

При цьому базовими напрямками повернення вимушених переселенців мають стати такі:

- встановлення дієвої комунікації з українцями за кордоном;
- забезпечення базових передумов повернення – житло, робочі місця, гідний рівень заробітної плати, освіта, медицина;
- забезпечення фінансово-економічних передумов повернення – грантові програми, стимулювання започаткування власної справи, сприятливий бізнес-клімат тощо.

Список літератури

Томашук І.В., Болтовська Л.Л. Міграційні процеси у контексті глобалізації світової економіки. *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск № 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1484>

Скільки може коштувати Україні неповернення вимушених мігрантів. *Економічна правда*. 14 липня 2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/07/14/702210/>

Державна служба статистики. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm

УДК 314.74

Калініна Світлана,
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет
s.kalinina@mdu.in.ua
<http://orcid.org/0000-0002-2892-0410>

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА МІГРАЦІЯ ЯК ВАЖІЛЬ ІННОВАТИЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

В умовах глобального дефіциту робочої сили результативність трудоресурсного забезпечення виступає найважливішим фактором економічного розвитку на всіх рівнях У даному контексті особливу роль у формуванні міжнародної конкурентоспроможності країн відіграють міграційні процеси, пов'язані із залученням ззовні працівників необхідної кваліфікації.

Хоча проблемне поле розвитку міграційних процесів є вкрай широким, у ньому особливим чином виокремлюється питання «відтоку мізків» як явища, яке може спричинити значні складнощі для інноваційного розвитку країн [Міграційні прояви та впливи, с.3]. Так, на сьогодні на світовому ринку праці спостерігаються дві глобальні тенденції:

- зростає частка мігрантів, що мають вищу освіту, як відображення збільшення глобального попиту на висококваліфіковану робочу силу, здатну продукувати інновації;
- зростає попит на вчених та інші категорії високоінтелектуальної робочої сили, особливо з боку розвинутих країн, водночас ступінь доступності зазначених категорій працівників зменшується, що посилює конкуренцію між країнами за залучення інтелектуального ресурсу.

Очікується, що дана тенденція збережеться. Зокрема, за прогнозними оцінками, в Європі до 2030 р. попит на висококваліфіковану робочу силу зростатиме, на відміну від інших категорій працівників (таблиця 1).

Прогнозований попит на працівників за рівнем кваліфікації в Європі до 2030 р.
(ЄС-28 + 3) [Skills forecast, 2023, с. 67]

<i>Рівень кваліфікації робочої сили</i>	<i>Тис. осіб</i>			<i>Відсоток</i>		
	<i>2021 р.</i>	<i>2026 р.</i>	<i>2030 р.</i>	<i>2021 р.</i>	<i>2026 р.</i>	<i>2030 р.</i>
Низька кваліфікація	46690	41 483	37 477	10,4	9,1	8,2
Середня кваліфікація	120 373	117 571	114 632	26,8	25,8	25,0
Висока кваліфікація	88 247	96432	103 124	19,6	21,2	22,5

В умовах глобалізації високоінтелектуальна робоча сила перетворюється на основний важіль інноваційного розвитку. Врахування даного аспекту є тим більш важливим, що посправжньому глобальний за масштабами ринок праці існує лише для невеликої частини працівників, яка охоплює висококваліфікованих професіоналів сфери НДДКР, програмної та іншої інженерії тощо, які мігрують між вузлами глобальних мереж [Калініна С.П., 2023, с. 155].

Важливість якісних параметрів робочої сили зумовлена тим, що ядром глобальної економічної системи стає нова економіка як технологічний і глобальний устрій, у якому роль головного виробничого ресурсу відіграють знання та інформація [Лукьяненко, 2008, с. 105]: питома вага нових знань, що втілюються у продуктах економічної діяльності в розвинутих країнах світу, становить 70-85% ВВП, більше половини працівників у вказаних країнах зайняті інтелектуальною працею.

При цьому міграційні потоки висококваліфікованих фахівців мають різне спрямування. Крім стійкого потоку інтелектуальної міграції з держав з меншим рівнем економічного розвитку до розвинутих країн (основними реципієнтами зазначеної категорії працівників є США, країни ЄС та ін.), існує значна за обсягом міграція фахівців між розвинутими країнами, а також потік мігрантів-професіоналів з розвинутих країн у країни, що розвиваються (за умови зацікавленості приймаючих країн, включаючи високий рівень доходу зазначеної категорії фахівців) [Патика, с. 158]. Загалом утворюється складна ланцюгова система перетікання інтелектуального капіталу між країнами та відтворення останнього, причому найбільшу вигоду отримують США, які виступають найбільшим вигодоотримувачем від міжнародної інтелектуальної міграції.

Оцінка рівня відтоку інтелектуальних ресурсів у міжнародних порівняннях інтерпретується за допомогою Індексу відтоку мізків (*Human flight and brain drain index*). Слід констатувати, що Україна за цим показником знаходиться у несприятливій ситуації (таблиця 2), поряд з такими країнами, як Перу, Пакистан, Болівія, Ангола (всього у рейтингу 177 країн) [Міграційні прояви та впливи, 2023, с. 4], що є свідченням неспроможності держави створити належні умови реалізації трудового потенціалу для зазначеної категорії працівників.

Забезпечення гідних умов зайнятості виступає важливим чинником запобігання відтоку інтелекту з країни, зважаючи на взаємозв'язок між рівнем освіти і рівнем безробіття в країнах з різним рівнем економічного розвитку: в країнах з високим рівнем добробуту рівень безробіття серед висококваліфікованих фахівців є мінімальним, дещо вищим – в країнах з середнім рівнем добробуту, в країнах з низьким рівнем добробуту – найбільшим. В середині країн з високим рівнем добробуту ситуація також є на користь висококваліфікованої робочої сили (таблиця 3).

