

УДК 339.9

Г.В. Дугінець

ТРАНСНАЦІОНАЛЬНІ ПОТОКИ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ГЛОБАЛЬНІ ЛАНЦЮГИ ВАРТОСТІ: НОВІ ВИМОГИ ДО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті розглянуто взаємодію глобальних ланцюгів вартості та транснаціональних потоків робочої сили в умовах структурних зрушень світової економіки. На основі статистичних даних OECD, ILO, Світового банку та аналітичних звітів міжнародних організацій показано, що ГЛВ залишаються ключовою формою організації міжнародного виробництва, а трудова міграція - важливим джерелом формування глобального ринку праці. Проаналізовано вплив цифровізації, автоматизації, міжнародної науково-дослідної діяльності та концентрації виробництва на розвиток людського капіталу. Висвітлено тенденції в участі країн у ГЛВ, зокрема зміни структури зайнятості, зростання вимог до кваліфікації, значення STEM-компетентностей та соціально-поведінкових навичок. Розкрито проблеми доступності знань, дифузії технологій, часових лагів упровадження інновацій, нерівномірної концентрації виробництва та передчасної деіндустріалізації. Окреслено вплив репатріації окремих виробництв, поширення автоматизації, а також соціально-демографічні аспекти участі у ГЛВ, зокрема становище жінок і трудових мігрантів у нижніх ланках виробничих мереж. Показано, що ефективна участь у глобальних ланцюгах вартості залежить від рівня людського капіталу, технологічної готовності та інституційної спроможності країн забезпечувати безперервний розвиток навичок у контексті транснаціональної мобільності праці.

Ключові слова: транснаціоналізація, глобалізація, глобальні ланцюги вартості, транснаціональні переміщення робочої сили, трудоресурсні потоки; міжнародна трудова мобільність; міжнародна міграція, трудова міграція; міграційна політика; людський капітал; глобальний ринок праці; переміщення робочої сили; інтеграція мігрантів; стійкість ринку праці; трудові ресурси; міжнародне співробітництво.

DOI 10.34079/2226-2822-2023-13-25-207-214

Постановка проблеми. У 2023 році глобальні ланцюги вартості (ГЛВ) залишаються ключовою формою організації міжнародного виробництва та торгівлі. За даними OECD, частка торгівлі, пов'язаної з ГЛВ, становить понад 70 % світової торгівлі, що підтверджує їхній домінуючий вплив на перерозподіл функцій між країнами та формування глобального попиту на робочу силу (OECD, 2021). Посилення ролі ГЛВ супроводжується активізацією транснаціональних потоків робочої сили. Згідно з оцінками ILO, міжнародні мігранти становлять близько 5 % глобальної робочої сили, що відображає масштабність трудових переміщень та їхню інтегрованість у світову економіку (ILO, 2021). За даними Світового банку, станом на 2023 рік кількість міжнародних мігрантів у світі досягла 184 млн осіб, серед яких приблизно 43 % – трудові мігранти. Це підтверджує, що трудоресурсні потоки є невід'ємною складовою глобального ринку праці та формують нові виклики щодо управління людським капіталом (World Bank, 2023). У «International Migration Outlook 2023» зафіксовано рекордний обсяг трудової міграції до країн OECD: у 2022 році вони прийняли понад 6 млн нових постійних мігрантів, що є найвищим показником за всю історію спостережень. Це підкреслює значну залежність економік із високим рівнем доходу від імпортованої робочої сили (OECD, 2023). Структурні зміни у ГЛВ, цифровізація та

