

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА  
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА  
ФАКУЛЬТЕТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ  
Кафедра: публічного управління та адміністрування

## МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на здобуття ступеня освітнього ступеня магістра  
на тему: *«Регулювання міжнародної міграції  
висококваліфікованих кадрів»*

**Виконав:** студент магістратури  
за спеціальністю 281 Публічне  
управління та адміністрування  
**Сандул В.В.**  
(прізвище та ініціали)

**Керівник:** к.н.д.у.  
**Копанчук О.Є.**  
(прізвище та ініціали)

**Рецензент:** \_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали)

Хмельницький – 2023 рік

## Анотація

**Сандул В.В. Регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Магістерська робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування. – Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, Хмельницький, 2023. – 84 с.

В магістерській роботі здійснено обґрунтування теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів.

У ході проведеного дослідження було охарактеризовано понятійний апарат державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів, та окреслено напрями дослідження державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованої робочої сили. Надано оцінку розвитку державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів і досліджено проблему державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів, а також визначено особливості державного регулювання міжнародної трудової міграції професіоналів.

У роботі систематизовані теоретичні підходи до вивчення міжнародної трудової міграції. Виділені основні концепції, що відбивають хронологічне становлення наукових поглядів про трудову міграцію, зокрема, на основі неокласичних теорій, теорії "тяжіння-виштовхування", концепції сегментованого ринку праці, структурно-історичного підходу і з позицій нового підходу з позицій державного управління. Проведено критичний аналіз основних гіпотез про можливі наслідки від міграції професіоналів для країни-донора і країни-реципієнта робочої сили.

Отримані у процесі дослідження результати підтверджують загальну методологію, покладену в його основу, а реалізована мета і завдання дослідження дали можливість зробити в роботі обґрунтовані висновки.

**Ключові слова:** державне регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів, міжнародна трудова міграція, державне регулювання міжнародної трудової міграції професіоналів, країни-донори, державне регулювання міжнародної інтелектуальної міграції.

### Summary

**Sandul V.V.State regulation of international migration of highly qualified personnel.** - Qualification scientific work on the rights of the manuscript. Master's thesis on obtaining a master's degree in the specialty 281 Public administration and administration. – Khmelnytsky University of Management and Law named after Leonid Yuzkov, Khmelnytsky, 2023. – 84 p.

The master's thesis substantiates the theoretical foundations and develops practical recommendations for improving the state regulation of international migration of highly qualified personnel.

In the course of the research, the conceptual apparatus of state regulation of international migration of highly qualified personnel was characterized, and the directions of research of state regulation of international migration of skilled labor were outlined. An assessment of the development of state regulation of international migration of highly qualified personnel is given and the problem of state regulation of international migration of highly qualified personnel is studied, as well as features of state regulation of international labor migration of professionals are determined. A critical analysis of the main hypotheses about the possible consequences of the migration of professionals for the donor country and the recipient country of labor.

**Key words:** state regulation of international migration of highly qualified personnel, international labor migration, state regulation of international labor migration of professionals, donor countries, state regulation of international intellectual migration.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ.....	8
1.1. Основні підходи до вивчення міжнародної трудової міграції .....	8
1.2. Типологія міграційних потоків висококваліфікованих фахівців .....	14
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ .....	24
2.1. Аналіз державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів .....	24
2.2. Особливості державного регулювання міжнародної трудової міграції професіоналів .....	37
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ.....	51
3.1. Концептуальні засади державного регулювання міжнародної трудової міграції.....	51
3.2. Стратегічні підходи до удосконалення державного регулювання міжнародної інтелектуальної міграції.....	61
ВИСНОВКИ .....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	73

## ВСТУП

**Актуальність теми.** У ХХІ столітті міжнародна міграція продовжувала зростати і стала значимим чинником в усіх глобальних процесах. Територіальне переміщення людей викликає як чисто економічні, так і політичні, демографічні, соціальні, культурні, психологічні і інші ефекти, що визначає багатофакторність міграційного феномену. Зростання трудової міграції висококваліфікованих кадрів в умовах конкурентної боротьби за людський капітал, посилення диспропорцій на ринках праці, технологічних змін, демографічних проблем старіння населення в розвинених країнах, а також глобалізації світової економіки актуалізують вивчення міграційних процесів у світі.

Зростає потреба у висококваліфікованих фахівцях у сфері освіти, науки, охорони здоров'я, інформаційних технологій і інших високотехнологічних галузях, яка визначає необхідність вироблення національної і наднаціональної стратегії зайнятості і погодженого державного регулювання міжнародної трудової міграції (МТМ), в умовах зростаючого розриву між рівнями розвитку країн-імпортерів і -експортерів робочої сили. Спостерігається все більша концентрація професіоналів у високотехнологічних компаніях, розташованих переважно в найбільш розвинених країнах і регіонах.

Передові наукові знання, висока кваліфікація перетворюються на цінний інтелектуальний капітал, від правильного управління яким багато в чому залежить міжнародна конкурентоспроможність національної економіки, її суб'єктів і тенденцій розвитку глобалізації ринку і конкуренції. У економіці заснованій на знаннях, краще підготовлені і "озброєні" передовими ідеями висококваліфіковані кадри дійсно набувають ключового значення.

В умовах кризи, гострої боротьби за висококваліфіковану робочу силу, успішне державне регулювання трудової міграції в Україні є актуальною темою.

Узагальнення накопиченого досвіду державного регулювання й визначення можливих напрямів розвитку науки особливо важливі саме зараз, коли з'явилися ресурси для її реструктуризації і ставляться масштабні реформаторські завдання.

Проблеми державного управління наукової й науково-технічної діяльності та державного регулювання трудової міграції розглянуто в працях науковців і практиків, а саме: О. Антонюк [1], М. Бублія [5, 6, 7], О. Білика [3], А. Дергача [14], Е. Дробко [18], О. Крука [25, 26, 27], О. Малиновської [30, 31], А. Мазаракі [28], В. Овчаренка [39], К. Тарасенко [52, 55, 56, 57], Ю. Гуменюка [12], С. Пирожкова [41], О. Мельниченка [35], М. Біль [4], Н. Неклюдової [38], О. Пухкала [44], О. Шевченка [61], Б. Юськіва [63], П. Шушпанова [62], А. Мокія [36] та інших.

Вище перелічені науковці досліджували проблеми, пов'язані з міжнародною трудовою міграцією, важливою складовою якої виступає інтелектуальна міграція. В той же час існує наполеглива теоретико-методична і практична потреба в дослідженні цих процесів на основі нового якісного рівня поєднання чинників, причин і умов їх протікання на сучасному етапі.

**Мета і завдання роботи.** Метою магістерської роботи є обґрунтування теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів.

Досягнення визначеної мети зумовило необхідність вирішення наступних **завдань:**

- окреслити напрями дослідження державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів;
- надати оцінку розвитку державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів;
- дослідити проблему державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів;
- визначити особливості державного регулювання міжнародної трудової міграції професіоналів;

- окреслити стратегічні підходи до удосконалення державного регулювання міжнародної інтелектуальної міграції.

*Об'єкт дослідження* – процеси державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів.

*Предмет дослідження* – напрями удосконалення процесів державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів

**Методи дослідження.** Методологічну основу роботи становлять загальнонаукові прийоми досліджень і спеціальні методи, що ґрунтуються на сучасних наукових засадах управлінської, економічної і споріднених з ними наук. В роботі використано низку наукових методів, зокрема: гіпотетико-дедуктивний метод, який дав змогу сформулювати гіпотезу дослідження, побудувати евристичні моделі охарактеризувати понятійний апарат державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів; статистичний метод дав змогу розкрити реальні й точні факти стану досліджуваного об'єкта; прогностичний метод дозволив визначити визначено більш віддалені перспективи його розвитку; теоретико-концептуальний метод визначив напрям дослідження, втілений в аналізі функцій, структури та параметрів об'єкта, та дав змогу описати та порівняти роль державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів, уточнити їх функції в діяльності кожної з підсистем, оцінити результати управлінського впливу, виявити перспективи й механізми.

*Інформаційну базу роботи* становили нормативно-правові акти з проблем міжнародної міграції робочої сили, праці зарубіжних і вітчизняних учених, Інтернет ресурси, статистична інформація Державної служби статистики України та інших центральних органів виконавчої влади.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у вирішенні наукового завдання щодо розвитку теоретичних засад та обґрунтування науково-прикладних рекомендацій з державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів. Обґрунтовано стратегічні підходи до удосконалення державного регулювання міжнародної інтелектуальної міграції.

# РОЗДІЛ 1.

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

### 1.1. Основні підходи до вивчення міжнародної трудової міграції

У сучасних умовах одне з важливих завдань, що стоїть перед усіма країнами світу, являється економічний розвиток, виражений в показниках економічного зростання. Економіка знань висуває нові вимоги до трудових ресурсів, їх відтворення, перерозподілу і використання в національній економіці. Основою інноваційної економіки виступають висококваліфіковані фахівці, вклад яких представляється найбільшим в розвиток економіки. Для ефективнішої оцінки вкладу висококваліфікованих фахівців в розвиток національної економіки слід детально розглянути основні підходи до визначення поняття «висококваліфікований фахівець».

В Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), пропонують визначати висококваліфікованого фахівця виходячи з таких критеріїв: рівень освіти; рід занять; рівень заробітної плати [1, с.123].

З точки зору статистики, головною складовою для визначення фахівців високої кваліфікації є міжнародна стандартна класифікація освіти і міжнародна стандартна класифікація занять [2]. Наймати працівників можна двома шляхами, що характеризує наявність двох підходів до дослідження контингенту висококваліфікованих фахівців. Підхід з точки зору освіти фокусується на пропозиції трудових ресурсів з урахуванням їх навичок і кваліфікації, віку, мовної грамотності. При цьому рівень його завершеної освіти має бути не нижчий рівня міжнародної стандартної класифікації освіти, тобто особа повинна мати вищу освіту, яка у більшості країн відноситься до програм бакалавра, магістра або післядипломної освіти.



Класифікація мігрантів з точки зору роду занять акцентує увагу на попиті осіб, що мають високу кваліфікацію. Попит пред'являє працедавець. Синтез цих підходів відображений в програмному документі «Canberra Manual» (розроблений Евростатом і ОЕСР), який зв'язує висококваліфіковану працю із зайнятістю у сфері науки і технологій незалежно від того, чи має людина відповідну кваліфікацію або не має [4].

Відповідно до міжнародної стандартної класифікації занять до висококваліфікованих фахівців відносяться: керівники виробничих і оперативних підрозділів; інші керівники підрозділів; генеральні директори; фахівці в області фізичних, математичних і інженерних наук; фахівці в області природних і медичних наук; викладачі; інші фахівці; фахівці, віднесені до фізичних і інженерних наук; фахівці, віднесені до природних і медичних наук; фахівці, віднесені до сфери навчання; фахівці, віднесені до інших категорій.

Підготовка фахівців високої кваліфікації в затребуваному секторі економіки є процесом складним, що вимагає фінансових витрат і часу, тому сьогодні заповнити такий дефіцит на національному ринку праці можна не лише за рахунок підготовки своїх фахівців, але і за рахунок внутрішньої трудової мобільності і залучення на тимчасовій і постійній основі висококваліфікованих фахівців з-за кордону [6, с. 165].

Виходячи з визначення фахівців високої кваліфікації, можна виділити декілька типів людського капіталу і талановитих людей, які переміщуються між країнами: студенти, дослідники, викладачі, менеджери і іноземні інвестори, інженери, технічні працівники, проектні фахівці, консультанти і інші кваліфіковані працівники, що у тому числі беруть участь у внутрішньофірмових переміщеннях.

Для цілей оцінки міжнародної мобільності висококваліфікованих фахівців важливо також розділяти подібних мігрантів на короткострокових і довгострокових. По суті переміщення висококваліфікованих фахівців між країнами може бути виражене в наступних термінах: витік мізків (braindrain), приплив мізків (braingain) і циркуляція мізків (braincirculation) [12].

Існує два основні критерії, за якими можна визначити висококваліфікованого фахівця - «рівень освіти» і «рід занять».

Темп росту чисельності міжнародних мігрантів у світі за останні 55 років склав 225%, в абсолютному вираженні чисельність міжнародних мігрантів виросла з 75 млн. чоловік в 1960 році до 244 млн. чоловік в 2019 році, значною мірою повторюючи темпи зростання чисельності населення планети з 3,018 млрд. чоловік до 7,345 млрд. чоловік за той же період [11].

Глобалізація кидає виклики державам в питаннях проведення національної соціально-економічної політики, де одним з ключових питань є проведення ефективної міграційної політики. В зв'язку з цим вивчення розвитку державного регулювання у сфері міжнародної трудової міграції (далі МТМ), а також аналіз основних тенденцій у формуванні глобального ринку висококваліфікованих кадрів останніх десятиліть представляються необхідними для проведення подальшого аналізу і виведення практичних рекомендацій у сфері державного регулювання МТМ професіоналів.

Вивчення проблеми міграції висококваліфікованої робочої сили нерозривно пов'язане з поняттям людського капіталу. Під «людським капіталом» розуміють запас навичок і здібностей, які є у кожної людини і які можуть використовуватися ним або у виробничих, або в споживчих цілях [14].

Згідно з визначенням, яке запропонував В. Іонцев, під міжнародною міграцією розуміють «територіальні (просторові) пересування людей через державні кордони, пов'язані зі зміною постійного місця проживання і громадянства, обумовлені різними чинниками (сімейними, національними, політичними і іншими) або перебуванням в країні в'їзду, що має довгостроковий (більше 1 року), сезонний і маятниковий характер, а також з циркулярними поїздками на роботу, відпочинок, лікування і тому подібне [16].

Таким чином, міжнародна трудова міграція - переміщення індивідів з однієї країни в іншу з метою найму на роботу. Згідно з визначенням Г. Глущенко і В. Пономарьова, під МТМ розуміють «міжнародну рухливість

працівників, яка здійснюється добровільно з метою продажу робочої сили на обмежений термін (до 1-го року)» [18].

Згідно з визначенням, даним в статті 2 частини 1 Міжнародною конвенцією про захист прав усіх трудящих, «трудоий мігрант» є «особою, яка займатиметься, займається і займалася оплачуваною діяльністю в державі, громадянином якої він або вона не являється» незалежно від законності підстав перебування і трудової діяльності.

Найважливішу роль у вивченні міграційних процесів грав розвиток *теорій людського капіталу*. Вивчення міграції з позиції цих теорій в першу чергу пов'язане з роботою Геррі Бекера («Інвестиції в людський капітал: теоретичний аналіз» 1962 роки), згідно якої міграція розглядається як інвестиційне рішення на мікрорівні, в аналізі враховуються індивідуальні характеристики мігрантів, внутрішня структура ринку праці, а також такі чинники як клімат, культурні особливості, доступ до громадських благ і інші.

В роботах економістів стало введення в аналіз витрат немонетарного характеру: психологічні витрати, пов'язані з розривом з сім'єю, пошуком нового місця роботи, адаптацією в іншій країні і інші. Л. Сжаастад розрізняє грошові і немонетарні витрати, віддаючи головну роль останнім. Міграція розглядається як інвестиційне рішення на мікрорівні, в аналізі враховуються індивідуальні характеристики мігрантів і внутрішня структура ринку праці. У моделі Б. Чизвіка представлено три основні чинники, що впливають на ухвалення рішення про міграцію: умови зайнятості в країні походження і умови зайнятості в потенційно приймаючій країні, вік на момент ухвалення рішення і витрати, пов'язані з переїздом [63]. Таким чином, модель людського капіталу виявляє наступне: в міграційні процеси в основному залучені молодші люди; висококваліфіковані робітники швидше переїдуть в ті країни, де рівень майнової нерівності серед громадян вищий, а більше низькокваліфіковані - в країни з більше рівномірним розподілом доходів.

До класичної міграційної теорії зараховують теорію «*push/pull*» Е. Лі. Теорія притягування-відштовхування (Push-Pull theory) припускає, що людина

зважається на міграцію в залежності від факторів, що існують та детермінуються в країнах вибуття, факторів, що існують в країні прибуття, а також від так званих “проміжних обставин” (дистанція, міграційна політика тощо).

У 1970-і роки увагу економістів стали привертати соціально-економічні відмінності розвинених країн, та країн що розвиваються. Як альтернатива неокласичному підходу, отримав розвиток *структурно-історичний підхід*. Згідно *концепції залежного розвитку і теорії світових міграційних систем*, нерівність між країнами посилюється внаслідок участі розвинених і менш розвинених країн в міграційних процесах. Міграція робочої сили посилює відсталість бідних країн, перешкоджає їх економічному розвитку, руйнуючи сталий устрій традиційного суспільства внаслідок глобалізації світової економіки.