Таблиця 2

Індекс відтоку мізків, 2022 р.* [Міграційні прояви та впливи, 2023, с. 4]

<i>Країна</i>	<i>Місце</i>	<i>Оцінка</i>
Австралія	177	0,4
Швеція	176	0,6
Канада	174	0,8
Данія	172	1,0
Сінгапур	167	1,6
Австрія	164	1,7
США	163	1,8
Велика Британія	157	2,4
Південна Корея	143	3,4
Китай	137	3,5
Польща	115	4,6
Україна	81	5,9
Перу	80	5,9
Пакистан	79	5,9
Болівія	78	5,9
Ангола	77	5,9

* Шкала оцінки: 0-10, нижчому значенню відповідає менший рівень відтоку

Крім того, економічний ефект від припливу іммігрантів стає невідчутним уже в середньостроковій перспективі, оскільки зникають стимули для впровадження інновацій: дешева робоча сила потребує збереження дешевих, спрощених засобів виробництва, що гальмує економічну модернізацію приймаючих країн [Безпалько, 2023, с. 664]. Відповідно посилюється важливість залучення не просто іноземних працівників, а висококваліфікованої робочої сили, здатної до продукування інновацій, що виступає стимулюючим важелем розвитку інтелектуальної міграції в системі світового ринку праці.

Таблиця 3

Рівень безробіття в залежності від рівня кваліфікації в Європі до 2030 р. (ЕС-28+3)

[Skills forecast, с. 76]

<i>Рівень кваліфікації</i>	<i>2016 р.</i>	<i>2021 р.*</i>	<i>2026 р.*</i>	<i>2030 р.*</i>
Низький	14,8	13,3	11,0	9,3
Середній	7,7	7,1	5,8	5,0
Високий	4,9	4,4	3,7	3,2

* Прогнозні дані

Слід враховувати, що доступ іноземців до національного ринку праці часто породжує суттєві гуманітарні, соціальні та психологічні суперечності, що зумовлює важливість завчасної підготовки законодавчої та інституційної основи для залучення іноземців до зайнятості в приймаючих країнах [Міграційні прояви та впливи, 2023, с. 12]. Таким чином, для успішного залучення працівників з інших країн Україні заздалегідь слід сформулювати продуману міграційну політику, яка б включала дотримання міжнародних стандартів у сфері міграції, міжнародного захисту, працевлаштування та інтеграції [Міграційні прояви та впливи,

с. 13], і одночасно враховувала необхідність створення сприятливих умов для використання власної високоінтелектуальної робочої сили. Загалом країна має виробити таку міграційну політику, щоб міграція виступала засобом прирощення трудового потенціалу.

Список літератури

Безпалько Ю.Ю., Шаповал К.О., Наконечна Д.О. Реформа міграційної політики в ЄС: вплив на європейську ідентичність та міжкультурну гармонію. *Юридичний науковий електронний журнал*. №4, 2023. С. 661-665. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2023/159.pdf

Калініна С.П., Михайлишин Л.І., Коровчук Ю.І., Савченко Е.О. Трансформація трудових ресурсів: забезпечення світової економіки: глобалізаційний дискурс. Вінниця: ТВОРИ, 2021. 256 с.

Лукьяненко Д.Г., Поручник А.М., Колот А.М. та ін. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір монографія. Київ: КНЕУ, 2008. 420 с.

Міграційні прояви та впливи – уроки для України. Аналітична доповідь. Травень 2023. Razumkov centre, 2023. 13 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2023/05/09/2023-MATRA-I-KVARTAL-5.pdf>

Патика Н.І., Мартинюк О.В., Кучеренко Д.Г. Міжнародні економічні відносини. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 560 с.

Skills forecast: trends and challenges to 2030. Luxembourg: Publications Office. *Cedefop reference series*, No 108. 2018. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/3077_en.pdf

УДК: 349.2

Кримова Марія,
кандидат економічних наук, доцент,
старший науковий співробітник відділу дослідження ризиків у сфері зайнятості,
Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України
mariya.krymova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9753-9672>

ПОВЕДІНКОВІ МОДЕЛІ В СФЕРІ ПОБУДОВИ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

Політика оплати праці, є складним механізмом який формується в якості системи взаємозв'язків між усіма суб'єктами соціально-трудова відносин на підприємстві та включає в себе сукупність рішень, які реалізуються вищим керівництвом в сфері встановлення основних принципів та систем компенсацій співробітнику наданих послуг або виконаної роботи. В сучасному політика оплати праці перестала виступати усталеною структурою, вона може змінювати свою конструкцію під впливом широкого кола чинників та моделей поведінки учасників соціально-трудова відносин.

Питаннями дослідження політики оплати праці займалось широке коло науковців та дослідників, серед яких: Бондарчук К. Балан Д., Галайда Т., Дороніна О., Машевська А., Рябуха О., Цимбал О. та інші. Проте в своїх роботах вони не достатньої мірою досліджували поширені поведінкові моделі в сфері праці та особливості їх прояву на різних рівнях, що й обумовило вибір тематики дослідження.

Метою дослідження є розгляд основних поведінкових моделей та їх специфічних характеристик, які притаманні сучасній системі соціально-трудова відносин в Україні.

Поведінкова модель в сфері побудови політики оплати праці підприємства- це певний набір дій, індивідуальний тип реакції суб'єкту на зовнішні та внутрішні подразники соціально-