автоматизація виробничих процесів формують нові вимоги до розвитку людського капіталу. За даними World Economic Forum, понад 50 % працівників у світі потребуватимуть суттєвого підвищення кваліфікації до 2025 року, що пов'язано з технологічними зрушеннями, глобальною конкуренцією за таланти та розширенням міжнародної мобільності (World Economic Forum, 2023). У таких умовах посилюється необхідність формування високого рівня адаптивності, цифрових компетентностей та міжкультурних навичок у працівників, залучених до глобальних виробничих систем. Ефективний розвиток людського капіталу стає ключовим фактором стійкості ГЛВ і здатності економік інтегруватися у транснаціональні трудові потоки. Таким чином, комплексна взаємодія глобальних ланцюгів вартості, міграційних процесів та структурних змін на ринку праці визначає високу актуальність дослідження нових вимог до розвитку людського капіталу у 2023 році. Наявні статистичні дані та міжнародні звіти підтверджують, що саме людський капітал є критичним ресурсом забезпечення конкурентоспроможності держав і транснаціональних корпорацій у сучасній світовій економіці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі питання взаємодії глобальних ланцюгів вартості та транснаціональних потоків робочої сили розглядається насамперед у межах трьох змістових напрямів, що формують методологічну основу подальшого дослідження. Так концептуальні засади ГЛВ та їхнє значення для розвитку продуктивності та технологічної модернізації широко висвітлені у звітах Світового банку та ОЕСР, в яких підкреслюється, що ГЛВ є домінуючою формою організації глобальної торгівлі та створюють можливості для економічного зростання країн, здатних адаптувати свій людський капітал до вимог глобальних виробничих мереж (World Bank, 2020). У дослідженні OECD *Skills and Global Value Chains* встановлено, що участь країн у складніших сегментах ГЛВ прямо залежить від рівня розвитку навичок робочої сили та інституційної спроможності забезпечувати їх безперервне оновлення (OECD, 2017). У межах другого напрямку розглядається вплив інтеграції економік у ГЛВ на структуру зайнятості та формування трудових потоків. Наприклад аналітичні матеріали ILO, зокрема *Labour standards in global supply chains how to meet them to become more competitive and sustainable*, аналізують умови праці та соціальні стандарти для мігрантів, залучених до міжнародних виробничих мереж (ILO, 2019). Третя група праць аналізує вплив глобалізації й технологічних трансформацій на вимоги до компетентностей працівників. У дослідженні Світового банку *Migration and Development Overview* людський капітал розглядається як ключова передумова переходу до складніших сегментів ГЛВ та запропоновано рамку «match and motive», що дозволяє оцінювати ефективність міжнародних трудових переміщень через відповідність навичок працівників потребам ринку праці країн призначення (World Bank, 2023).). В свою чергу доповіді ILO щодо дефіциту навичок підкреслюють важливість розвитку цифрових, управлінських та міжкультурних компетентностей як умов стійкої інтеграції працівників у транснаціональні виробничі системи (ILO, 2018)).

Узагальнюючи науковий доробок, слід відзначити, що хоча роль людського капіталу у функціонуванні ГЛВ широко визнається, системні моделі поєднання міграційної політики та політики розвитку навичок залишаються недостатньо розробленими.

Метою статті є дослідження ролі глобальних ланцюгів вартості у розвитку людського капіталу в контексті формування транснаціональних потоків робочої сили.

Виклад основного матеріалу. У сучасній світовій економіці прискорення технологічних змін та поглиблення глобалізаційних процесів формують нові умови функціонування глобальних ланцюгів вартості та впливають на динаміку транснаціональних потоків робочої сили. Стрімка еволюція цифрових і виробничих технологій визначається міжнародними організаціями як ключовий чинник структурних

перетворень, що змінює форми організації праці та підвищує вимоги до кваліфікації працівників. Зокрема, у *World Economic Forum* підкреслюється, що технологічні зміни пришвидшують попит на навички високого рівня та змінюють структуру зайнятості у глобальних виробничих системах (World Economic Forum, 2023). У другій половині XX - на початку XXI ст. дослідження ролі знань, технологій та кваліфікованої праці в економічному розвитку сприяли становленню концепції економіки знань, у межах якої визначальним фактором зростання визнаються інтелектуальні та інноваційні ресурси. Наукові праці Світового банку акцентують увагу на тому, що здатність країн інтегруватися у глобальні ланцюги вартості прямо пов'язана з рівнем розвитку людського капіталу та ефективністю національних систем освіти і професійної підготовки (World Bank, 2023).