У кінці 1970-х років завоювала популярність *теорія сегментованого ринку праці*, яка ґрунтувалася на тому, що в розвинених країнах існує структурний попит на іноземну робочу силу внаслідок розділення ринку праці на "первинний" капіталомісткий сегмент, де основну частину робочої сили складають національні працівники з високою оплатою праці, і "вторинний" трудомісткий сегмент, що пред'являє попит на працю іноземних робітників, не привабливу для національних працівників зважаючи на низьку оплату праці і несприятливі умови [54].

У 1980-90-і роки отримав розвиток *новий економічний підхід до вивчення міграції*. Основною її відмінністю було те, що одиницею аналізу виступало домогосподарство, а не окремий індивід, де рішення про міграцію пов'язане не лише зі збільшенням очікуваного доходу, але і мінімізацією ризиків, пов'язаних з господарюванням. Фокус уваги цієї теорії був також спрямований на значення грошових переказів мігрантів [26, 24]. У таблиці 1.1 нами систематизовано представлені дані, що відбивають вищеописані підходи до вивчення міжнародної трудової міграції.

Таблиця 1.1. Становлення наукових поглядів про трудову міграцію

Основні автори	Класичні міграційні теорії	Головні висновки
1	2	3
Э. Равенштайн (1885)	Закони міграції	Міграція описується певними закономірностями. У основі міграції лежать економічні причини
Д. Хікс (1932)	Теорія заробітної плати	Переміщення мігрантів призводить до вирівнювання рівня заробітної плати і доходів індивідів в країнах
Г. Бекер (1962); Л. Сжаастад (1962); Би. Чизвік (1978)	Концепція людського капіталу	Міграція розглядається як інвестиційне рішення на мікрорівні, в аналізі враховуються індивідуальні характеристики мігрантів і внутрішня структура ринку праці. Введення в аналіз витрат немонетарного характеру
Харріс, Годаро (1970)	Модель сільсько-міської міграції Харріса-Тодаро	Нерівність між країнами (регіонами) обумовлює переміщення між ними чинників виробництва. Пересування робочої сили викликане нерівністю рівнів заробітної плати. На мікрорівні раціональний індивід приймає рішення про переїзд виходячи з очікуваних вигод і витрат від міграції
Е. Лі (1966); Скелдон (1997); Т. Бауер, Д. Циммерманн (1998)	Теорія «тяжіння-виштовкування»	Рішення про міграцію приймається на рівні індивіда, виходячи з чинників, що характеризують країну походження (від'їзду), які визначаються країною призначення, а також міграційною політикою, географічною близькістю, розвитком транспортної інфраструктури і інших «проміжних» чинників. У аналіз введені «інформаційні потоки»
М. Піор (1979); А. Портес (1995)	Теорія сегментованого ринку праці	У розвинених країнах існує структурний попит на іноземну робочу силу внаслідок розділення ринку праці на «первинний» капіталомісткий сегмент, де основну частину робочої сили складають національні працівники з високою оплатою праці, і «вторинний» трудомісткий сегмент, що пред'являє попит на працю іноземних робітників, не привабливу для національних працівників зважаючи на низьку оплату праці і несприятливі умови
В. Бонінг (1994); Д. Мессі та ін. (1998)	Теорія світових систем	Нерівність між країнами посилюється внаслідок участі розвинених і менш розвинених країн в міграційних процесах
А. Франк (1972); П. Стокер (1996); І. Валлерстайн (1974)	Теорія залежного розвитку	Міграційні процеси посилюють відсталість бідних країн, перешкоджають їх економічному розвитку, руйнуючи сталий устрій традиційного суспільства внаслідок глобалізації світової економіки
О. Старк і Д. Блум (1985); О. Старк (1991)	Новий економічний підхід до вивчення міграції	Одиницею аналізу виступає домогосподарство, де рішення про міграцію пов'язане не лише зі збільшенням очікуваного доходу, але і мінімізацією ризиків, пов'язаних з господарюванням. Фокус уваги спрямований на значення грошових переказів мігрантів

Примітка. Розроблено автором

Отже, розглянуті вище теорії по-різному підходять до пояснення природи, причин міграції населення, пропонують різні способи державного впливу на міграційні процеси та, попри певні суперечності, певною мірою доповнюють одна одну. Систематизація основних міграційних теорій послужить основою для розробки пропозицій щодо удосконалення міграційної політики України та дозволить забезпечити комплексне вирішення цієї проблеми.

## **1.2. Типологія міграційних потоків висококваліфікованих фахівців**

Розвиваючи професійні здібності, а також на підставі розділення і ускладнення праці, працівник набуває кваліфікаційні властивості, які дозволяють йому забезпечувати виконання роботи певної складності і різного рівня розвитку в межах однієї професії. Важливими є знання передових стандартів роботи, необхідні для якісного її виконання.

Спираючись на основні теорії міграції, можна зробити висновок, що до числа головних причин (мотивів), які сприяють до переїзду в іншу країну фахівців високої кваліфікації, можуть бути [57]:

1. Економічні, пов'язані в першу чергу з різницею в оплаті праці.
2. Науково-освітні, які включають можливість отримання освіти за кордоном, підвищення кваліфікації, мовну підготовку.
3. Інвестиційні, пов'язані з наданням комфортних і пільгових умов іноземним інвесторам.
4. Зростання транснаціональних компаній, розширення практики застосування технології аутсорсинга.

Таким чином, серед причин, які спонукають висококваліфікованих фахівців до виїзду з країн постійного проживання, можна виділити як загальні з тими, які визначають міграцію низькокваліфікованої робочої сили, так і цілий ряд причин, властивих виключно висококваліфікованим фахівцям.

З точки зору теоретичних підходів, основними джерелами заповнення дефіциту висококваліфікованих фахівців (рис.1.1) є:



Рисунок 1.1 – Джерела поповнення дефіциту висококваліфікованих фахівців

Примітка. Систематизовано автором.

- навчання власних висококваліфікованих фахівців;
- перекваліфікація наявних фахівців;
- залучення висококваліфікованих фахівців з-за кордону;
- залучення вітчизняних висококваліфікованих фахівців, працюючих за кордоном;
- залучення іноземних студентів;
- аутсорсинг фахівців.

Навчання власних висококваліфікованих фахівців означає підготовку висококваліфікованого фахівця визначеної спрямованості за участю працедавців промисловості, виробництва на усіх етапах процесу навчання і освіти за значний проміжок часу і фінансових витрат.

Залучення висококваліфікованих фахівців з-за кордону означає запрошення на постійну або тимчасову основу професіоналів, які мають знання, уміння, навички і досвід, в конкретній сфері діяльності для підвищення конкурентоспроможності товарів які він виготовляє, внаслідок впровадження нових технологій у виробничий процес, покриття дефіциту робочих кадрів, припливу інвестицій і підтримки економічного зростання країни. За документами Міжнародної організації праці виділяються наступні категорії трудових мігрантів [54]:

- робітники-мігранти, які працюють сезонно;
- мігранти, що реалізують важливі проекти;
- мігранти, які працюють за контрактом;
- тимчасові мігранти;
- мігранти, що влаштувалися;
- висококваліфіковані мігранти.

Залучення вітчизняних висококваліфікованих фахівців, працюючих за кордоном, означає залучення тих, що активно працювали в передових і таких, що розвиваються галузях науки вчених і висококваліфікованих фахівців для передачі ними знань, умінь і досвіду в конкретній сфері діяльності своїм співвітчизникам (співробітникам організацій, підприємств і студентам).

Залучення іноземних студентів означає додатковий приплив іноземних інвестицій в національну систему освіти, забезпечення демографічного приросту населення, налагодження міжнародного партнерства і співпраці, з подальшим заповненням дефіциту висококваліфікованих фахівців і надання їм дозволу на проживання.

Аутсорсинг фахівців – це залучення іноземних висококваліфікованих фахівців до співпраці без імміграції з постійного місця проживання в конкретну сферу діяльності через засоби комунікацій за умови того, що вони працюють вдома, а результати пересилають в іншу державу.

Можна сформулювати поняття «Висококваліфікований мігрант», під яким розуміється категорія працівників, чії знання, навички і уміння



відповідають критеріям «рівень освіти», «рід занять» і «рівень заробітної плати», і не можуть бути запропоновані роботодавцю місцевими працівниками [56].

Таблиця 1.2. Типологія міграційних потоків висококваліфікованих фахівців

№ з/п	Основа класифікації	Типи мігрантів
1	2	3
1.	По рівню освіти	1. Бакалаври 2. Магістри 3. Післядипломна освіта
2.	За родом занять	1. Міграція керівних працівників 2. Міграція фахівців в області різних наук, викладачів 3. Міграція інженерно-технічних працівників 4. Міграція інвесторів 5. Міграція інших фахівців, що не увійшли до попередніх категорій
3.	За напрямками виїзду	1. В розвинені країни (трудова імміграція) 2. З розвинених в розвинені країни (трудова імміграція) 3. З розвинених в країни (внутрішньокорпоративні переміщення), що розвиваються
4.	За строками	1. Постійна 2. Поворотна 3. Транзитна
5.	З обмеження на проживання	1. По дозволу на тимчасове проживання і працевлаштування 2. По дозволу на постійне проживання 3. По навчальній візі
6.	За каналами міграції	1. Міжурядові угоди 2. Транснаціональна діяльність (внутрішньофірмові канали) 3. Індивідуальна міграція 4. Міжнародний аутсорсинг
7.	За цілями	1. З метою працевлаштування 2. З метою здобуття освіти 3. Для виконання виробничих завдань 4. Організація власного бізнесу

Примітка. Розроблено автором

З таблиці 1.2 витікає, що серед висококваліфікованих фахівців з урахуванням роду занять беруть участь в міграційних процесах керівні працівники, фахівці в області різних наук, викладачі, інженерно-технічні працівники, інвестори.

Типологія міграції висококваліфікованих фахівців доповнена з урахуванням рівня освіти (бакалаври, магістри і що мають після дипломну освіту) і роду занять (керівні працівники, фахівці в області різних наук і інші).

Тема міграції кваліфікованих кадрів в державно-управлінській науці пережила три хвилі дослідження серед управлінців-теоретиків.

Перша хвиля з вивчення феномену міграції висококваліфікованих кадрів з фокусом на проблемі «витоку умів» виникла в 1960-і роки, коли основна увага робіт була спрямована на вивчення добробуту приймаючої країни і країни-донора на основі моделей міжнародної торгівлі. Учені підкреслювали, що вплив міграції професіоналів для країни-донора є відносно нейтральним, і особливу увагу приділяли вигодам від вільного переміщення кваліфікованої робочої сили для світової економіки [20].

Друга хвиля виникла в 1970-і роки при створенні альтернативних теоретичних моделей, що передбачають негативні наслідки від міграції професіоналів, включаючи створення інституціональних обмежень на внутрішніх ринках праці, фіскальні зовнішні ефекти і інші наслідки для немігруючих працівників, які залишаються в країні-донорі.

Дж. Бхагвати і До. Хамада стверджують, що фіскальні витрати і недоотримані вигоди держави від міграції професіоналів значні внаслідок того, що багато країн, що розвиваються, субсидують здобуття освіти за рахунок грошей платників податків, і, отже, витрати на освіту не можуть бути відшкодовані висококваліфікованими і освіченими емігрантами. Також негативні наслідки виникають у сфері медичних і освітніх послуг, що надаються, в країні походження із-за відтоку кращих професіоналів з цих областей [16]. Більше того, витік висококваліфікованих кадрів їх країни може мати негативну дію на економічний розвиток країни [15, 20].

Згідно з припущеннями, мігранти можуть займати робочі місця і сприяти зниженню рівня заробітної плати у національних працівників.

У 2005 році було проведено опитування, згідно з якого 35% опитаних негативно відносяться до припливу мігрантів, оскільки останні займають робочі місця, і 20% відмітили, що мігранти знижують оплату праці у місцевого населення, оскільки їм платять менше [55]. При цьому в дослідженнях, проведених в розвинених країнах, не було виявлено значного негативного

ефекту зростання числа мігрантів на рівень заробітної плати серед місцевого населення [7].

Прибічники концепції «припливу умів» або «вигоди від еміграції професіоналів», відмічають, що від'їзд висококваліфікованих працівників може стимулювати зростання людського капіталу в країні походження.

Спроба оцінити рівень міжнародної міграції кваліфікованих кадрів була зроблена ще у кінці 1990-х років. Величезне значення для емпіричних робіт по міжнародній міграції професіоналів зіграла робота Ф. Докера і А. Марфука, у якій автори зібрали інформацію за чисельністю мігрантів не молодше 25 років в 30 країнах Організації економічного співробітництва та розвитку за 2000-2019 роки, зробивши розбиття по країнам походження і рівню освіти. Таким чином, база даних містить інформацію по 174 країнам походження 2000 р. і 192 країнам походження в 2019 році [65].

Згідно проведеного аналізу, було складено таблицю 1.3, яка резюмує ключові висновки, отримані в різні етапи вивчення проблеми міграції кваліфікованої робочої сили в економічній літературі.

Таблиця 1.3. Етапи вивчення проблеми міграції кваліфікованої робочої сили в економічній літературі

Період	Ключові висновки
1970-ті	<ul style="list-style-type: none"> <li>Еміграція професіоналів нейтральна для країни-донора і сприятлива для розвитку світової економіки</li> <li>Висококваліфіковані мігранти залишають частину своїх активів в країні походження, а також здійснюють грошові перекази, трансферт знань, що забезпечує компенсацію реальних втрат від еміграції для країни-донора</li> </ul>
1980-ті	<ul style="list-style-type: none"> <li>Зниження фіскальних доходів держави (за рахунок недоотриманих податків від тих, що емігрували)</li> <li>Витрати на освіту емігрантів з боку держави не компенсуються</li> <li>Підвищення вимог або введення обмежень на еміграцію, обмеження прийому на роботу висококваліфікованих мігрантів в країні-реципієнту</li> </ul>
2000-ті	<ul style="list-style-type: none"> <li>Зниження рівня людського капіталу в країні-донору, зростання економічної нерівності країн на міжнародному рівні з ростом багатства у багатих країнах і зубожіння бідних країн у зв'язку з міграцією професіоналів</li> <li>Якщо тільки частина професіоналів від'їжджає, то в цілому в країні-донору рівень освіти підвищується, що позитивно позначається на економіці</li> <li>Адаптація інститутів країни-донора, зростання економіки країни-донора у разі поворотної міграції</li> </ul>

Примітка. Складено автором.

Іншою проблемою збору статистики є різниця у визначенні рівня освіти. В деяких випадках інформація про рівень освіти мігрантів відсутня зовсім, що ускладнює отримання незміщених оцінок рівня «витоку умів» по країнах [62]. Згідно з проведеними дослідженнями, більше 68% мігрантів з освітою вищу за середній приїжджають в країну еміграції у віці 22 років і старше [14].

Існують також бази даних по окремих країнах прийому і походження мігрантів. Одним з найбільш значимих є дослідження New Immigrant Survey (NIS), що представляє інформацію по особах, які отримали «грін-карту» (green card) в США, не включаючи, проте, тимчасових і нелегальний мігрантів [69].

Аналіз міграції висококваліфікованих кадрів, дозволив резюмувати дві точки зору з можливих наслідків від міграції професіоналів як для країни-донора, так і для країни-реципієнта робочої сили (табл. 1.4).

