маргіналізація Африки: особливості генези політико-культурної спільноти. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Серія 22. Політичні науки та методика викладання соціально-політичних дисциплін. Вип. 11.2013. С. 42-48.
5. О. М. Мозговий, О. В. Субочев, О. М. Юркевич. Основні моделі функціонування ісламських фінансів: критичний погляд. *Інвестиції: практика та досвід*. № 6. 2017. С. 20–25.
6. World Bank (2019). Middle East & North Africa Open Data. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://data.worldbank.org/region/middle-east-and-north-africa>.
7. Arabic Digital Marketing Services (2019). MENA Region Countries List 2020 Update. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://istizada.com/mena-region>.
8. McKee, M., Keulertz, M., Habibi, N., Mulligan M. and Woertz, E. (2017). Demographic and economic material factors in the MENA region. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.iai.it/sites/default/files/menara_wp_3.pdf.
9. Worldometer (2019). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.worldometers.info/world-population>.
10. The Gulf Labour Markets, Migration and Population (GLMM) program (2018). Gulf Labour Markets, Migration and Population. Demography, Migration, and the Labour Market in Oman. GLMM - EN - No. 7/2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gulfmigration.org/media/pubs/exno/GLMM_EN_2018_07.pdf (Accessed 6 August 2020)
11. Organization for Economic Cooperation and Development (2006). Women and men in OECD countries. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.oecd.org/sdd/37962502.pdf>.
12. Internetworldstats (2019). Internet Usage in the Middle East. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.internetworldstats.com/stats5.htm>.
13. World Population Review (2019). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://worldpopulationreview.com>.
14. Labor Force Sample Survey: Annual Report 2017 (2018). Planning and Statistics Authority, Doha – Qatar. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2017/statistical_analysis_labor_force_2017_En.pdf.
15. The Gulf Labour Markets, Migration and Population (GLMM) program (2018). Gulf Labour Markets, Migration and Population. Demography, Migration and Labour. Demography, Migration and Labour Market in Saudi Arabia. GLMM - EN - No. 5/2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gulfmigration.org/media/pubs/exno/GLMM_EN_2018_05.pdf.
16. Middle East and North Africa (MENA) Mixed Migration Overview. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rocairo.iom.int/regional-migration-data>.

References.

1. Yahya Z. Alshehhi (2016), “Demand and supply of labor market: a case of UAE”. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*, APSTRACT Vol. 10, Number 4-5, pp. 145-154.
2. Moskovkin V. M., Yusef M. M. Brihit. (2006), “Methodological foundations of global competitiveness (on the example of MENA countries and Ukraine)”, *Biznes – Inform*, № 6, pp. 10–19.
3. Abramova I.O. (2013), “Labor market in African countries: quantitative and qualitative characteristics”, *Ekonomicheskaya globalizatsiya i problemy natsional'noj i mezhdunarodnoj bezopasnosti*, № 2, pp.128-134.

4. Yatsyk I. S. (2013), "Marginalization of Africa: features of the genesis of the political and cultural community", *Naukovyj chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova*, Seriya 22, Politychni nauky ta metodyka vykladannia sotsial'no-politychnykh dystsyplin, Vol. 11, pp. 42-48.
5. Mozghovij O. M., Subochev O. V., Yurkevych O. M. (2017), "Basic models of Islamic finance: a critical view", *Investysii: praktyka ta dosvid*, № 6. pp. 20–25.
6. World Bank (2019). Middle East & North Africa Open Data, available at: <https://data.worldbank.org/region/middle-east-and-north-africa> (Accessed 6 August 2020).
7. Arabic Digital Marketing Services (2019). MENA Region Countries List 2020 Update, available at: <http://istizada.com/mena-region/> (Accessed 6 August 2020).
8. McKee, M., Keulertz, M., Habibi, N., Mulligan M. and Woertz, E. (2017), Demographic and economic material factors in the MENA region. MENARA Working Paper. [pdf], available at: http://www.iai.it/sites/default/files/menara_wp_3.pdf (Accessed 6 August 2020).
9. Worldometer (2019), [online], available at: <https://www.worldometers.info/world-population> (Accessed 6 August 2020).
10. The Gulf Labour Markets, Migration and Population (GLMM) program (2018). Gulf Labour Markets, Migration and Population. Demography, Migration, and the Labour Market in Oman. GLMM - EN - No. 7/2018 [pdf], available at: http://gulfmigration.org/media/pubs/exno/GLMM_EN_2018_07.pdf (Accessed 6 August 2020).
11. Organization for Economic Cooperation and Development (2006). Women and men in OECD countries. [pdf], available at: <https://www.oecd.org/sdd/37962502.pdf> (Accessed 6 August 2020).
12. Internetworldstats (2019). Internet Usage in the Middle East, available at: <https://www.internetworldstats.com/stats5.htm> (Accessed 6 August 2020).
13. World Population Review (2019), available at: <https://worldpopulationreview.com> (Accessed 6 August 2020).
14. Labor Force Sample Survey: Annual Report 2017 (2018). Planning and Statistics Authority, Doha – Qatar [pdf], available at: https://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2017/statistical_analysis_labor_force_2017_En.pdf (Accessed 6 August 2020).
15. The Gulf Labour Markets, Migration and Population (GLMM) program (2018). Gulf Labour Markets, Migration and Population. Demography, Migration and Labour. Demography, Migration and Labour Market in Saudi Arabia. GLMM - EN - No. 5/2018 [pdf], available at: http://gulfmigration.org/media/pubs/exno/GLMM_EN_2018_05.pdf (Accessed 6 August 2020).
16. Middle East and North Africa (MENA) Mixed Migration Overview, available at: <https://rocairo.iom.int/regional-migration-data>. (Accessed 6 August 2020).

Стаття надійшла до редакції 14.10.2020 р.