Подальший розвиток високотехнологічних секторів, поширення інформаційно-комунікаційних технологій та збільшення доступу до вищої освіти спричинили суттєві зміни в структурі кваліфікованої праці. Це супроводжувалося зростанням попиту на мобільних фахівців, здатних працювати у транснаціональних виробничих мережах. У звітах OECD відзначено, що участь країн у складніших сегментах глобальних ланцюгів вартості залежить від компетентностей робочої сили та її здатності до адаптації (OECD, 2017). Емпіричні дані підтверджують, що науково-дослідна діяльність провідних інноваційних компаній набуває глобального характеру. За результатами дослідження *Global Innovation 1000*, у 2015 році 94 % найбільших світових компаній здійснювали частину своїх НДДКР за межами країни походження (Jaruzelski, Schwartz, & Staack, 2015). Це зумовлювалося як прагненням розширити доступ до висококваліфікованих кадрів, так і необхідністю наближення інноваційної діяльності до ключових ринків та центрів наукової спеціалізації, зокрема в Китаї та Індії. Такі процеси безпосередньо впливають на розвиток глобальних ланцюгів вартості, оскільки транснаціональні компанії інтегрують у виробничі мережі не лише матеріальні ресурси, а й інтелектуальні - знання, навички та компетентності. Унаслідок цього транснаціональні потоки робочої сили стають ключовим елементом забезпечення інноваційної динаміки та технологічної спроможності ГЛВ. Таким чином, технологічні та організаційні зміни, що відбуваються у світовій економіці, формують нові вимоги до розвитку людського капіталу. Від рівня підготовки, мобільності та адаптивності працівників залежить здатність країн і компаній інтегруватися у глобальні ланцюги вартості, забезпечувати ефективне функціонування транснаціональних виробничих систем і підтримувати конкурентоспроможність у глобальному середовищі.

У науковій літературі підкреслюється, що зростання доступності інтелектуальних ресурсів та результатів наукових досліджень має подвійний ефект: з одного боку, відкритість знань прискорює поширення інновацій та підсилює динаміку економічного зростання; з іншого – може знижувати стимули приватних компаній до інвестування у дослідження та розробки через підвищення ризиків швидкого копіювання нових технологічних рішень конкурентами. Створення інноваційного продукту потребує значних фінансових та організаційних витрат, тоді як витрати компаній-імітаторів історично є істотно нижчими, що послаблює мотивацію первинних інноваторів здійснювати довгострокові вкладення у R&D. У цьому контексті важливою стає проблема дифузії технологій та її впливу на структуру ринку. Пізніші виробники, орієнтуючись на вже апробовані рішення, можуть пропонувати продукцію за нижчою собівартістю або з урахуванням помилок технологічних піонерів, що впливає на загальну конкурентну динаміку. Водночас масове поширення інновацій часто супроводжується зміною їхніх якісних характеристик: зі зниженням вартості виробництва окремі продукти можуть втрачати первинну споживчу цінність, що ставить питання про

збалансованість темпів технологічного оновлення та реальну ефективність нових моделей для кінцевих користувачів.

Особливої уваги потребує часовий лаг між отриманням наукового результату і його практичним застосуванням у виробництві. Тривалість цього лагу визначається не лише характеристиками наукової розробки, а й якістю людського капіталу, залученого до всіх етапів її трансформації в інноваційний продукт. Кваліфікація викладачів, інженерів, технологів, фахівців із конструювання, виробничого персоналу, менеджерів та органів державного управління визначає швидкість і результативність впровадження нових технологій у господарську практику.