Основними рушійними силами міграційних процесів у сучасному світі є:[61]

- процес глобалізації і вбудовування економік різної міри розвиненості у світове господарство, що супроводжуються поширенням ринкових стосунків. Розвиток торгівлі та імпорт товарів і послуг з низької ціни привів до втрати конкурентоспроможності продукції в місцевому сільському господарстві і в промисловості, що призвело скорочення робочих місць і, таким чином, вивільняючи трудові ресурси, які нарощують потенціал міжнародної трудової міграції;

- демографічні тенденції і зміни в державі, які можна спостерігати з одного боку в розвинених країнах, такі як постаріння населення, зниження народжуваності і як наслідок збільшення податкового і фінансового навантаження на корінних жителів. Подібний зростаючий дисбаланс в чисельності населення і необхідність вирішувати проблему зростаючого фінансового навантаження на бюджет розвинених країн стимулюють уряди до проведення селективної політики в області міжнародної трудової міграції;

Таблиця 1.4. Аналіз міграції для країни-донора та країни реципієнта

Для країни-донора	
Зниження фіскальних доходів (податків) держави за рахунок тих, що емігрували. Некомпенсовані витрати на освіту мігрантів	Акумуляція торгівлі і припливу кадрів
Ускладнення інституціональних процедур від'їзду з країни-донора	Трансфер знань і технологічна адаптація, можливість повернення кваліфікованих кадрів, що отримали досвід роботи і освіту в іншій країні
Зниження рівня людського капіталу в країні-донору, від'їзд кваліфікованих працівників	Розвиток локальної економіки за допомогою грошових переказів і потенціалу діаспор
Зростання економічної нерівності країн на міжнародному рівні у зв'язку з міграцією професіоналів	Адаптація інститутів країни-донора, поширення міжнародних стандартів і норм в області міграції
Ріст нерівності з/п, оскільки еліта знає про рівень доходів еліти розвиненіших країн	Якщо праця гетерогенна і тільки частина професіоналів від'їжджає, то в країні-донору рівень освіти підвищується
Можливе зростання інфляції у разі великої ваги зовнішніх трансферів	Скорочення напруженості на національному ринку праці внаслідок зниження конкуренції за робочі місця, зниження рівня безробіття і росту з/п
Для країни-реципієнта	
Підвищення вимог або обмеження прийому на роботу висококваліфікованих мігрантів в країні прийому	Підвищення загального рівня людського капіталу в країні-реципієнту, пом'якшення проблеми старіння населення
Тиск на висококваліфіковані кадри на ринку праці з боку мігруючих професіоналів у зв'язку із зростаючою конкуренцією	Заповнення нестачі кваліфікованих кадрів в умовах постіндустріальної економіки, зниження структурних диспропорцій на ринку праці
Зростання бюджетного навантаження по соціальних відрахуваннях у разі постійної міграції і міграції сімей	Зростання конкурентоспроможності продукції на міжнародних ринках, ріст обсягів виробництва і сукупних доходів
Загроза виникнення політичної нестабільності у зв'язку з наростанням етнічних конфліктів, загострення проблеми нелегальної міграції	Економія на освітніх і соціальних витратах

Примітка. Складено автором.

- технологічні зміни, що дозволяють знижувати витрати з пересування як фінансових, так і трудових ресурсів усередині країни і між державами, а також отримувати повнішу інформацію про можливості працевлаштування для потенційних трудових мігрантів. Більше того, нові інфокомунікаційні

технології дають розвиток аутсорсингу і можливість здійснення «дистанційної» роботи;

- укрупнення наукових колективів і підвищення попиту на науково-технічний персонал, професіоналів в області освіти і охорони здоров'я, викликане розвитком інформаційних технологій і можливістю економії на підготовці фахівців і професіоналів за допомогою залучення міжнародних трудових мігрантів;

- рух капіталу як усередині країни, так і на міжнародному рівні, тісно перекликається з рухом трудових ресурсів. Фінансові можливості великих виробничих об'єднань дозволяють притягати міжнародних трудових мігрантів високого професійного рівня за допомогою внутрішньокорпоративних обмінів між офісами, розташованими в різних країнах. [61].

Підводячи підсумки проведеного аналізу у першому розділі, слід зазначити наступні основні тренди у сфері міжнародної міграції.

Визначено 5 основних підходів до вивчення міграційних процесів: на основі неокласичних теорій, «push/pull» підходу, концепції сегментованого ринку праці, структурно-історичного підходу і нового економічного підходу.

Майже 60% міжнародних мігрантів перебувають в розвинених країнах, а азіатський і європейський регіони в сукупності приймають близько двох третин усіх мігрантів світу. Кожен п'ятий міжнародний мігрант знаходиться в США. США лідирує за чисельністю накопичених мігрантів: з 1990 року цей показник виріс удвічі.

Україна входить в топ-5 країн світу за чисельністю населення, що проживає за межами країни походження, як у разі країни результату, так і призначення.

Таким чином, сформульовані основні наслідки від міжнародної трудової міграції професіоналів для країн-донорів і країн-реципієнтів робочої сили. Збільшення суми недоотриманих доходів, некомпенсовані витрати на освіту, втрати людського капіталу, ріст економічної нерівності і заробітних плат можуть стати негативними наслідками від еміграції професіоналів для країн-

донорів висококваліфікованих трудових мігрантів. При цьому країни-реципієнти можуть зіткнутися з проблемою зростання бюджетного навантаження з соціальних відрахувань, тиску на заробітні плати місцевих висококваліфікованих кадрів, загострення проблеми нелегальної міграції і загрози виникнення політичній нестабільності. При цьому можливими позитивними наслідками від міграції професіоналів для приймаючих країн являються підвищення загального рівня людського капіталу, пом'якшення проблеми податкового навантаження, пов'язаного із старінням населення і низьким рівнем народжуваності, зростанням конкурентоспроможності товарів і послуг, а також економія витрат на освіту і медицину.

## РОЗДІЛ 2.

### СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

#### **2.1. Аналіз державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів**

У теперішні час явище інтелектуальної міграції притаманне майже всім країнам, і особливо тим, в яких попит на фахівців з вищою освітою значно менший ніж їх пропозиція. Ринок праці не в змозі забезпечити висококваліфікованих фахівців робочими місцями, оскільки розвиток економіки країни не забезпечує відповідного працевлаштування фахівців з вищою освітою. У такому випадку країни стають так званими інтелектуальними донорами, оскільки значна частина їх високоосвічених громадян мігрує, як правило, до економічно розвинених країн.

В контексті глобальної інтеграції Україна посідає одне з провідних місць у рейтингу країн-донорів з постачання інтелектуальних, висококваліфікованих трудових ресурсів та некваліфікованих трудових мігрантів. Масштаби інтелектуальної трудової праці збільшуються, а це має істотний вплив на розвиток освіти, науки, бізнесу, економіки країни та сталого розвитку суспільства.

Сьогодні міграційна політика багатьох розвинутих країн світу ґрунтується на принципі приваблення інтелектуального мігранта. Високорозвинені держави світу підійшли до формування економічної системи, шляхом розвитку інтелектуального продукту, з розвинутими розумовими, аналітичними здібностями, умінням своєчасно реагувати на актуальні світові тенденції розвитку, з високим рівнем самоорганізації, самоконтролю та моральності. Саме інтелектуальна особистість визначає конкурентоспроможність економічних систем, є основою багатства народів та



ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати і ефективно використовувати високорозвинену особистість все більшою мірою визначає економічний розвиток країни та рівень добробуту її громадян. Саме тому високорозвинені країни світу не тільки дбають про примноження і якісне зростання власного інтелектуального капіталу, створюючи науково-технологічні парки, лабораторії, інвестуючи у розвиток навчальних та наукових установ, але й активно формують попит на іноземних спеціалістів.

Інтелектуальна міграція викликана тими самими чинниками, що й міграція некваліфікованої робочої сили, серед яких виділяють економічні, політичні та соціальні фактори впливу.

Основною причиною інтелектуальної міграції в Україні є наявна глибока криза вітчизняної науки, яка пов'язана: із скороченням внутрішніх витрат на дослідження і розробки; недостатнім матеріально-технічним забезпеченням дослідницького процесу; низькою матеріальною і моральною оцінкою праці учених; низьким рівнем науково-інформаційного забезпечення теоретичних досліджень і розробок; відсутністю сучасного наукового устаткування, незахищеністю прав власності на продукт інтелектуальної праці тощо.

Інтелектуальні трудові ресурси виїжджають за межі національних кордонів не лише в пошуках вищої матеріальної винагороди за свою працю, а також у пошуках краще оснащених лабораторій, комфортніших побутових умовах, більших прав та політичних свобод, через більші можливості у творчості та саморозвитку.

Не менш важливими є також політичні причини, до яких можна віднести кризу політичної влади, політичну нестабільність, порушення прав людини, загострення міжнаціональних відносин тощо.

Причини, які спонукають частину інтелектуальної еліти емігрувати з України представлені на рис. 2.1. [48]:

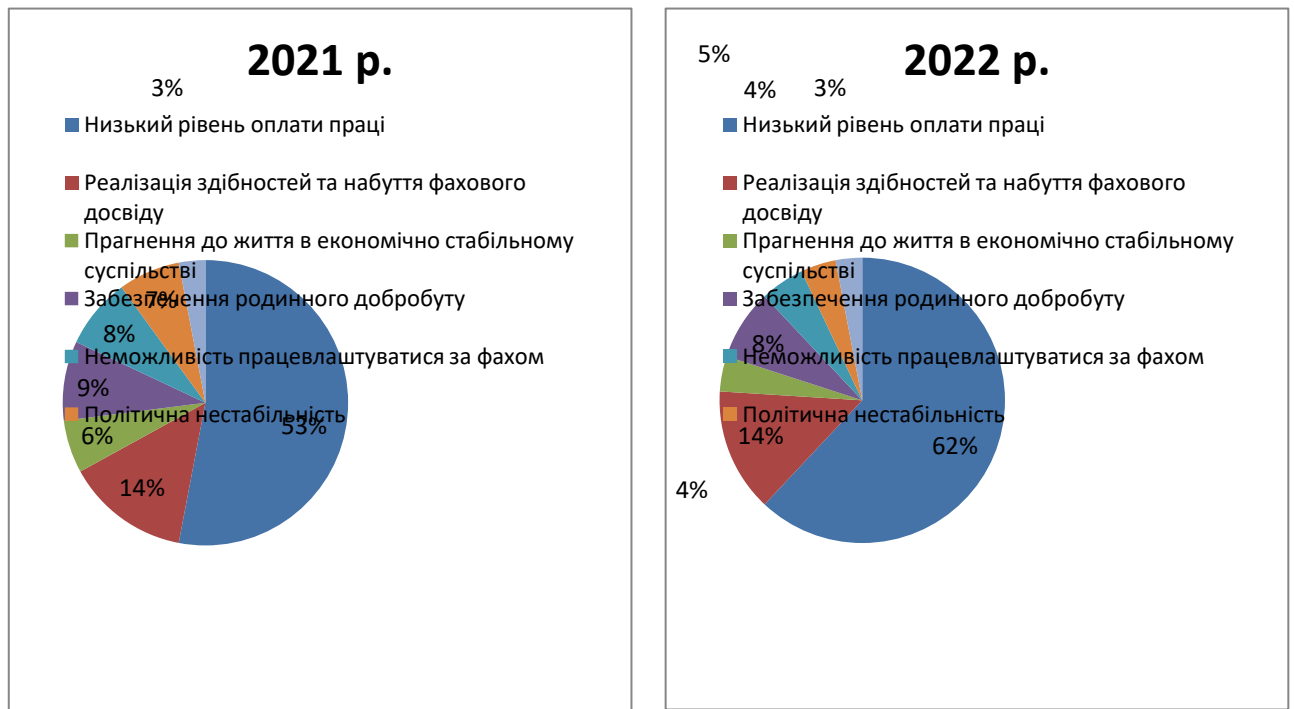


Рисунок 2.1 – Структура інтелектуальної міграції з України відповідно до причин за 2021-2022 роки

Примітка. Складено за результатами досліджень науковців Інституту регіональних досліджень НАН України

Відповідно до джерел неофіційної статистики, щорічна інтелектуальна еміграція з України налічує приблизно 95,4 тис. фахівців, тобто емігрує кожний 26 спеціаліст з вищою освітою. Протягом останніх років Україну залишило приблизно 5,5 тис. учених, що еквівалентно втраті 4 млрд. дол. США. За експертними оцінками, витрати на підготовку одного фахівця з вищою освітою становлять близько 20 тис. доларів США, що означає, що кожний висококваліфікований трудовий мігрант збагачує країну свого нового перебування на цю суму.

Основними цільовими країнами зовнішньої міграції висококваліфікованих кадрів стали США, Росія, Німеччина, Ізраїль, Канада та Польща (рис.2.2).

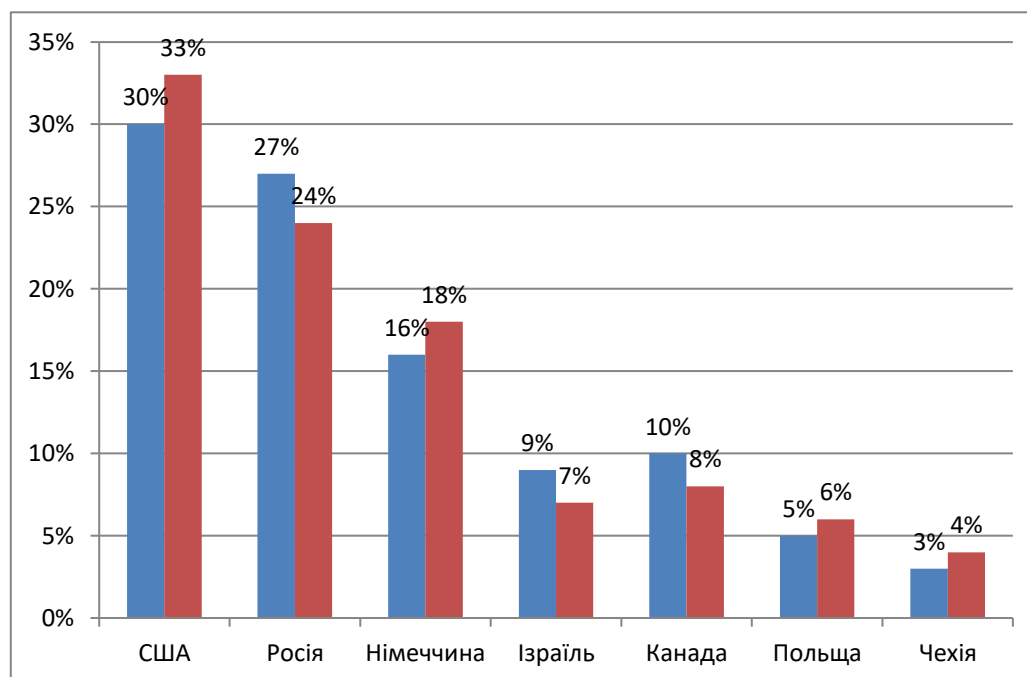


Рисунок 2.2 – Структура інтелектуальних мігрантів України за країнами призначення у 2021– 2022 рр.

Джерело: Open Society Institute.– Higher Education Support Program. – Project Wealth, Poverty and Life Satisfaction in Transition Societies, 2013 [48].

Потік співвітчизників, що їдуть працювати в Америку, стрімко зростає. Оскільки політика США ґрунтується на принципі залучення іноземного інтелекту, що здійснюється на державному рівні. Значна кількість університетів Америки запрошують іноземних талановитих студентів на навчання, надають освітні послуги, пропонують гранти, стипендії з подальшим працевлаштуванням та гарантованою високою заробітною платою і в майбутньому натуралізацію в США. Україна виступає найпотужнішим інтелектуальним донором для США, оскільки 30% висококваліфікованих мігрантів нині задіяні у сфері науки і техніки. Саме тому 90% наукових винаходів розроблених у США за останні роки, належать залученим іноземним висококваліфікованим мігрантам.

Країни Європи також впроваджують державну політику щодо залучення іноземних ресурсів. Серед головних чинників, які приваблюють висококваліфікованих мігрантів є наступні: створення сприятливого середовища для акумуляції наукових знань, створення міжнародних програм з інформаційного обміну для підвищення кваліфікації і інтелектуального потенціалу вченого, що призводить до досягнення більшої конкурентоспроможності. Також важливими чинниками є міжнародне співробітництво з можливістю здійснювати зарубіжні відрядження, що сприяють приєднанню до досягнень світової науки і ділової культури.

Тим самим відбувається трансформація у розвитку дослідника, науковця чи викладача, відповідного до принципів розвитку і функціонування інформаційного суспільства. Формування науково-технічних фахівців шляхом активного використання інформаційного обміну призведе до засвоєння міжнаціональної ділової культури; високої мобільності нових знань, навичок, досвіду.

На сьогоднішній день науковці не можуть дійти єдиного висновку щодо наслідків міграції високоінтелектуальних ресурсів для країн-донорів. З одного боку вплив висококваліфікованих спеціалістів негативно впливає на соціально-економічний розвиток країни. З іншого – фахівці, що повертаються на батьківщину використовують у науково-технічній діяльності отримані передові знання, уміння і досвід, поліпшують професійні навички за рахунок переваг отриманих під час перебування за кордоном.

Таким чином відтік інтелектуального потенціалу має як позитивні так і негативні наслідки для країни-донора.

