УДК 314.74

**КАЛІНІНА Світлана Петрівна,
доктор економічних наук, професор,**

**Маріупольський державний університет (м. Київ),**

**завідувач кафедри економіки праці**

**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 [4, 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).

**Таблиця 1**

**Прогнозований попит на працівників за рівнем кваліфікації в Європі до 2030 р.
(ЄС-28 + 3)** [6, с. 67]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Рівень кваліфікації*** ***робочої сили*** | ***Тис. осіб*** | ***Відсоток*** |
| ***2021 р.*** | ***2026 р.*** | ***2030 р.***  | ***2021 р.*** | ***2026 р.*** | ***2030 р.*** |
| 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 по-справжньому 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 [2, 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 [3, 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) [5, 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) [4, с.4], що є свідченням неспроможності держави створити належні умови реалізації трудового потенціалу для зазначеної категорії працівників.

**Таблиця 2**

**Індекс відтоку мізків, 2022 р.\*** [4, с. 4]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Країна*** | ***Місце*** | ***Оцінка*** |
| 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

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. Всередині країн з високим рівнем добробуту ситуація також є на користь висококваліфікованої робочої сили (таблиця 3).

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. [1, 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. (ЄС-28 + 3)** [6, с. 76]

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Рівень кваліфікації*** | ***2016 р.*** | ***2021 р.\**** | ***2026 р.\**** | ***2030 р.\**** |
| 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. [4, с. 12] Таким чином, для успішного залучення працівників з інших країн Україні заздалегідь слід сформувати продуману міграційну політику, яка б включала дотримання міжнародних стандартів у сфері міграції, міжнародного захисту, працевлаштування та інтеграції [4, 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:**

1. 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>
2. Калініна С.П., Михайлишин Л.І., Коровчук Ю.І., Савченко Е.О. Трансформація трудоресурного забезпечення світової економіки: глобалізаційний дискурс. Вінниця: ТВОРИ, 2021. 256 с.
3. Лукьяненко Д.Г., Поручник А.М., Колот А.М. та ін. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір монографія. Київ: КНЕУ, 2008. 420 с.
4. 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>
5. Патика Н.І., Мартинюк О.В., Кучеренко Д.Г. Міжнародні економічні відносини. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 560 с.
6. Skills forecast: trends and challenges to 2030. Luxembourg: Publications Office. *Cedefop reference series,* No 108. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/files/3077_en.pdf>