Технологічні зрушення також створюють виклики для ринку праці: структурні зміни у виробництві та сфері послуг потребують адаптації трудових ресурсів, а в окремих секторах можливе скорочення потреби у працівниках традиційних спеціальностей. У зв'язку з цим науковці наголошують на тому, що технологічний прогрес трансформує вартість і характер створюваних благ швидше, ніж це фіксується у національних системах статистичного обліку (див. наприклад (Boskin, Gordon, Dullenberger, Griliches and Jorgenson, 1996)).

У контексті дослідження глобальних ланцюгів вартості та транснаціональних потоків робочої сили ключовою проблемою, що потребує уваги, є зростання просторової та структурної концентрації виробництва під впливом мережевих ефектів (Chen, 2016; Schechter, 2017). Випуск продукції зосереджується у відносно невеликій кількості локацій із найбільш сприятливими умовами – вигідним транспортно-географічним положенням, доступом до сировини й енергії, наближеністю до ринків збуту та центрів формування кваліфікованої робочої сили. Підприємства, розташовані у менш привабливих з цих позицій регіонах, часто не витримують конкуренційного тиску, що призводить до згортання виробництва, вивільнення працівників і посилення міграційних процесів. Старі промислові райони дедалі відчутніше конкурують з країнами, що розвиваються, які інтегрувалися в глобальні ланцюги вартості на основі порівняльних переваг у вартості праці.

Нерівномірна концентрація виробництва віддзеркалюється і в динаміці міжнародної торгівлі: після падіння майже на 15 % у 2009 р. її відновлення відбувається повільніше, ніж зростання світового ВВП, на тлі стагнації глобальних інвестицій (McKinsey Global Institute, 2017). За таких умов новітні підходи до економічного зростання, що базуються на фрагментації виробництва в межах міжнародних виробничих мереж, вимагають глибшого розуміння того, як лібералізація торгівлі, технологічні зрушення та внутрішні інституційні умови спільно впливають на зайнятість, доходи, нерівність і можливості розвитку людського капіталу.

На початку XXI ст. традиційна модель розвитку, зорієнтована на експортно-орієнтоване обробне виробництво, дедалі частіше ставиться під сумнів. У літературі наголошується, що країнам, що розвиваються, складніше підтримувати зростання, спираючись лише на трудомісткі промислові сектори. У ряді економік фіксуються ознаки передчасної деіндустріалізації, а частка зайнятих в обробній промисловості стабілізується або скорочується (ILO, 2018). Це безпосередньо позначається на вимогах до робочої сили: скорочується попит на низькокваліфіковану працю та зростає потреба у працівниках із вищим рівнем навичок, здатних працювати у сервісних, логістичних, інженерних, проєктних та цифрових сегментах ГЛВ. У відповідь частина дослідників пропонує змістити акценти розвитку з «виробничої» моделі на модель, засновану на інвестиціях у людський капітал та інститути, з особливим наголосом на підвищенні продуктивності у сфері послуг (Rodrik, 2017).

Швидке впровадження робототехніки, автоматизації та цифрових технологій змінює логіку розміщення виробництва. Витрати на працю втрачають визначальний характер, а

офшоринг стає менш привабливим. Це потенційно здатне стимулювати реструктуризацію виробничих ланцюгів і часткове повернення окремих стадій виробництва до промислово розвинених країн, що засвідчують останні дослідження (зокрема). Водночас у трудомістких галузях країн Азії (насамперед у швейній та взуттєвій промисловості) можливе вивільнення значної кількості працівників, чия зайнятість формувалася саме завдяки інтеграції до ГЛВ. Це ставить питання про перенавчання, мобільність та перепрофілювання людського капіталу, а також про здатність національних систем освіти та професійної підготовки оперативно реагувати на такі зміни.

Незважаючи на дискусії щодо масштабів репатріації виробництва, певні дослідження підкреслюють, що розвиток робототехніки та 3D-друку створює стимули для розміщення частини виробництва ближче до кінцевих споживачів: це дає змогу скорочувати транспортні витрати, терміни доставки, надлишки запасів, а також ризики, пов'язані з корпоративною соціальною відповідальністю (Cohen, at all, 2016; UNCTAD, 2016). У цьому контексті показовим є поширення моделі «швидкої моди», коли окремі ланки ГЛВ у текстильному секторі переносяться з віддалених майданчиків у країни ЄС із нижчим рівнем витрат або до сусідніх держав (Марокко, Туреччина). Для працівників це означає переформатування географії попиту на працю, посилення конкуренції між регіонами та посилення ролі мобільності.