Для України інтелектуальна міграція має негативні наслідки, оскільки відтік наукового потенціалу негативно впливає на трудові ресурси країни та її регіони, знижується інтелектуальний потенціал, національна економіка втрачає наймобільнішу і, зазвичай, конкурентоспроможнішу частину кадрового потенціалу, внаслідок чого відбувається зміна структури трудових ресурсів. В результаті в країні погіршується продуктивність праці, що призводить до

зниження конкурентоспроможності країни на світовому ринку. Відбувається деградація робочої сили та зростає відставання України в технологічному розвитку.

Згідно з дослідженнями, проведеними за даними США, міжнародні мігранти зробили великий вклад в кваліфіковану робочу силу у багатьох професіях. Серед найнятих індивідів у віці від 25 до 65 років за даними опитування 2022 року, 47% найнятих фахівців з докторським ступенем у сфері програмного забезпечення і інформаційних технологій є вихідцями з країн, які розвиваються, а також 36% серед інженерних спеціальностей і учених-медиків [31].

Більше 68% високоосвічених мігрантів приїжджають в країну прибуття у віці 22 років і старше, 10% - у віці від 18 до 21 років і 9% - від 12 до 17 років, що підтверджує гіпотезу про те, що значна частина емігрантів не отримала б вищої освіти без самого факту переїзду в іншу країну. Не менше 20% усіх мігрантів з освітою вище за середню здійснюють швидку «циркуляцію умів», чим збільшують собою процес «витоку умів». А саме аналіз мобільності міжнародних студентів в США показав, що 20% усіх міжнародних студентів залишаються в США [21].

На основі проведеного дослідження (по 214 країнам у 2019 році) країни були розділені на 5 груп за рівнем еміграції осіб з освітою вище за середню. Найбільш численна група має незначний рівень кваліфікованої еміграції (до 15%), до неї увійшли більшість розвинених країн, окрім Нової Зеландії, Португалії, Ісландії та Ірландії, досліджуваний показник в яких перевищує 16%, а в Ірландії досяг 34% (табл. 2.1). Україна має один з найнижчих показників кваліфікованої еміграції - 1,4%, що пояснюється відносно нерозвиненою мобільністю високоосвіченого населення в порівнянні з розвиненими країнами і високою питомою вагою осіб, які отримали вищу освіту серед працездатного населення.

Таблиця. 2.1. Класифікація країн за рівнем еміграції осіб з освітою вище за середній

	Незначний рівень кваліфікованої еміграції (до 5%)	Відносно низький рівень кваліфікованої еміграції (від 6% до 15%)	Значний рівень кваліфікованої еміграції (від 16% до 30%)	Високий рівень кваліфікованої міграції (від 31% до 50%)	Найвищий рівень втрати кваліфікованого населення
Країни	Оман, Туркменістан, США, Бутан, Таджикистан, ОАЕ, Киргизія, Саудівська Аравія, Казахстан, Мальдіви, Японія, Україна, Азербайджан, Бразилія, Катар, Таїланд, Австралія, Грузія, Аргентина, Білорусь, Франція, Ангола, Венесуела, Китай, Молдавія, Іспанія, Лівія, Індія, Україна, Швейцарія, Швеція, Бельгія, Туреччина та ін.	Великобританія, Панама, Замбія, Камерун, Мексика, Сан-Марино, Малі, Габон, Словаччина, Іран, Польща, Філіппіни, Австрія, Угорщина, Пакистан, Туніс, Андорра, Греція, Танзанія, Румунія, Словенія, Ірак, Естонія, Колумбія, Алжир, Чад, Ізраїль, Фінляндія, Кувейт, Південна Корея, Кувейт, Норвегія та ін.	Куба, Гонконг, Конго, Шрі-Ланка, Папуа Нова Гвінея, В'єтнам, Гондурас, Хорватія, Гватемала, Мозамбік, Афганістан, Нова Зеландія, Камбоджа, Ісландія, Боснія і Герцеговина, Португалія, Марокко, Ліхтенштейн, Монако та ін.	Гана, Кенія, Багамські острови, Уганда, Мікронезія, Сомалі, Кіпр, Ірландія, Руанда, Нікарагуа, Сальвадор ін.	Гайана, Ямайка, Гренада, Гаїті, Кабо-Верде, Палау, Тринідад і Тобаго, Тонга, Самоа, Мальта, Фіджі і ін.
Всього	52	70	27	17	24

Джерело: складено автором

У 2019 році в Америці було проведено обстеження (*American Community Survey*) за основними професіями на прикладі США, з розділенням їх за рівнем отриманої освіти – бакалавр, магістр або доктор наук. За результатами проведеного опитування було виявлено, що більшість висококваліфікованих фахівців, мігруючих в інші країни, являються ІТ-фахівцями, співробітниками

сфери бухгалтерії і аудиту, менеджерами, а серед докторів наук – вченими і науковими співробітниками (табл. 2.2).

Таблиця 2.2. Зайнятість висококваліфікованих трудових мігрантів по професіям і рівню освіти в США

Рівень бакалавра і нижче	%	Рівень магістра і нижче	%	Рівень доктора наук	%
Інженери в області програмного забезпечення і ІТ	4,9	Лікарі і хірурги	9,2	Викладачі ВНЗ	22,6
Медсестри	4,8	Викладачі вищих навчальних закладів	7,4	Учені-фізики	9,1
Лікарі і хірурги	4,1	Інженери в області програмного забезпечення і ІТ	6,7	Учені у сфері медицини	7,6
Фахівець у сфері бухгалтерії і аудиту	3,8	Менеджери	3,5	Лікарі і хірурги	7,6
Викладачі ВНЗ	3,6	Фахівець у сфері бухгалтерії і аудиту	3,4	Інженери в області програмного забезпечення і ІТ	4,3
Менеджери	2,7	Шкільні учителі	2,6	Менеджери	3,8

Джерело: [25, 27].

Поповнення ринку праці країною прийому міжнародних мігрантів може відбуватися не лише за допомогою прямого рекрута з-за кордону, але і за допомогою залучення студентів після закінчення навчання. Таким чином, міграція студентів виступає потужним інструментом поповнення трудових ресурсів країни прийому.

Більшість існуючих емпіричних досліджень вивчають поведінку висококваліфікованих трудових мігрантів певної професії. Проте професійно-орієнтований підхід нашоюхує на 3 нетривіальних проблеми: перша полягає в тому, що первинне рішення людини стати, наприклад, ученим, лікарем, економістом може бути тісно пов'язано з бажанням мігрувати в інші країни.

Другий момент пов'язаний тим, що країна походження може не надавати освітніх можливостей по отриманню окремих видів професій. З цього виходить, що особливо для громадян маленьких країн міграція є єдиним способом здобуття вищої освіти і придбання навичок і умінь відповідної спеціальності.

Нарешті, важливо враховувати те, що ті професіонали, які не відбувають з країни, можуть змінити рід своєї діяльності і піти на роботу, яка не відповідає їх спеціальності і рівню кваліфікації з метою отримання більшого доходу, а емігранти можуть мати проблеми з сертифікацією і визнанням рівня свого професіоналізму за кордоном, таким чином, також змінивши рід своєї діяльності в іншій країні [28, с.238].

Навчання за межами країни походження дає можливість здобуття якіснішої освіти, розширення зв'язків із зовнішнім світом і набуття унікального досвіду взаємодії з індивідами різних культур і національностей, які забезпечують в майбутньому підвищення загального рівня вченості і зростання національного продукту у разі повернення на батьківщину, але також містить небезпеку втрати для країни походження в майбутньому цінного висококваліфікованого працівника.

З 2000 року чисельність студентів, які навчаються за межами країн громадянства, виросла удвічі, досягнувши в 2022 р. 4.5 млн. чоловік [31]. Уряди більшості країн, які зіткнулися з проблемою «витоку умів», розробляють низку заходів з регулювання міжнародної міграції кваліфікованих робочих кадрів. На особливу увагу заслуговують «освітні» ініціативи, націлені на залучення школярів, студентів закладів вищої освіти і інших міжнародних освітніх мігрантів, а також на створення умов для закріплення випускників освітніх установ в країні прийому.

Міграція студентів з метою здобуття освіти характеризується значною позитивною динамікою чисельності іноземних студентів, які проходили навчання у закладах вищої освіти. При цьому Європа є одним з самих затребуваних напрямів. На її частку доводиться 48% усіх іноземних студентів, які навчаються за межами країни проживання, тоді як в Північній Америці цей показник складає 21% [35].

За напрямками іноземної міграції студентів США, Великобританія, Австралія, Німеччина і Франція займають лідируючі позиції (табл. 2.3).



Значні зміни у сфері залучення іноземних студентів спостерігаються в Канаді і Австралії, приріст чисельності іноземних студентів з 2018 по 2022 р. склав тут 453% і 176% відповідно.

Таблиця 2.3. Динаміка освітньої міграції в країни організації економічного співробітництва (ОЕСР) та розвитку і інші країни

Рейтинг	Країни	Чисельність іноземних студентів з вищою освітою, людина		Вклад в загальну чисельність міжнародних студентів країн ОЕСР	Зміна положення в рейтингу (по відношенню до 2000 р.)	Приріст/зниження чисельності іноземних студентів з вищою освітою
		2000	2012			
1	США	475169	764495	22,0%	0	60,9%
2	Великобританія	222936	568816	16,3%	0	155,1
3	Австралія	105764	291889	8,4%	+2	176
4	Німеччина	187033	287353	8,3%	-1	53,6
5	Франція	137085	271399	7,8%	-1	98
6	Канада	40033	221406	6,4%	+3	453
7	Україна	64103	173627		-1	170,8
8	Японія	59691	150617	4,3%	-1	152,3
9	Іспанія	40689	97825	2,8%	-1	140,4
10	<b>Китай</b>	-	<b>88979</b>			

Джерело: складено автором по: [35]

Примітки: жирним відмічені країни, які не входять в ОЕСР.

Доля азіатських студентів складає 53% в загальній кількості міжнародних студентів по всьому світу. Найбільша чисельність іноземних студентів забезпечується Китаєм (21%), Індією (6,5%) і Південною Кореєю (4,4%), що дозволяє говорити про зростаючу роль Азії в процесі академічної мобільності і навчання студентів за кордоном (табл.2.4). В цілому, США є лідером з залучення іноземних студентів (включаючи усі рівні освіти : на їх частку доводиться 16% усього міжнародного освітнього ринку, 2-е місце за цим показником займає Великобританія (13%), потім Німеччина (6.3%), Франція (6.2%) і Австралія (6.1%)[34].

Таблиця 2.4. Топ-8 країн, які приймають міжнародних студентів на здобуття вищої та середньої освіти

Топ-8 країн, які приймають міжнародних студентів	Загальна чисельність міжнародних студентів в2018/2019 академічному році	Топ-3 країни походження міжнародних студентів
США	764495	Китай, Індія, Південна Корея
Великобританія	480755	Китай, Індія, США
Китай	292611	Південна Корея, США, Японія
Франція	288544	Марокко, Китай, Алжир
Німеччина	252032	Туреччина, Китай, Росія
Австралія	242351	Китай, Малайзія, Індія
Канада	193647	Китаю, Південна Корея, Індія
Японія	138075	Китай, Південна Корея, Тайвань

Джерело: [42].

Все більше поширення отримує створення національних освітніх програм з підтримки зарубіжного навчання і по залученню міжнародних студентів, а також розробка загальних міжуніверситетських програм [50].

Таким чином, можна зробити наступні основні висновки:

- У світі спостерігається постійне збільшення кількості міжнародних студентів: до 2022 року їх чисельність перевищила 4,5 мільйони чоловік;
- США є найбільшою країною, яка приймає міжнародних студентів, – США доводиться 16,5% усього міжнародного освітнього ринку;
- Кожен п'ятий міжнародний студент вчиться в США;
- Кожен другий міжнародний студент – уродженець Азії;
- Найбільший потік міжнародних студентів забезпечується Китаєм Індією і Південною Кореєю;
- Зростає роль Азіатського регіону в процесах академічної мобільності;
- Особливе значення в останнє десятиліття почали набувати нетрадиційні країни прийому міжнародних студентів;
- На європейський регіон припадає 48% усіх іноземних студентів;

У Європі розвинена внутрішньорегіональна освітня мобільність: більшість міжнародних студентів Європи є вихідцями іншої європейської країни.

Якщо проаналізувати соціально-економічні детермінанти міжнародної освітньої міграції, то можна визначити, що при виборі країни навчання істотне значення для потенційного студента-мігранта мають наступні чинники:

*Географічна близькість.* Яскравим прикладом, який ілюструє важливість географічної близькості при виборі країни навчання, служать держави Європейського союзу: більше 70% іноземних студентів в країнах ЄС є громадянами іншої країни Євросоюзу.

*Мовна близькість.* Згідно з дослідженнями, найпривабливішими являються країни з освітніми програмами які викладаються англійською мовою. В зв'язку з цим значна частина не англомовних країн почала надавати курси англійською мовою, для усунення мовного чинника при ухваленні рішення про навчання за межами країни громадянства [58].

*Культурна і соціально-економічна близькість.* Значна частина іноземних студентів з Африки, які навчаються у Великобританії, Франції і Бельгії – вихідці з їх колишніх колоній.

*Плата за навчання* також виступає одним з чинників привабливості того або іншого напрямку навчання. Державні і приватні установи за наданням освітніх послуг розглядають іноземних студентів як додаткове джерело доходу. У більшості країн ОЕСР плата за навчання, яка стягується державними ВНЗ, для іноземних студентів вища, ніж для своїх громадян (табл. 2.5).

У таких країнах як США і Великобританія, непривабливість високої плати за навчання нівелюється за рахунок стипендіальних програм, кредитів і перспектив отримання високооплачуваної роботи після завершення навчання. З іншого боку, незважаючи на надання програм англійською мовою і низької плати за навчання (чи її відсутності) для іноземних студентів, в скандинавських країнах спостерігається нижча доля іноземних студентів.

Таблиця 2.5. Структура плати за навчання в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку

Структура плати за навчання	Країна
Плата за навчання для іноземних студентів вище, ніж для студентів - громадян цієї країни	Австрія, Австралія, Бельгія, Канада, Чехія, Данія, Естонія, Ісландія, Ірландія, Нідерланди, Нова Зеландія, Польща, Росія, Швеція, Туреччина, США, Великобританія
Плата за навчання для іноземних і вітчизняних студентів майже не відрізняється	Франція, Німеччина, Італія, Японія, Корея, Мексика, Іспанія, Швейцарія
Плата за навчання не стягується	Фінляндія, Норвегія

Джерело: [57].

Репутація країни у сфері надання вищої освіти впливає на рішення при виборі країни навчання. У таблиці 2.6 розглянуті топ-10 країн за чисельністю іноземних студентів і представлено їх місце в рейтингу університетів світу

Таблиця 2.6. Загальносвітовий і регіональний рейтинг країн QS, які найбільш активно приймають іноземних студентів 2022 р.

Країна	Число закладів вищої освіти, що входять в топ-300 по рейтингу	Місце в рейтингу по представництву закладів вищої освіти країни в топ-300 рейтингу QS	Місце в регіональному рейтингу по представництву закладів вищої освіти країни в топ-300
США	65	1	1
Великобританія	36	2	1
Німеччина	22	3	2
Франція	13	5	3
Австралія	13	5	1
Канада	15	4	2
Японія	13	5	1
Іспанія	6	13	7
ЮАР	1	35	1
Китай	8	9	2

Джерело: складено автором.

*Quacquarelli Symonds (QS)*. Відмітимо, що за останніми даними QS-рейтингу за 2019 р. США були лідером по визначенні закладів вищої освіти як в загальносвітовому рейтингу, так і в регіональному [52]. Виняток становлять Нідерланди (8-і місце в загальному рейтингу) і Швейцарія (10-і місце) в Європейському регіоні, що не увійшли в 10 найпривабливіших для іноземних студентів напрямів за наявності великого числа престижних університетів [3].

*Підтримка зарубіжного навчання.* Створення національних освітніх програм з підтримки навчання в інших країнах і залученню міжнародних студентів, а також розробка спільних міжуніверситетських програм набувають все більшого поширення. Підтримка освітньої міграції не лише сприяє зміцненню соціальних і культурних зв'язків, але також може служити ефективним інструментом залучення фінансових коштів в країну шляхом стягування плати за навчання і потенціалу отримання висококваліфікованого працівника [51].

## **2.2. Особливості державного регулювання міжнародної трудової міграції професіоналів**

Трудові ресурси стають більш географічно мобільними, у зв'язку з чим виникає необхідність переглянути існуючі уявлення про стандарти в області трудових відносин, як для жителів даних регіонів, так і для трудових міжнародних мігрантів. Глобалізація кидає виклики державам у питаннях проведення національної міграційної політики.

При цьому політика в області міграції має на меті створення комплексних принципів і підходів до державного регулювання міграційних процесів, що припускає діалог і облік взаємних вигод і витрат від пересування людських ресурсів між приймаючими країнами і країнами-донорами. Глущенко Г.І. і Пономарьов В.А. ілюструють різні напрями політики в області міграції у виді конуса, де в основі лежить система заходів з державного регулювання переміщення мігрантів і протидії нелегальної міграції, в серцевині - міри з забезпечення поворотної міграції, репатріації, грошових переказів, а також адаптації трудових мігрантів, а на вершині розташовані заходи, що мають тісніший зв'язок з цілями розвитку регіону або країни [54].

У більшості розвинених країн спостерігається стійка позитивна динаміка припливу міжнародних мігрантів, значну долю яких складають трудові мігранти. Більше того, трендом останнього десятиліття в розвинених країнах

стало проведення селективної міграційної політики з метою залучення найбільш кваліфікованих трудових мігрантів з інших країн.

Селективна імміграційна політика покликана згладити диспропорції на ринку праці. Найбільше переваги віддається наступним потенційним працівникам з інших країн:

- професіоналам зростаючих галузей економіки, таких як інформаційні технології, зв'язок, біоінженерія, медицина та ін.;
- унікальним представникам професії, так званим «зіркам» («stars»);
- бізнесменам і підприємцям, здатним привести інвестиції в країну;
- низькокваліфікованим робітникам для виконання важких і небезпечних робіт.

Умовно можна розділити проведення міграційної політики країн походження трудових мігрантів на три складових: політику передміграційної стадії, політику в умовах міграції, і політику зі сприяння повернення мігрантів [25].

Передміграційна політика включає заходи, пов'язані із спрощенням процедури виїзду в іншу країну, стимулюванням міграції, а також проведенням всіляких тренінгів і семінарів для забезпечення мігрантів інформацією про умови життя в країні міграції і навчання навичкам, необхідним для трудової міграції.

Ці заходи можуть бути вжиті як в односторонньому порядку, так і в двосторонньому, включаючи кооперацію держав або компаній з підписанням угод про чисельність і тип трудових мігрантів. Абсолютним лідером по числу двосторонніх угод з іншими країнами являються Філіппіни (49 угод з 25 країнами приїому) [28, с. 89].

Такі заходи вводяться з метою адаптації мігранта до життя далеко від країни походження, забезпечення його продуктивності, а також запобігання ситуаціям, пов'язаним з торгівлею або жорстоким поводженням відносно трудових мігрантів.

Другий блок заходів державного регулювання проблеми спрямований на адаптацію і допомогу трудовим мігрантам і їх сім'ям у час міграції і включає правову обізнаність мігрантів, навчання фінансової грамотності, спрощення і здешевлення процедур грошових переказів, створення умов для цільових грошових переказів (наприклад, спрямованих на освіту дітей або медичні послуги), а також так званих «громадських грошових переказів» (communal remitting) для забезпечення економічного розвитку країни-донора мігрантів.

Розглядається також державна політика відносно повернення мігрантів. Зниження бар'єрів на повернення в країну походження може бути виражене у можливості отримання подвійного громадянства і спрощення оформлення постійного місця проживання для членів сім'ї мігрантів, а також створення вигідних економічних умов для повернення в країну походження, забезпечення пенсією і соціального захисту, створення тимчасових програм з повернення висококваліфікованих фахівців з метою передачі знань місцевому населенню. Також політика відносно повернення мігрантів може бути спрямована на підтримку реінтеграції мігрантів (табл. 2.7).

Таблиця 2.7. Державне регулювання процесів міжнародної трудової міграції з боку країни-донора

Заходи державного регулювання міграційної політики	Приклад введення заходів	Потенційний ефект
1	2	3
«Передміграційна» політика		
Тренінги і семінари для забезпечення трудових мігрантів (ТМ) інформацією про права мігрантів, умови життя, необхідні навички, знання мови	Філіппінські орієнтаційні семінари (PDOS)	Спрощує адаптацію ТМ до нової країни і умов праці, забезпечує захист у разі поганого поводження, росте продуктивність і доходи
Навчання фінансової грамотності ТМ і їх сімей	Філіппінські семінари, тестові дослідження	Покращує процес ухвалення рішення у сфері фінансів, зростають заощадження і інвестиції, потенціал до кращої стійкості в умовах ризику

Продовження таблиці 2.7.

1	2	3
Укладення двосторонніх угод	Філіппінські угоди з 25 країнами	Дозволяє збільшити потік трудових мігрантів, а також провести його градацію по рівню кваліфікації, освіти і іншим якісним характеристикам
Зниження візових зборів і вартості легального оформлення	Діє у багатьох країнах	Знижує витрати на еміграцію
Зниження бар'єрів на виїзд (наприклад, зняття заборони на міграцію жінок)	Відсутні у більшості країн	Потенційно збільшує число трудових емігрантів
Політика в умовах міграції		
Організація вступних програм для ТМ (навчання мові, правовим основам, культурі країни, навчання навичкам пошуку роботи)	Має поширення в Скандинавських країнах (Норвегія, Швеція) і Німеччина	Покращує кар'єрні перспективи, соціальну інтеграцію, потенційно підвищує очікуваний дохід ТМ
Захист прав ТМ в умовах міграції	Актуалізується країнами Європейського союзу	Забезпечує захист прав мігрантів на рівність в оплаті і умовах праці, захист від експлуатації, виплати посібників з безробіття
Доступ до фінансових рахунків мігрантів і їх сімей	Карта для мексиканських мігрантів	Створює можливість спільно розпоряджатися фінансовими коштами, здійснювати моніторинг витрат сімей, забезпечувати страхування
Створення фондів для колективних перекладів	Діаспора Малі у Франції	Забезпечує зростання грошових переказів, вкладень в інфраструктуру країни походження
«Постміграційна» політика		
Дозвіл на подвійне громадянство	Більш ніж в 84 країнах	Спрощує процедуру повернення в країну походження, підвищує потенційні доходи ТМ
Доступ до пенсій і соціальних виплат у разі повернення	Більше 1000 двосторонніх угод у світі	Знижує бар'єри до поворотної міграції
Організація ярмарків вакансій і бази даних по ТМ	Ямайка, Болгарія	Забезпечує доступ до інформації про кар'єрні можливості в країні походження



Продовження таблиці 2.7.

1	2	3
Тимчасове повернення кваліфікованих ТМ (Повернення КТМ на обмежений період часу для передачі знань, ідей і технологій)	Програма ТОКТЕН (трансфер знань через експатріантів)	Забезпечує передачу знань і технологій, що потенційно може позитивно позначитися на економічному зростанні країни походження
Повернення кваліфікованих ТМ на постійній основі (Створення фондів для фінансової підтримки повернення висококваліфікованих фахівців)	Ізраїль	Підвищує потенціал трансферу ідей, знань і технологій
Створення програм по фінансовій підтримці повернення ТМ і що були біженців	Іспанія, Франція	Підвищує потенціал економічного зростання

Джерело: складено автором на основі джерела:[33].

Проте уряди більшості країн, що зіткнулися з феноменом «Витоку умів», як з боку країн-донорів, так і з боку країн-реципієнтів, розробляють також ряд заходів з державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих робочих кадрів, які можна умовно розділити на три блоки:

- заохочувальні заходи, тобто заходи по залученню іноземних висококваліфікованих працівників, що емігрували, в країну;
- «обмежувальні», спрямовані на проведення селективної політики по прийому міжнародних мігрантів і від'їзду національних працівників;
- освітні, націлені на залучення школярів, студентів і інших міжнародних освітніх мігрантів, а також на створення умов для закріплення випускників освітніх установ в країні прийому (табл. 2.8).

Таблиця 2.8. Підходи до державного регулювання процесів міжнародної трудової міграції висококваліфікованих фахівців на національному рівні

Заохочувальні	Обмежувальні	Освітні
<p>Сприяння залученню міжнародних трудових мігрантів</p> <p>Заохочення повернення професіоналів</p> <p>Розвиток зав'язків співвітчизників, діаспор</p> <p>Сприяння поверненню капіталів</p> <p>Забезпечення доступності і відкритості інформації про можливості, що надаються іноземним висококваліфікованим кадрам в країні</p>	<p>Обмеження міжнародній мобільності національних працівників</p> <p>Обмеження на в'їзд іноземних трудових мігрантів</p>	<p>Проведення міжнародних освітніх програм, сприяння іноземним студентам</p> <p>Розвиток і підтримка національної освіти</p> <p>Підтримка наукової і інноваційної активності</p>

Джерело: складено автором

У 1951 році була заснована Міжнародна організація з міграції (МОМ) в якості провідної міжурядової організації з питань міграції. За станом на 2019 рік МОМ включає (173) країн-членів і ще 8 країн мають статус спостерігачів. Основна діяльність МОМ спрямована на захист і забезпечення прав мігрантів, просування міжнародної кооперації, надання гуманітарної допомоги мігрантам, в що ній мають потребу, включаючи біженців. Чотири основні напрями роботи МОМ – управління міграцією і розвитком, спрощення міграційних процесів, регулювання міграції, надання допомоги при вимушеній міграції.

Якщо розглядати систему вільного пересування людей і забезпечення трудової міграції усередині Європейського Союзу, то можна зробити висновок, що на сьогодні вона є найбільш розробленою у рамках регіональних інтеграційних процесів у світі. Основний документ, Римський договір (Treaty of Rome), що заклав основи вільному пересуванню трудящих, був підписаний в 1957 році. Згідно з цим документом кожен громадянин країни-члена Європейського Союзу має право працювати в іншій країні-членові ЄС без необхідності отримання дозволу на роботу (work permit), а також шукати роботу, знаходитися на території країни в цілях трудової зайнятості і проживання в країні у разі отримання роботи. Більше того, в документах фіксується принцип відсутності дискримінації на основі національності, виходячи з якого трудові мігранти мають ті ж права, умови праці, і ті ж

соціальні привілеї, що і національні робітники. Члени сімей також мають право незалежно від національності переїхати в країну прибуття трудового мігранта і отримати дозвіл на проживання на той же період часу.

В контексті включення Східно-європейських країн до складу Європейського Союзу деякі країни члени встановили обмеження по транзиту і вільному переміщенню робітників з нових учасниць Союзу.

Основним інструментом Ради Європи (Council of Europe (COE)) є Європейська Конвенція про легальний статус трудових мігрантів (The European Convention on the Legal Status of Migrant Workers), що набула чинності в травні 1983 року і регулювала основні питання з найму, медичному обстеженню, проживанню і дозволу на роботу, возз'єднанню сімей і умовам трансферу заощаджень трудових мігрантів. Разом з Європейською Конвенцією захист трудових мігрантів фіксується в Європейській соціальній хартії в Європейській Конвенції громадської безпеки.

У рамках директиви Ради Європейського Союзу в травні 2009 року створена особлива програма регулювання трудової міграції - «*Blue Card*» («*Блакитна карта*»), яка надає можливість нерезидентам Європейського Союзу працювати і жити у будь-якій країні усередині ЄС.

Для отримання «Блакитної карти» потрібне дотримання декількох вимог: заявник повинен мати трудовий контракт або обов'язкову пропозицію роботи з рівнем окладу, що перевищує не менше чим в 1,5 рази середнього рівня річного окладу в країні-членові ЄС. Також заявник зобов'язаний надати чинні дорожні документи, діючий дозвіл на проживання або довгострокову візу країни прибуття, а також документи, що підтверджують високий рівень кваліфікації.

В Європі діє і протилежна тенденція у бік спрощення процедури прийому іноземних професіоналів. Наприклад, в Німеччині були введені сприятливіші критерії допуску висококваліфікованих іноземних працівників в 2012 році [44, с.75].

Важливою частиною державної політики європейських країн є залучення іноземних громадян для здобуття освіти. Нові моделі вищої освіти набувають

все більшого поширення: це стосується онлайн-освіти, франшизи і створення міжнародних кампусів, які впливають на попит на вищу освіту у зарубіжних країнах.

Активне поширення отримала практика залучення іноземних студентів на професійні програми. Причому працедавцями надається цільова інформація для молодих зарубіжних фахівців з можливостей отримання роботи за фахом, наприклад, в Німеччині. Особливо, ця підтримка використовується в таких сферах, як медицина, інженерія, туризм і громадське харчування.

У Фінляндії введена нова система дозволу на тимчасове проживання для міжнародних студентів, що знаходяться в пошуку роботи на період не більше шести місяців з моменту отримання візи. У Чехії випускники університетів можуть отримати дозвіл на роботу впродовж двох років.

Аналізуючи державну політику у сфері міжнародної міграції на рівні країн, варто відмітити, що Сполучені Штати Америки і Канада проводять найбільш активну і успішну політику з залучення кваліфікованих фахівців з інших країн. Це обумовлено розглядом міграції фахівців з високим рівнем кваліфікації в якості елемента загальної стратегії економічного розвитку країни.

У США отримала поширення програма H - 1B. Ця програма надає право фахівцям на тимчасове перебування в країні, і спрямована на працівників окремих професій, в основному сфери інформаційних технологій, біотехнології, хімії, архітектури, математики, інженерії, природних і соціальних наук, а також медицини і здоров'я, освіти, права, теології і різних мистецтв. Причому необхідною умовою виступає наявність у заявника ступеня бакалавра або еквіваленту. Тривалість перебування в країні не може перевищувати 3 років з можливістю продовження до 6 років. По числу виданих віз цього типу встановлений ліміт в 65 тисяч одиниць і 20 тисяч одиниць (для осіб, що закінчили магістратуру), проте, з урахуванням різних виняткових випадків, впродовж останніх 3 років спостерігається значне перевищення числа отримувачів віз над встановленим лімітом. У 2015 році чисельність

отримувачів візи H1 - B склала 172,748 тисяч чоловік, що на 50 тисяч більше, ніж було видано в 2010 році [40].

Отримувачі H1 - B візи можуть іммігрувати з членами сімей - подружжям і дітьми молодше за 21 рік за програмою H1 візи. При цьому утримувачі H1 візи мають право залишатися на території США на увесь період легального перебування утримувача H1 - B візи з можливістю відвідування школи, отримання водійських прав і відкриття банківського рахунку.

Окрім широко відомої програми H1 - B в США діє цілий ряд освітніх програм:

J -1 віза є неміграційною візою і надається особам, для проходження програм студентського і трудового обміну. В якості прикладів можна привести: програми для інтернів, студентів старших класів, учителів, осіб за програмами «Work and travel», «Іноземний лікар» («Alien Physician») і інш. J - 2 Віза у свою чергу надається для подружжя і утриманців утримувачів J - 1 Візи.

F - 1 віза призначена для студентів, які проходять очну форму навчання за освітніми програмами в школах, коледжах і університетах. Причому ця віза надається на увесь період навчання студентів.

M - 1 віза видається строком на 1 рік студентам, зайнятим в неакадемічній активності або в «Професійному навчанні» («vocational study»), з можливістю продовження на період до 3 років [59, с. 45].

Окрім вищеназваних віз в США діє також програма L - 1 візи, що надається іноземним працівникам міжнародних корпорацій. У разі наявності стажу роботи в корпорації терміном не менше року за останні три роки, співробітник може надати заявку на тимчасову неміграційну трудову візу, враховуючи унікальні знання і специфіку роботи компанії. Ця віза надається переважно менеджерам або керівним особам, що обіймають важливу посаду в компанії. Максимальні період надання візи складає 7 років.

Найбільші потоки іноземних трудових мігрантів в Азіатських країнах спостерігаються в Сінгапурі, Малайзії і Таїланді, причому дві останні країни є не лише основними постачальниками робочої сили Південно-азіатського

регіону, але також притягують значну частину іноземних робітників - близько 1,8 млн чоловік за станом на 2010 рік [68].

У 2012 році в Японії була введена бальна система для трьох груп висококваліфікованих іноземних мігрантів: зайнятих в наукових і академічних дослідженнях, в професійній і технічній діяльності і в адміністративній менеджерській діяльності. Причому розподіл балів залежить від рівня освіти індивіда, успіхів в кар'єрі і річного доходу. Нова система проживання на території Японії припускає збільшення періоду знаходження в країні від трьох до п'яти років, причому з 2012 року також спрощені процедури повторного в'їзду до країни. При усій розвиненості міграційної політики, Японія продовжує робити акцент на тимчасове, але не постійне перебування фахівців.