Якщо процеси репатріації та автоматизації наберуть сталого характеру, країни з низьким рівнем доходу зіткнуться з необхідністю трансформувати політику розвитку навичок: переорієнтовувати частину робочої сили на інші види діяльності, розширювати внутрішній попит, компенсувати можливе скорочення потоків прямих іноземних інвестицій. У цих умовах зростає попит на технічні, інженерні, IT- та аналітичні компетентності (STEM-напрями), а також на професійні навички, пов'язані з експлуатацією й обслуговуванням нових технологій. Для підвищення адаптивності людського капіталу традиційні когнітивні навички мають доповнюватися широким спектром соціально-поведінкових компетентностей, що забезпечують готовність до міграції, міжкультурної взаємодії та навчання впродовж життя (McKinsey Global Institute, 2017).

Глобальні ланцюги вартості мають і значний соціально-демографічний вимір. Вони створюють мільйонам молодих людей – зокрема жінкам – можливість увійти до формальної зайнятості, але водночас часто відтворюють сегрегацію: у низці секторів жінки зосереджені переважно на низькооплачуваних робочих місцях нижчих рівнів виробничих мереж, мають обмежений доступ до соціального захисту та кар'єрного зростання, а також ризикують зіткнутися з дискримінацією та насильством на робочому місці. У нижніх ланках ГЛВ зберігається проблема використання дитячої та примусової праці, особливо серед трудових мігрантів і надомних працівників. Це прямо пов'язано з якістю людського капіталу: низький рівень освіти, слабка обізнаність щодо трудових прав і брак альтернативних можливостей зайнятості зумовлюють вразливість таких груп.

У відповідь на ці виклики дедалі більшої ваги набуває політика інклюзивного зростання, що поєднує заходи з інтеграції до ГЛВ, підвищення місцевої доданої вартості та розвитку людського капіталу. До того ж світова практика свідчить, що ефективна участь у глобальних ланцюгах потребує:

- формування стійких зв'язків між ТНК та місцевими постачальниками,
- поширення знань і технологій через канали ПП,
- розвитку місцевих освітніх та інноваційних інституцій, здатних забезпечити підготовку кадрів під потреби ГЛВ.

Водночас технологічна готовність економіки стає критичною умовою того, щоб транснаціональні потоки робочої сили та участь у ГЛВ сприяли розвитку людського капіталу, а не його деградації. Рівень доступу до новітніх технологій, ІКТ-інфраструктури, можливостей для навчання, а також якість національних інноваційних

систем визначають, чи зможуть країни не лише залучати іноземні технології, а й нарощувати власний інтелектуальний потенціал. Конкуренція за розміщення високотехнологічних ланок ланцюга вартості дедалі більше перетворюється на конкуренцію за людський капітал – здатність залучати, утримувати й розвивати таланти, у тому числі через транснаціональну мобільність.

Таким чином, глобальні ланцюги вартості та транснаціональні потоки робочої сили формують нові, значно більш складні вимоги до розвитку людського капіталу. Від того, наскільки системно країни поєднують політику участі в ГЛВ із політикою освіти, міграції та інновацій, залежатиме їх здатність перетворити глобальні виробничі мережі з джерела вразливостей на інструмент стійкого та інклюзивного розвитку.