У Австралії введена нова робоча віза для випускників вищих навчальних закладів. Іноземні студенти, що не досягли необхідного рівня, щоб отримати постійну звичайну візу, що видається кваліфікованим мігрантам, мають можливість залишатися в Австралії упродовж 18 місяців з метою набуття досвіду роботи або навчання англійській мові (табл. 2.9).

Таблиця 2.9. Порівняння стратегій і політичних умов країн

Країна	Політичні умови	Стратегія
1	2	3
Канада	Міграція як елемент загальної стратегії розвитку для фахівців з певним рівнем кваліфікації	Відбір висококваліфікованих іммігрантів, що мають дружину (чоловіка) для постійного проживання на території
	Міграція, що заповнює дефіцитні спеціальності	Допомога іноземним студентам
Австралія	Міграція як елемент загальної стратегії розвитку для фахівців з певним рівнем кваліфікації	Відбір висококваліфікованих іммігрантів, що мають дружину (чоловіка) для постійного проживання на території країни
	Міграція, що заповнює дефіцитні спеціальності	Допомога іноземним студентам
США	Захист місцевих працівників при розгляді заявок працедавців на наймання іноземного працівника	Квоти для найбільш кваліфікованих категорій
	Запобігання міграції людей з низьким рівнем кваліфікації і обмеження імміграції в цілому	Обов'язкова наявність запрошення на роботу
		Широка програма для отримання права на тимчасове проживання
		Невелика допомога іноземним студентам

Продовження табл. 2.9

1	2	3
Франція	Захист місцевих працівників при розгляді заявок працедавців на наймання іноземного працівника	Ретельне вивчення ринку праці і переліку професій
	Збільшення «Економічної міграції»	
Нідерланди	Обмеження міграції людей з низьким рівнем кваліфікації і недостатнім знанням данської мови	Звільнення від дослідження ринку праці і екзамена з мови для мігрантів з високим рівнем кваліфікації і заробітної плати
Німеччина	Дозвіл на в'їзд висококваліфікованим кадрам при обмеженні імміграції людей з низьким рівнем кваліфікації	Постійне проживання для іноземців з високим рівнем кваліфікації і заробітної плати
	Суперництво з іншими країнами за висококваліфікований персонал	Жорсткі обмеження для інших категорій Ряд можливостей для випускників університетів
Норвегія	Захист місцевих працівників при розгляді заявок працедавців на наймання іноземного працівника	Квоти для найбільш кваліфікованих категорій
	Вільне переселення для задоволення потреб працедавців	Обов'язкова наявність запрошення на роботу
Японія	Прийом висококваліфікованих кадрів при обмеженні імміграції людей з низьким рівнем кваліфікації	Жорстке розмежування спеціальностей, що вимагають високий рівень кваліфікації
		Дозвіл іноземним студентам на пошук роботи
Чеська Республіка	Сприяння чеським працедавцям в наймі іноземних висококваліфікованих співробітників	Прискорене отримання права на постійне перебування для іноземних працівників з високим рівнем кваліфікації

Джерело: [5].

Таким чином, нами проведений аналіз особливостей механізмів регулювання міжнародної трудової міграції і визначені основні інструменти ефективною міграційної політики. Виділені три складові міграційної політики країн походження трудових мігрантів: політика «передміграційної» стадії, політика в умовах міграції, і політика зі сприяння повернення мігрантів на Батьківщину.

Особливістю державного регулювання міграційних процесів на першій стадії є проведення заходів, пов'язаних із спрощенням процедур виїзду і адаптації мігрантів в іншій країні, навчання мові, фінансовій грамотності і навичкам, необхідним для трудової міграції. Ці заходи можуть вживатися як в

односторонньому порядку, так і в двосторонньому, включаючи кооперацію держав або компаній з підписанням угод про чисельність і тип трудових мігрантів.

На стадії перебування трудового мігранта в іншій країні визначені заходи, спрямовані на забезпечення правової обізнаності мігрантів, навчання процедурам грошових переказів, інформування про можливості передачі фінансових коштів на батьківщину, створення умов для цільових грошових переказів, наприклад, на освіту або медичні послуги.

Третя стадія припускає здійснення заходів з забезпечення зворотності трудової міграції, таких як: зниження бюрократичних і інформаційних бар'єрів, що перешкоджають поворотній трудовій міграції, спрощення процедур репатріації і підвищення привабливості зворотної міграції за допомогою отримання подвійного громадянства і спрощення оформлення постійного місця проживання для членів сім'ї мігрантів, що не є громадянами країни-донора, забезпечення пенсією і соціальним захистом, тимчасових програм залучення висококваліфікованих фахівців з метою передачі знань місцевому населенню.

Виявлена асиметрія розвиненості регіональної координації у бік Європейського регіону і Північної Америки. Основна тенденція - обмеження припливу мігрантів у більшості розвинених країн і проведення селективної політики в області МТМ з пріоритетом у бік трудових мігрантів вищого рівня кваліфікації.

Виявлена необхідність переходу від міграційної політики у бік політики в області міграції, що припускає створення комплексного підходу до регулювання МТМ у рамках регіональної і наднаціональної взаємодії, обліку інтересів посилаючих і приймаючих країн іноземної робочої сили і усунення диспропорцій на ринку праці. Запропонований комплексний підхід повинен включати розробку програм 4 основним напрямом:

- *програми стимулювання економічного розвитку країни з метою стримування відтоку висококваліфікованих фахівців, що є найбільш комплексними і довгостроковими, включають розробку заходів з підвищення*



оплати праці в освіті і науці, підтримці інтернаціональних наукових і дослідницьких проектів, що дозволить понизити відтік фахівців з цих областей, а також з забезпечення правового режиму, боротьби з корупцією і пільгового кредитування малого і середнього бізнесу, підтримку і акумуляцію громадянського суспільства, забезпечення безпеки, захисту прав і свобод громадянина;

- *програми по залученню висококваліфікованих фахівців з інших країн*, що забезпечують відкритість України до прийому міжнародних мігрантів високого професійного рівня і усувають бюрократизм у відомствах, дублювання повноважень в області державного регулювання міграційних процесів, а також що припускають розробку прозорих критеріїв оцінки компетентності трудового мігранта, встановлення стандартів у визначенні «Висококваліфікованого трудового мігранта» і організацію вступних програм для трудових мігрантів, які тільки що приїхали;

- *програми залучення іноземних студентів і зниження освітній еміграції з подальшим працевлаштуванням*, сприяють залученню іноземних освітніх програм, для іноземців які навчаються в українських навчальних закладах та створення нових форм навчання для українських студентів.

Інтелектуальна міграція є складним явищем, яке неоднозначно впливає на соціально-економічний розвиток країн-донорів та країн-реципієнтів.

Сьогодні на міжнародному ринку праці Україна посідає одне з провідних місць серед країн-донорів з інтелектуального ресурсу та фактично бере участь у економічному розвитку країн світу.

Нинішня криза вітчизняної науки є основною причиною інтелектуальної міграції, яка негативно впливає на розвиток національної економіки, на якість людського капіталу, продуктивність праці, рівень доходів населення.

Інтелектуальна міграція, як явище суперечливе і неоднозначне, вимагає конкретних заходів щодо її впорядкування, яке повинне здійснюватися за допомогою міжнародно-правового регулювання міграційних процесів з урахуванням глобальних інтересів світового співтовариства, об'єктивних

можливостей окремо взятих держав і особливостей розвитку народонаселення в сучасних умовах.

На сьогоднішній день офіційні статистичні джерела не в змозі оцінити реальні масштаби інтелектуальної міграції, через відсутність єдиних уніфікованих методичних підходів щодо вимірювання інтенсивності міграційних процесів висококваліфікованих працівників. Це негативно позначається на можливості оцінки кількісних та якісних параметрів інтелектуального заробітчанства. Тому першим важливим кроком у державній політиці щодо підвищення інформаційного рівня статистичної інформації є впровадження найсучасніших технологій її обробки. Також необхідно вдосконалити процес обстеження міграційних процесів.

Україна тільки приступила до формування всебічної, науково обґрунтованої методичної, інформаційнозваженої системи регулювання інтелектуальних міграційних процесів. Зараз основними цілями державної міграційної політики є подолання зростаючих масштабів інтелектуальної міграції, регулювання міграційних потоків, шляхом впровадження дієвих інструментів регулювання міграційних потоків.

Реалізація вищеназваних напрямів щодо регулювання інтелектуальної міграції в поєднанні з ринковими процесами саморегуляції в змозі стабілізувати ситуацію щодо інтелектуальної міграції, налагодити систему підготовки та перепідготовки кадрів за пріоритетними напрямами економіки, стимулювати розвиток національної економіки, покращити якість людського капіталу, підвищити продуктивність праці, збільшити рівень доходів населення.

## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

#### **3.1. Концептуальні засади державного регулювання міжнародної трудової міграції**

Найважливішу роль у виборі країни міграції або причин від'їзду з країни походження грає політика держав в області державного регулювання міграційних процесів. Так, країни, які намагаються обмежити в'їзд або виїзд мігрантів, можуть використати інструменти квотування окремих груп мігрантів, вводити вимоги по знанню мови, стану здоров'я, професійній кваліфікації і інші.

Приклади успішних практик залучення висококваліфікованої робочої сили за кордоном актуалізує інструменти державного регулювання міжнародної трудової міграції в контексті українського регулювання трудової міграції професіоналів. Успішна політика регулювання трудової міграції повинна включати комплекс заходів з забезпечення ефективного проведення політики залучення професіоналів з-за кордону, створенню системи підтримки і зміцнення зав'язків з українськомовним співтовариством в інших країнах, а також мотивуванню обміну знаннями і навичками висококваліфікованих кадрів.

Останніми роками зростає інтерес до створення стратегії повернення репатріантів у зв'язку з позитивною динамікою чисельності мігрантів, що повернулися, і бажанням розвинених країн отримати максимум вигод від зворотної міграції.

Зокрема, в Ізраїлі довгий час існувала сегментація мігрантів, що повертаються, за рівнем кваліфікації, причому основні зусилля і засоби були

спрямовані на повернення висококваліфікованої робочої сили. У гонитві за талантами держави стають усе більш уважними до залучення висококваліфікованих фахівців. Проте разом з програмами надання робочих віз, впровадженням бальної системи оцінки мігрантів і програм залучення інвесторів в країну, існує також практика проведення державної політики в області повернення додому висококваліфікованих експатріантів [12, с. 89].

У останні десятиліття процес міграції професіоналів більше не сприймається як остаточна втрата людського капіталу для країни походження, але спонукає країни до інвестування значних зусиль в зміцненні зв'язків з етнічними групами за кордоном. До таких екстратериторіальних груп в першу чергу відносяться діаспори, членам яких нерідко надається цілий ряд політичних, соціокультурних і економічних можливостей, від можливості отримання подвійного громадянства і права голосувати на виборах до проведення інвестиційних ініціатив діаспор. Надання вищезгаданих прав часто розглядається в якості механізму символічної і матеріальної реінкорпорації діаспори, що є ключовим моментом в проведенні «Стратегії діаспори» («diaspora strategies») [41].

Починаючи з 1970-тих років, уряд Ізраїлю направив зусилля на реалізацію стратегії «maintain/return» («підтримка і повернення»), першим принципом якої було офіційне затвердження мігрантів як частини ізраїльського суспільства, що прийняло рішення поїхати легітимно. Одним з прикладів таких успішних ініціатив є організація спеціальних загонів ізраїльських скаутів «*Shevatim*», що направляються в основні центри міграції, такі як Нью-Йорк, Лос-Анжелес, Сан-Франциско, Торонто і Лондон [32]. Такі групи були створені з метою організації різних молодіжних активностей, таких як фестивалі, табори, походи і національні свята, для залучення дітей і юнаків до ізраїльської культури і їх подальшого переїзду в Ізраїль. Другим принципом стратегії ізраїльської влади був розгляд мігрантів як потенційних носіїв людського капіталу, а, отже, обґрунтованих на матеріальну підтримку з метою їх потенційного повернення. У 2009 році була створена «Програма повернення

умів» («Brain Return Program») з метою залучення і повернення 500 висококваліфікованих кадрів до 2014 року в найбільш розвинені галузі економіки.

В Китаї значні зусилля були докладені у питаннях міграції «талантів» в розвинені країни і подальшого сприяння поверненню кваліфікованих емігрантів, яке стало можливим завдяки вільному режиму в'їзду і виїзду з країни, політичній стабільності, наданню пільг після прибуття, високого соціального статусу і кращих можливостей в побудові кар'єри в Китаї, разом з вихованням патріотизму.

Південно-корейський досвід повернення кваліфікованих професіоналів базувався на організованих зусиллях влади з метою створення сприятливого середовища для працівників, що повернулися. В Кореї важливу роль у поверненні кваліфікованих кадрів зіграв культурний аспект, виражений у бажанні поліпшити економічні умови і конкурентоспроможність країни, а також зберегти міцні соціальні зв'язки між емігрантами та їх сім'ями.

Програмою розвитку ООН в 1997 році було ініційовано створення Програми «Передачі знань через експатріантів» («*Transfer of Knowledge through Expatriate Nationals*», ТОКТЕН) з метою протидії негативним ефектам «Витоку умів» в країнах, що розвиваються, за допомогою короткострокового (до 3 місяців) повернення висококваліфікованих експатріантів в країни походження на волонтерських принципах [33]. Подібна програма була також ініційована Міжнародною організацією з міграції в 2001 році- «*the Temporary Return of Qualified Nationals* (TRQN)». Основними бенефіціарами цих програм виступають країни походження, державні інститути, громадянське суспільство.

Політика в області державного регулювання міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації повинна базуватися на принципах взаємовигідної взаємодії країн-донорів і країн-реципієнтів робочої сили з урахуванням довгострокових програм економічного і соціально-політичного розвитку країн. При цьому необхідно проводити цільові міграційні програми, орієнтовані на потреби реального ринку праці і що враховує соціально-культурні аспекти [46].

Україна має вражаючий запас людського капіталу, маючи одні з найвищих показників охоплення населення вищою освітою. На сьогодні Україна входить до групи світових лідерів по охопленню вищою освітою населення. Доля осіб, що мають вищу освіту у віці від 25 до 64 років станом на 2019 рік склала 54%, що ставить Україну на друге місце після Канади серед інших країн. До порівняння, в США відсоток осіб, що мають вищу освіту склав 33,5%, в Німеччині - 26,4%.

Внаслідок розпаду Радянського Союзу і економічної і політичної кризи, почалася масова еміграція висококваліфікованих фахівців за кордон. Більше того, за оцінками, близько 2,2 млн чоловік, що мають вчені ступені, стали займатися малим бізнесом, завершивши заняття науковою діяльністю [49]. При багатообіцяючих показниках охоплення вищою освітою населення почало відбуватися різке знецінення людського капіталу, багато професій виявилися незатребуваними в ринкових умовах пореформеної України. При цьому в період економічного зростання в Україні з кінця 1990-х років попит на висококваліфіковану робочу силу виріс більш ніж на 30%, тоді як кумулятивний приріст пропозиції не досяг 15%. Освітня активність на робочих місцях також залишалася украй низькою, і до цього дня лише великі підприємства можуть дозволити собі інвестиції в освіту своїх співробітників.

Високий освітній потенціал України може свідчити про створення сприятливого середовища для розвитку наукомістких галузей економіки. Проте якщо за кількісними характеристиками Україна входить в топ-10 країн Організації економічного співробітництва та розвитку, то говорячи про якість освіти, можна констатувати її поступове зниження. Зниження академічних стандартів, збільшення чисельності студентів, зниження витрат на освіту з боку держави, а, отже, низьким показником витрат на освіту на одного учня (у 2015 році державні витрати на освіту в Україні склали 3,9% ВВП, в 2019 році - 4,3%, при цьому витрати на вищу і післядипломну освіту за останні 5 років не перевищували 0,8% ВВП, для порівняння, в Норвегії цей показник коливається близько 1,6%, у Великобританії - 1,2%, США - 1,4%, Туреччині - 1,2%) [57], а

також зниження оплати праці в освітній і науковій сферах привели до знецінення і зниження якості освіти в Україні.

Професійна структура зайнятості України істотно відрізняється від структури більшості розвинених країн з перевагою фахівців вищого рівня кваліфікації. При цьому відносна доля самих низькокваліфікованих робітників також є однією з найбільш високих серед більшості розвинених і перехідних економік. Україна відчуває нестачу в працівниках середньої кваліфікації. За оцінками, більше за третину усіх індивідів, що мають вищу освіту, зайняті на робочих місцях, що не вимагають такої високої кваліфікації. Проте рівень зайнятості серед осіб з вищою освітою залишається високим, так на 2019 рік, рівень зайнятості склав 82,2%, а рівень безробіття - 3% [49].

Державна політика в області трудової міграції в широкому сенсі в Україні упродовж 2000-х років характеризувалася відносною непослідовністю. Так, сталося спрощення процедури отримання дозволу на роботу в Україні для трудових мігрантів з країн СНД, що змінилося введенням патентної системи в 2015 році, а потім посиленням правил з отримання дозволу на працевлаштування в 2019 році за рахунок введення щомісячного податкового авансового платежу, ускладнення процедури отримання патенту, введення тесту на знання мови.

Подібне ускладнення процедур для в'їзду мігрантів може мати ряд негативних наслідків:

- Зниження загальної чисельності трудових мігрантів в Україні за рахунок включення додаткових бар'єрів на ринок праці України, ускладнення адаптації для мігранта, зниження його очікуваних доходів;
- Збільшення нелегальної міграції, що призводить до відсутності контролю трудових стосунків між мігрантами і працедавцями з боку держави;
- Незадоволення потреб української економіки в залученні трудових мігрантів різних професійних груп.

В умовах гострої конкуренції за людський капітал країнам необхідно розробити комплексний підхід до державного регулювання трудової міграції

професіоналів, який враховував би інтереси як країн-імпортерів, так і країн-донорів кваліфікованої робочої сили. Більше того, зростання етнічних і соціальних конфліктів призвело до розуміння необхідності розробки інтеграційних програм з підвищення соціально-ефективної міграції. Ці програми отримали поширення у ведучих західноєвропейських країнах, таких як Франція, Великобританія, Іспанія, Фінляндія, Швеція, Німеччина і інші. Національна політика в області державного регулювання міграції робочої сили повинна поєднуватися і доповнюватися наднаціональними програмами, що дозволяють враховувати інтереси усіх учасників міграційного процесу в умовах розвитку світового і національного господарства.

За станом на грудень 2019 року Україною було укладено 81 міжнародний договір в області міграції [37]. Залучення висококваліфікованих трудових мігрантів дозволяє вирішити проблеми дефіциту фахівців певних професій і забезпечити конкурентоспроможність економіки. Представлений аналіз державної політики в області трудової міграції показує, що більшість розвинених країн, які є основними реципієнтами висококваліфікованої робочої сили, прагнуть проводити селективну політику з метою залучення найбільш цінних кадрів. Міграційні закони, прийняті у кінці 1990-х - початку 2000-х рр., діючі в цих країнах, вже пережили декілька хвиль поправок, тоді як в Україні норми, що регулюють залучення і умови праці висококваліфікованих фахівців, з'явилися лише в 2010 році.

Висококваліфіковані іноземні фахівці мають ряд преференцій, зокрема: квоти на видачу дозволів на роботу не поширюються на іноземних громадян цієї категорії; дозвіл на роботу видається виходячи їх трудового договору, не перевищуючи 3 років з можливістю його неодноразового продовження; члени сім'ї висококваліфікованого фахівця мають право здійснювати трудову діяльність також поза квотами на видачу дозволів на роботу; висококваліфікований фахівець може отримати посвідку на проживання на термін дії трудового договору, а також для них передбачена пільгова податкова ставка 13% прибуткового податку.



Приклади успішних практик залучення висококваліфікованої робочої сили за кордоном актуалізують застосування інструментів державного регулювання МТМ в контексті українського регулювання трудової міграції професіоналів. Державне регулювання руху висококваліфікованої робочої сили в Україні до останнього часу було представлене слабо, тому у найближчі роки перед країною стоятиме актуальна проблема створення ефективної багатосторонньої програми з залучення висококваліфікованих фахівців з інших країн, сприянню репатріації українських громадян і проведенню інших заходів, спрямованих на забезпечення конкурентоспроможності економіки України у майбутньому. У зв'язку з цим розглянемо далі основні практичні рекомендації державного регулювання міжнародної трудової міграції кваліфікованих кадрів на основі успішного досвіду різних країн з урахуванням основних результатів соціологічного дослідження [23].

*Залучення висококваліфікованих фахівців з інших країн* стало актуальним завданням для України у зв'язку з необхідністю створення умов для розвитку інноваційної активності, підвищення інвестиційної привабливості України. По зауваженню Івахнюк І. приплив інвестицій частенько припускає міграцію висококваліфікованих кадрів, зайнятих на робочих місцях в транснаціональних корпораціях [22]. Більше того, одним з можливих позитивних ефектів від залучення іноземних професіоналів може стати зниження рівня «Витоку умів» з України, за рахунок створення міжнародних наукових і бізнес колективів [1]. Спільне фінансування підготовки висококваліфікованих працівників в країнах походження може стати ефективним інструментом залучення іноземних професіоналів на український ринок праці. Підготовка висококваліфікованого фахівця в розвинених країнах обходиться майже в 10 разів більше в порівнянні з підготовкою фахівця тієї ж кваліфікації в країнах, що розвиваються [22, с.98]. У зв'язку з цим навчання працівників в основних країнах-донорах робочої сили може істотно знизити витрати на підготовку і надбання необхідного рівня кваліфікації, в першу чергу, у сфері охорони здоров'я, освіти, інформаційних технологій.

Приклади успішних практик залучення іноземних студентів з їх подальшим працевлаштуванням в країні прийому актуалізує інструменти залучення міжнародних мігрантів в контексті державного регулювання освітньої міграції. Україна може перейняти позитивний досвід країн Азіатського регіону, де активно заохочується тимчасова освітня і трудова міграція в розвинені країни із створенням стимулів до повернення в країну походження. На прикладі Європейських країн, Канади і США повинна розвиватися активна взаємодія між країнами в області надання нових форм освіти (таких як дистанційне навчання, програми подвійних дипломів і так далі), а також проведення студентських обмінів, міжнародних практик і тренінгів. На думку І. Івахнюк, «тимчасова робота, навчання і стажування за кордоном - за умови повернення таких мігрантів в Україну - є «природним» для людей інтелектуальної праці і закономірним в епоху глобалізації процесом нарощування знань» [22, с. 78]. В зв'язку з цим, досвід зарубіжних країн в налагодженні процесу «Циркуляції умів» представляється актуальним для поліпшення стану економіки в цілому.

Варто відмітити, що українські освітні установи стикаються з актуальною проблемою викладання на іноземній мові, що обмежує привабливість української вищої освіти для іноземних студентів. В зв'язку з цим абсолютно необхідним для залучення іноземних студентів в українські заклади вищої освіти є введення курсів і цілих програм на іноземній мові, підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу, приведення навчальних дисциплін у відповідність з міжнародними стандартами.

Актуальним інструментом державного регулювання для України також є *програми з залучення і повернення колишніх емігрантів і полегшення їх реінтеграції*. Гуртуючись на успішному ізраїльському досвіді роботи з діаспорою і вербуванням міжнародних мігрантів, потрібне створення і просування існуючих українських культурних центрів в основних країнах еміграції колишніх співвітчизників. Ця міра дозволить зміцнити культурний і психологічний зв'язок колишніх співвітчизників з Україною, інформувати їх

відносно можливостей побудови кар'єри, ведення бізнесу і життя на батьківщині.

Аналізуючи приклади успішного досвіду різних країн у питаннях залучення висококваліфікованих кадрів і взаємодії з діаспорами за кордоном, а також враховуючи основні результати соціологічного дослідження, можна сформулювати основні програми державного регулювання міжнародної міграції професіоналів в Україні [35]:

- програми стимулювання економічного розвитку країни з метою зменшення відтоку висококваліфікованих фахівців, покликані ослабити основні чинники, які сприяють до від'їзду в інші країни висококваліфікованих фахівців, такі як незадоволення рівнем життя, рівнем доходу при збереженні професії, рівнем економічної свободи і політичною ситуацією;

- програми по залученню висококваліфікованих фахівців з інших країн, покликані забезпечити Україні наявність основних привабливих чинників, що впливають на рішення про вибір країни імміграції, такі як наявність можливостей для самореалізації, законодавча і політична відкритість до міграції кваліфікованих кадрів, високий очікуваний рівень життя, забезпечення умов до швидкої адаптації на новому місці;

- програми з залучення і повернення колишніх емігрантів і полегшення їх реінтеграції;

- програми з нарощування транснаціональних зв'язків і фінансової підтримки україномовної діаспори, що відповідають завданням зміцнення соціальних і професійних зв'язків, стимулювання грошових переказів, які здійснюються серед висококваліфікованих трудових емігрантів з України;

- програми заохочення іноземних студентів і зниження освітньої еміграції з подальшим працевлаштуванням, покликані забезпечити культурну і мовну адаптацію іноземних студентів в Україні, конкурентоспроможність і привабливість українських закладів вищої освіти на міжнародному освітньому ринку з одного боку і створити стимули до повернення і передачі досвіду і

знань українських громадян, що отримали освіту в інших країнах і зниженню потенційної трудової еміграції висококваліфікованого і молодого населення.

У Європі ще у кінці 2007 року країни почали перейматися заходами підвищення долі економічно активного населення. Тоді Єврокомісія прийняла рішення про введення так званої «блакитної карти» для забезпечення припливу висококваліфікованих фахівців з третіх країн. Тепер досягнуте компромісне рішення буде схвалено міністрами юстиції і внутрішніх справ держав ЄС на черговій зустрічі у Брюсселі [36].

Подібні заходи є превентивно вимушеними, тому що, за оцінками європейських демографів, до 2050 року доля населення держав ЄС по відношенню до загальної чисельності жителів планети скоротиться з 8 до 4%, а третина усіх європейців складатимуть люди старше 65 років. Вже зараз природний приріст населення спостерігається тільки в двох країнах ЄС з 26 – Франції і Нідерландах.

В результаті тільки іммігранти можуть врятувати ситуацію. Так, за даними Євростата, в 2019 році 80% приросту населення країн ЄС було забезпечено за рахунок іммігрантів з третіх країн. Загальна чисельність іммігрантів збільшилася 2019 р. в середньому по ЄС на 16,4% в порівнянні з 2018 р. Європейські країни, які «відчувають особливий дефіцит трудових ресурсів будуть зацікавлені в залученні мігрантів з країн, що входили колись в СРСР, що обумовлено близькістю культур, на відміну від азіатських країн» [52].

До теперішнього часу країни-експортери кваліфікованої праці починають грати усе більш активну роль на міжнародному ринку кваліфікованої праці. Державами цих країн розробляються стратегії виходу на цей ринок і можливості отримання на ньому максимальних переваг в цілях національного розвитку. Наприклад, Китай з 2000 р. проводить зовнішньоекономічну стратегію, що виражається девізом «йти зовні». У країні на державному рівні прийшли до рішення про те, що стратегія «йти зовні» повинна забезпечити значне розширення позицій Китаю на світовому ринку праці, мотивуючи тим,

що на країну припадає одна третина працюючого населення планети, але тільки 2-3% світового ринку праці. У зв'язку з цим в Пекіні поставлено завдання завоювання приблизно 10% світового ринку праці.

Міграція з метою навчання має величезне значення для Китаю. За останні 25 років, що пройшли з моменту відкриття китайських кордонів, число китайців, що поїхали вчитися за кордон, склало більше 580 тис. чоловік. Це близько 0,3% загальної чисельності студентів в Китаї. Україна в цьому рейтингу займає шосте місце, поступаючись США, Японії, Великобританії, Австралії і Німеччині.

Близько 1/4 студентів приїхали після навчання в Китай, перетворившись на менеджерів міжнародних корпорацій, мешканців китайської «Силіконової долини» Чжонгуаньцунь під Пекіном і власників власного бізнесу. Продуктивність 5 тис. заснованих ними підприємств – більше 10 млрд. юанів (1,21 млрд. дол.) в рік.

Для того, щоб заохочувати і стимулювати студентів за кордоном, особливо кращих з них, повернутися працювати на батьківщину китайський уряд робить політичні кроки, а також розробило певні заходи з підтримки кваліфікованих фахівців, що повертаються на батьківщину. Вона включає сприяння в їх працевлаштуванні, організацію їх відправки до місця роботи, облаштування, організацію їх відпустки на батьківщині; допомога в створенні власних підприємств і надання інформації про можливості вкладення капіталу; нострифікацію отриманих за кордоном дипломів і вчених ступенів і створення сайту «Китайські студенти за кордоном»; подання апеляцій на отримання стартового капіталу для проведення наукових досліджень [60].

### **3.2. Стратегічні підходи до удосконалення державного регулювання міжнародної інтелектуальної міграції**

Нові індустріальні країни виступають вже не лише донорами, але і реципієнтами іноземних кваліфікованих кадрів, стаючи активними учасниками

міжнародного ринку інтелектуальної праці, беручи участь в ролі конкурентів у боротьбі за трудові ресурси. Останніми роками відзначається відтік кваліфікованих працівників з країн Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) в азіатські нові індустріальні країни (НІК). Цей феномен відбиває інтенсивний розвиток торгових зв'язків з азіатськими економіками, а також характеризує собою процес поворотної міграції, що набирає силу. Близько 34 тис. осіб, що проживали в Канаді з 1996 р. до 2001 р. повернулися в Гонконг. Це були молоді, найбільш освічені фахівці. Наприклад, 50% з них мали освіту вищу за середню, в порівнянні з 26% що залишилися в країні [9].

Тайвань впродовж двох десятиліть, приблизно з 1960 р., перетворився з країни з дешевою робочою силою в країну з промислово розвиненою економікою, орієнтованою на високотехнологічне виробництво. За ці роки країна пережила великий «витік умів», що перевищує 80% студентів і дипломованих фахівців, які отримали освіту за кордоном. Велика частина з них залишилися в Сполучених Штатах, отримали роботу в американських університетах і коледжах, в різних дослідницьких організаціях, а також в промисловості. С-Чанг стверджував, що «витік умів» з країни в США - це передусім випадок «освіти і міграції». «Це відтік випускників коледжу, а не масової «втечі» учених і інженерів. Тому втрата трудових ресурсів в короткостроковій перспективі не така серйозна, як була б в разі, якби країну залишали зрілі і досвідчені вчені [67].

У поверненні свого інтелектуального капіталу головну роль зіграло державне регулювання вироблення соціальної політики Тайваню. В даному випадку чиновники вищого ешелону влади проявили ініціативу в створенні моста між фахівцями, що знаходяться в країні і за кордоном. Державні політики, багато хто з яких був інженерами, які отримали освіту в США, встановили зв'язки зі своїми співвітчизниками, що працювали в Bell Labs на Східному узбережжі, і що ще важливіше, з тими, хто працював у великих компаніях Силіконової долини на Західному узбережжі. Тайванські представники влади поклалися на ради співвітчизників, переорієнтовуючи

виробництво з «азіатської моделі» розвитку на «американську модель», орієнтовану на ринок. Держава також стимулювала промислове зростання, заохочуючи розвиток промисловості ризикового капіталу. У 1985 р., раніше чим в інших регіонах Азії, в країні був заснований Науковий індустріальний парк - Hsinchu. Засновниками більш ніж половини компаній в найбільшому Науковому індустріальному парку Hsinchu стали мігранти, що повернулися з Силіконової долини. Це нове явище «циркуляції умів» сприяло високому технологічному успіху країни [12, с.189].

По міру розвитку економіки і її зростання, багато кваліфікованих мігрантів добровільно поверталися. Повернення також здійснювалося за допомогою стратегії активного вербування, яке здійснювали різні агентства для залучення талановитих співвітчизників. Вже в 2019 р. 6570 студентів повернулося в країну в порівнянні з 3200 в 2010 р. і з 937 студентами в 2005р.[13].

Яскравим прикладом є роль індійських інженерів в створенні; галузі ІКТ у Бангалорі. Будучи одним з найбільших експортерів трудових ресурсів країна проводить активну політику в області міграції, яка вбудована в національну стратегію розвитку. Приблизно 38% робочою сили Силіконової долини є індусами. Країна отримує за офіційними каналами левову долю грошових переказів (більше 10 млрд. дол.).

Слід зазначити, що спочатку «індійська модель» складалася стихійно. Від'їзд кваліфікованих фахівців відбувався за власною ініціативою, тому що заробітна плата індійських комп'ютерних програмістів і системних аналітиків була в 11-12 разів нижче, ніж у США, Японії, Німеччини, Франції, Великобританії. Певну роль зіграли і індійські компанії типу «Tata», що бажали налагодити контакти із зарубіжними фірмами. Спочатку міграція кваліфікованих кадрів розцінювалася як «витік умів», відношення до неї було різко негативним. Розроблялися схеми відрахувань або до бюджетів країн, що розвиваються, або до фонду розвитку ООН. Недивно, що розробниками виступали індійські учені. Модель перетворення «витоку умів» в «циркуляцію

умів» і отримання комплексної вигоди від останньої виробилася з часом. Згодом активну роль в цьому процесі вже став грати індійський уряд [19, с. 90].