Висновки. Функціонування глобальних ланцюгів вартості у XXI столітті суттєво змінює вимоги до розвитку людського капіталу та впливає на структуру транснаціональних трудових потоків у країнах-учасниках. Ці зміни проявляються у кількох ключових напрямках. По-перше, участь країн у нижніх ланках глобальних виробничих мереж створює додаткові можливості для залучення жінок до формальної зайнятості, зокрема в трудомістких галузях. Проте така інтеграція часто супроводжується вразливістю до дискримінаційних практик, браком належного правового захисту та обмеженим доступом до соціальних гарантій. Це стримує повноцінний розвиток людського капіталу та знижує можливості для професійного і соціального зростання працівниць, незважаючи на розширення їхньої участі в ГЛВ. По-друге, прискорене впровадження технологічних інновацій, автоматизації та цифрових рішень у межах ГЛВ може призводити до вивільнення значної кількості працівників у країнах з економікою, що розвивається. Водночас у трудомістких сферах, таких як швейна та взуттєва промисловість азійських країн, такі процеси мають обмежений характер: масштабна роботизація є економічно невиправданою через високі капітальні витрати й збереження порівняльної переваги у вигляді низької вартості робочої сили. Це формує суперечливу тенденцію: попит на працю зберігається, але зростає її нестійкість, а також необхідність підвищення базових і технічних навичок навіть у низькокваліфікованих сегментах. По-третє, зміна логіки глобального виробництва під впливом науково-технічного прогресу стимулює процеси часткової репатріації виробництва до розвинених країн. Для економік, що розвиваються, це підсилює потребу в адаптації політики професійної підготовки: переорієнтації трудових ресурсів на інші види діяльності, розширенні можливостей перепідготовки, а також у формуванні внутрішнього попиту, який би компенсував скорочення інвестицій та зайнятості у традиційних сегментах ГЛВ. Розвиток людського капіталу в цьому контексті стає ключовою умовою утримання позицій у глобальних виробничих системах. По-четверте, швидка цифровізація, роботизація та інноваційна трансформація міжнародних виробничих мереж актуалізують потребу у формуванні нової моделі економічного розвитку. Така модель має інтегрувати заходи, спрямовані на приєднання до ГЛВ, із політикою підвищення місцевої доданої вартості шляхом розвитку компетентностей, створення високотехнологічних виробничих сегментів і накопичення інтелектуального потенціалу. Відповідно, головною передумовою стійкої участі в ГЛВ стає здатність країни забезпечувати підготовку робочої сили, яка відповідає новим глобальним вимогам - мобільності, цифровій грамотності, технологічній адаптивності та готовності до навчання протягом життя. Враховуючи вищезазначене перспективи подальших досліджень пов'язані з необхідністю глибшого аналізу впливу цифровізації, автоматизації та зміни структури глобальних ланцюгів вартості на формування нових вимог до людського капіталу та транснаціональної мобільності праці. Подальша наукова увага має бути зосереджена на моделюванні адаптивності робочої сили, визначенні

ефективних інструментів розвитку навичок і формуванні стійких механізмів інтеграції працівників у транснаціональні виробничі мережі.

References

- Boskin, M., Gordon, R. J., Dullenberger, E., Grilliches, Z. and Jorgenson, D., 1996. *Toward a More Accurate Measure of the Cost of Living: Final Report of the Senate Finance Committee from the Advisory Commission to Study the Consumer Price Index*. Washington, DC: Advisory Commission to Study the Consumer Price Index.
- Chen, J., 2016. How do switching costs affect market concentration and prices in network industries?. *The Journal of Industrial Economics*. 64(2), 226-254. DOI: <https://doi.org/10.1111/joie.12102>
- Cohen, M., Cui, S., Ernst, R., Huchzermeier, A., Kouvelis, P., Lee, H., ... & Tsay, A., 2016. Off-, on-or reshoring: Benchmarking of current manufacturing location decisions. *The Global Supply Chain Benchmark Consortium*. [online] Available at: <<https://fishmandavidson.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2014/04/20160321-GSCBS-Final-Report.pdf>> [Accessed 30 January 2023].
- ILO, 2018. *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*. [online] Available at: <<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang--en/index.htm>> [Accessed 30 January 2023].
- ILO, 2019. *Labour standards in global supply chains how to meet them to become more competitive and sustainable* [online] Available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/instructionalmaterial/wcms_725761.pdf> [Accessed 30 January 2023].
- ILO, 2021. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers*. [online] Available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_808935.pdf> [Accessed 30 January 2023].
- Jaruzelski, B., Schwartz, K. & Staack, V., 2015. Innovation's new world order. *Strategy+business*, 81. [online] Available at: <https://inclusive-growth.com/wp-content/uploads/2016/03/Innovations_New_World_Order.pdf> [Accessed 30 January 2023].
- McKinsey Global Institute (MGI), 2017. *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*. [online] Available at: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>> [Accessed 30 January 2023].
- OECD, 2017. *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*. OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264273351-en>
- OECD, 2021. *Building More Resilient and Sustainable Global Value Chains Through Responsible Business Conduct*. OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/4e08c886-en>.
- OECD, 2023. *International Migration Outlook 2023*, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>.
- Rodrik, D., 2017. *Straight talk on trade: Ideas for a sane world economy*. Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Schechter, A., 2017. The Rise of Market Power and the Decline of Labor's Share. *Pro-Market blog post*. August 14. [online] Available at: <<https://promarket.org/rise-market-power-decline-labors-share/>>
- UNCTAD, 2016. *Robots and industrialization in developing countries*. [online] Available at: <http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2016d6_en.pdf> [Accessed 30 January 2023].

- World Bank, 2020. *World Development Report 2020. Trading for Development in the Age of Global Value Chains* [online] Available at: <<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2020>> [Accessed 30 January 2023].
- World Bank, 2023. *Migration and Development Overview*. [online] Available at: <<https://www.worldbank.org/en/topic/migration/overview>> [Accessed 30 January 2023].
- World Economic Forum, 2023. *The Future of Jobs Report 2023*. [online] Available at: <<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>> [Accessed 30 January 2023]

Стаття надійшла до редакції 25.05.2023 р.

Duginets G.V.

TRANSNATIONAL LABOR FLOWS AND GLOBAL VALUE CHAINS: NEW REQUIREMENTS FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

This article examines the interplay between global value chains (GVCs) and transnational labor flows in the context of structural transformations shaping the world economy. Drawing on statistical evidence from the OECD, ILO, the World Bank, WEF and other international sources, the study emphasizes that GVCs remain the dominant form of global production organization, while labor mobility constitutes an integral component of the global labor market. The analysis highlights how digitalization, automation, the internationalization of R&D activities, and the growing spatial concentration of production redefine the demand for skills and intensify the role of human capital in sustaining countries' competitiveness within GVCs. Particular attention is paid to the implications of technological change, including the accelerated diffusion of innovation, the emergence of time lags in the commercialization of scientific results, and the increasing divergence between high-skilled and low-skilled labor segments.

The article also explores the challenges associated with uneven industrial development, premature deindustrialization in developing economies, and the potential restructuring of production chains through reshoring and nearshoring processes. On the social dimension, it is shown that GVC participation creates opportunities for women and young workers to enter formal employment, while simultaneously exposing them to risks such as low-wage work, limited career mobility, and insufficient social protection. Persistent vulnerabilities among migrant and home-based workers in lower-tier segments of GVCs are also addressed.

Furthermore, the study argues that countries' involvement in GVCs increasingly depends on their technological readiness, institutional capacity, and ability to develop adaptive, mobile and innovation-oriented human capital. The findings demonstrate that the configuration of GVCs and transnational labor mobility jointly shapes national labor markets, influencing employment structures, income differentiation, and the long-term trajectory of workforce development. It is concluded that aligning GVC participation with effective education, migration and innovation policies becomes a prerequisite for transforming global production networks into a driver of sustainable and inclusive economic growth.

Keywords: *transnationalization, globalization, global value chains, transnational labor movements, labor flows; international labor mobility; international migration, labor migration; migration policy; human capital; global labor market; labor movements; integration of migrants; labor market stability; labor resources; international cooperation.*