Імідж, створений працюючими за кордоном індусами, дозволив сформувати в Індії центр аутсорсинга усіх видів. На великі міжнародні банки працюють вже десятки тисяч громадян цієї країни. Тільки у «GE Capital» працює 13 тис. таких фахівців. Багато банків повністю переводять свою діяльність в Індію, де вартість робочої сили істотно нижча, ніж на заході.

Сьогодні американські компанії розглядають Бангалор як «кузню» інженерних кадрів, а Індію, як стратегічну базу для найсерйозніших інформаційних розробок. Якщо Силіконова долина переживає не кращі часи, то в індійському Бангалорі відбувається справжній технологічний бум. Активно розвиваються в Індії центри з проектування і виробництва телекомунікаційної продукції такі всесвітньо відомі фірми, як «Sun Microsystems», «Texas Instruments», «Cadence», «Analog devices», «Cisco». Зовсім нещодавно індійські інженери розробили складні моделі чіпів для глобального ринку і отримали на них близько 200 патентів. Згідно з планами корпорації «Intel», кількість фахівців на її підприємствах у Бангалорі досягне до 2021 р. 3 тис. чоловік. У Бангалорі розташована і філія німецької «SAP», в якій 500 індійських фахівців розробили новий пакет програм для ноутбука. Компанія також виділила 100 млн. дол. на розробку програм з розвитку космічних досліджень. Корпорація «Oracle» налічує 2400 співробітників-індійців [20, с.68].

Бурхливий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій у виробництві програмного забезпечення знаходить велику підтримку уряду Індії. Останніми роками урядові ініціативи торкнулися практично усіх сфер життя країни. Уряд схвалив розвиток приватного сектора в області інформаційно-комунікаційних технологій. За ініціативою уряду в Індії в 1991р. відкрився перший технологічний парк програмного забезпечення (Software Technology Park - STP), що включає високошвидкісні ширококутні телекомунікаційні лінії зв'язку, потужні комп'ютери і мережеві системи. До 2019 р. в країні налічується вже 18 таких парків. В цілях здійснення



взаємовигідної співпраці, по можливості, STP споруджуються поблизу університетських кампусів. Мета діяльності парку – укладання договорів і контрактів на постачання програмного забезпечення між індійськими і американськими компаніями.

Для того, щоб талановиті студенти, дослідники і викладачі не від'їжджали необхідно створити умови і можливості для наукової роботи і кар'єри. А це не просте завдання для системи вищої освіти, що не має достатніх ресурсів. Проте найбільш заповзятливі університети намагаються придумати, як обернути на свою користь схеми фінансування і своє соціальне призначення. Одне з таких рішень – направляти наукові дослідження в області, що забезпечують найвищу вірогідність наукового самовдосконалення для співробітників, а також надавати оплачувану роботу випускникам.

Одним з успішних прикладів програми, що використовує позитивні сторони «руху умів», являється проект «Передача знань через співвітчизників, що живуть за кордоном», який здійснюється в Університеті Малі, - спільна ініціатива уряду країни, ЮНЕСКО і Програми розвитку ООН (ПРООН). Реалізація проекту почалася в 1996 р. з метою зацікавлення викладачів Малі, експертів, професорів і дослідників до викладацької роботи в Малі на основі короткострокових контрактів.

Розпад СРСР і збереження досить прозорих меж на території СНД, з одного боку полегшили режим в'їзду і виїзду, з іншого привели до того, що, за короткий проміжок часу Україна випробувала на собі явище міжнародної міграції населення в усім його різноманітті [33].

Глибока соціально-економічна криза, фактична відсутність стратегії економічного розвитку країни, нестача кваліфікованих фахівців в області міграції зробили неможливими спроби сформулювати орієнтири відносно міжнародної міграції.

В той же час темпи міграції збільшувалися і вимагали дій з боку держави. Створена міграційна служба направила свою діяльність майже виключно на біженців і вимушених переселенців, її підхід був дещо одностороннім. Не

приділялася увага, зокрема, економічним формам міграції, які, на той час розвивалися і набували транскордонного характеру.

В принципі, робота, спрямована на систематизацію трудової міграції почалася в середині 1990-х рр.: тисячі українських громадян працювали за кордоном як на законних, так і на незаконних підставах.

У той час були зроблені перші кроки до державного регулювання експорту української робочої сили за кордон. Було вирішено організувати в країні, з урахуванням міжнародного досвіду, що мається, систему державного сприяння і допомоги громадянам України у здійсненні наданого їм державою права на пошук роботи за кордоном. З вересня 1993 р. було розпочато ліцензування діяльності, пов'язаної з працевлаштуванням за кордоном [37].

Тому прийняття в 2006 р. нових законів, контролюючих міграцію в Україні виявилось революційним, по суті. Воно позначило повну зміну пріоритетів української міграційної політики – на перший план вийшли селективність і легалізація.

Процедура реєстрації була замінена на обов'язковий міграційний облік і поміняла свій характер з дозвільного на повідомний. Одночасно були посилені санкції проти працедавців, що порушують правила найму іноземних працівників.

Таким чином, можна говорити про те, що запропонована така модель державного регулювання трудової міграції, яка несе в собі потенціал розширення каналів легального працевлаштування іноземних працівників як альтернативи незаконної міграції.

Тому лібералізація міграційного режиму України повинна супроводжуватися формуванням дієвих заходів і інструментів, що забезпечують приплив не просто робочої сили, а представників кваліфікованої праці, в яких, власне, українська економіка і має потребу.

Увесь цей комплекс проблем вимагає формування правової основи діяльності держави в цій сфері. Одним з найважливіших самостійних напрямів міграційної політики України повинно стати державне регулювання процесами

трудової міграції, яке грає дуже важливу роль в економічному розвитку країни в умовах нестачі національних працівників, невідповідності системи професійної підготовки в Україні потребам економіки і, як результат, погіршення внутрішнього ринку праці. Окрім законодавчих ініціатив в цій області, управління процесами трудової міграції розвивається, так само, на основі вже наявних і нових двосторонніх угод про трудовий обмін і участі України в міжнародних конвенціях, що стосуються забезпечення прав міжнародних мігрантів. Україна підписала міждержавні двосторонні угоди про міжнародну трудову міграцію з В'єтнамом, Німеччиною, Польщею, Китаєм, Фінляндією та ін. Ці угоди виходять із специфіки економічних взаємовідносин України, що склалися, з цими державами. Підписаний також ряд міжурядових угод про трудову діяльність і соціальний захист громадян з країнами ближнього зарубіжжя: Білоруссю, Молдовою, Вірменією, Таджикистаном, Киргизстаном, Литвою. Нині перегляд існуючих і укладення нових двосторонніх угод про трудову міграцію з країнами-постачальниками робочої сили в Україні є одним з найголовніших напрямів роботи Міграційної Служби.

Важливо, щоб вдосконалення міграційного законодавства було спрямоване не на посилення форм контролю над іноземними громадянами, але відрізнялося внутрішньою логікою і відповідало інтересам демографічного і економічного розвитку країни, а також несло в собі той акцент на правовий захист мігрантів, який повинен відрізняти будь-яку державу, що претендує називатися правовою.

Таким чином, концептуальні підходи до діяльності держави в міграційній сфері повинні виходити з міграційної ситуації, що реально складається, в контексті існуючих тенденцій і перспектив соціально-економічного і демографічного розвитку і спиратися на пріоритети, які визначаються загальною стратегією розвитку країни.

Ефективність міграційної політики як і всякої спеціалізованої політики залежить від того, чи включена вона в контекст основних стратегічних напрямів розвитку суспільства і держави.

Необхідно виходити з розуміння того, що міжнародний трудовий обмін – це об'єктивний процес світового розвитку, і від позиції держави багато в чому залежить те, наскільки Україна зможе виграти від потенційних переваг, які він несе в собі.

У зв'язку з цим, державне регулювання міграційними процесами – як внутрішніми, так і міжнародними – повинно носити системний характер, тобто бути «вписано» в загальну систему управління державою і знаходитися в тісному взаємозв'язку з політикою в області професійної підготовки і зайнятості населення, регіонального соціально-економічного розвитку, національних стосунків, а також з демографічною політикою.

За останні 20 років наша країна стала помітним учасником світового ринку праці. І ця тенденція важлива для України, оскільки при збереженні нинішніх несприятливих демографічних тенденцій вже в самі найближчі роки скорочення населення працездатного віку може стати перешкодою для поступального економічного розвитку.

Україна також виступає на міжнародному ринку праці як постачальник інтелектуальної праці, а це тенденція також потенційно уповільнює її економічне зростання, тому проблеми витоку умів повинні залишатися об'єктом пильної уваги держави. В той же час організований експорт робочої сили з України може принести користь українській економіці.

В Україні існував і існує певна верства населення, яка бажає виїхати за кордон для працевлаштування. На наш погляд, використання державою міжнародного досвіду у цій сфері можливо, зокрема, шляхом укладення двосторонніх угод з країнами-реципієнтами, що гарантують соціальні і юридичні права українським трудовим мігрантам; вдосконалення українського міграційного законодавства, що регулює питання зовнішньої трудової міграції; проведення інформаційних кампаній для мігрантів; стимулювання грошових переказів мігрантів на батьківщину; створення механізму дії на агентства з працевлаштування за кордоном і залучення їх до реалізації двосторонніх угод;

створення умов для забезпечення поворотного характеру трудової міграції і так далі.

Такий підхід потрібний, передусім, для розширення каналів легального працевлаштування українських громадян, а результатом будуть як соціальні, так і економічні вигоди (грошові перекази трудових мігрантів на батьківщину, придбання нових знань, виробничого досвіду і так далі).

Таким чином, ефективна міграційна політика має включати в себе інтереси національних держав, міжнародних організацій та міждержавних інституцій. Взяті разом, вони утворюють глобальну систему регулювання міжнародною міграцією, яка є складовою системи глобального управління [70, с. 258].

Для реалізації ефективного функціонування міграційної політики як на державному, так і на міжнародному рівні має бути сформований ефективний механізм регулювання міграційними процесами, імміграційний контроль з урахуванням вимог національної безпеки і потреб національних економік у використанні іноземної робочої сили.

Кінцевою метою має стати не припинення інтелектуальної міграції, що в умовах глобалізації неможливо, а впровадження механізму повернення мігрантів на батьківщину, тобто перетворення незворотної еміграції у тимчасову.

Також для зменшення масштабів інтелектуальної міграції, держава має спрямувати свою політику на розвиток та ефективне використання інтелектуального потенціалу:

- активно залучати талановите молоде покоління до наукової діяльності;
- забезпечити виконання Закону України «Про наукову та науково-організаційну діяльність» у частині фінансування наукової сфер на рівні 1,7% ВВП;
- забезпечити гідну заробітну плату науковому потенціалу країни;

- забезпечити оновлення матеріально-технічної бази науково-дослідної сфери;
- забезпечити нові підходи до реалізації формування кадрового потенціалу шляхом визначення пріоритетних для держави наукових напрямів, за якими має здійснюватися підготовка наукових кадрів;
- створити сприятливі умови праці, з оснащеними необхідними технічними засобами лабораторіями, що сприятиме реалізації творчого та інтелектуального потенціалу;
- підвищити рівень соціальної захищеності працівників наукової сфери;
- стимулювати вітчизняний бізнес до ефективного використання наукових розробок українських учених;
- забезпечити більш тісну співпрацю вищих навчальних закладів з науково-дослідними інститутами;
- забезпечити участь у міжнародних програмах з інформаційного обміну для підвищення кваліфікації і інтелектуального потенціалу вченого;
- сприяти міжнародному співробітництву з можливістю здійснювати зарубіжні відрядження.

## ВИСНОВКИ

У магістерській роботі було проведено обґрунтування теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів. Основні висновки та пропозиції дослідження зводяться до наступного.

1. Встановлено, що міжнародна трудова міграція - переміщення індивідів з однієї країни в іншу з метою найму на роботу. В свою чергу, трудовий мігрант є особою, яка займатиметься, займається і займалася оплачуваною діяльністю в державі, громадянином якої він або вона не являється» незалежно від законності підстав перебування і трудової діяльності. Визначено 5 основних підходів до вивчення міграційних процесів: на основі неокласичних теорій, «push/pull» підходу, концепції сегментованого ринку праці, структурно-історичного підходу і нового економічного підходу. Відзначено, що теорії по-різному підходять до пояснення природи, причин міграції населення, пропонують різні способи державного впливу на міграційні процеси та, попри певні суперечності, певною мірою доповнюють одна одну. Систематизація основних міграційних теорій послужить основою для розробки пропозицій щодо удосконалення міграційної політики України та дозволить забезпечити комплексне вирішення цієї проблеми.

2. Доведено, що з точки зору теоретичних підходів, основними джерелами заповнення дефіциту висококваліфікованих фахівців є: навчання власних висококваліфікованих фахівців; перекваліфікація наявних фахівців; залучення висококваліфікованих фахівців з-за кордону; залучення вітчизняних висококваліфікованих фахівців, працюючих за кордоном; залучення іноземних студентів; аутсорсинг фахівців. Проведено типологію міграційних потоків висококваліфікованих фахівців, яку доповнено з урахуванням рівня освіти (бакалаври, магістри і що мають після дипломну освіту) і роду занять (керівні працівники, фахівці в області різних наук і інші).

3. На основі аналізу статистичної інформації встановлено, що щорічна інтелектуальна еміграція з України налічує приблизно 95,4 тис. фахівців, тобто емігрує кожний 26 спеціаліст з вищою освітою. Протягом останніх років Україну залишило приблизно 5,5 тис. учених, що еквівалентно втраті 4 млрд. дол. США. За експертними оцінками, витрати на підготовку одного фахівця з вищою освітою становлять близько 20 тис. доларів США, що означає, що кожний висококваліфікований трудовий мігрант збагачує країну свого нового перебування на цю суму. Основними цільовими країнами зовнішньої міграції висококваліфікованих кадрів стали США, Росія, Німеччина, Ізраїль, Канада та Польща

4. Виділено три складові міграційної політики країн походження трудових мігрантів: політика «передміграційної» стадії, політика в умовах міграції, і політика зі сприяння повернення мігрантів на батьківщину. Особливістю державного регулювання міграційних процесів на першій стадії є проведення заходів, пов'язаних із спрощенням процедур виїзду і адаптації мігрантів в іншій країні, навчання мові, фінансовій грамотності і навичкам, необхідним для трудової міграції. На стадії перебування трудового мігранта в іншій країні визначені заходи, спрямовані на забезпечення правової обізнаності мігрантів, навчання процедур грошових переказів, інформування про можливість передачі фінансових коштів на батьківщину, створення умов для цільових грошових переказів, наприклад, на освіту або медичні послуги. Третя стадія припускає здійснення заходів з забезпечення зворотності трудової міграції, а саме: зниження бюрократичних і інформаційних бар'єрів, спрощення процедур репатріації і підвищення привабливості зворотної міграції за допомогою отримання подвійного громадянства і спрощення оформлення постійного місця проживання для членів сім'ї мігрантів, що не є громадянами країни-донора, забезпечення пенсією і соціальним захистом, тимчасових програм залучення висококваліфікованих фахівців з метою передачі знань місцевому населенню.



3.3 метою удосконалення державного регулювання міграції висококваліфікованих кадрів в роботі запропоновано комплексний підхід, який повинен включати розробку таких програм: програми стимулювання економічного розвитку країни з метою зменшення відтоку висококваліфікованих фахівців; програми по залученню висококваліфікованих фахівців з інших країн; програми з залучення і повернення колишніх емігрантів і полегшення їх реінтеграції; програми з нарощування транснаціональних зв'язків і фінансової підтримки україномовної діаспори; програми заохочення іноземних студентів і зниження освітньої еміграції з подальшим працевлаштуванням. Відзначено, що концептуальні підходи до діяльності держави в міграційній сфері повинні виходити з міграційної ситуації, що реально складається, в контексті існуючих тенденцій і перспектив соціально-економічного і демографічного розвитку і спиратися на пріоритети, які визначаються загальною стратегією розвитку країни.

6. Відзначено, що для реалізації ефективного функціонування міграційної політики як на державному, так і на міжнародному рівні має бути сформований ефективний механізм регулювання міграційними процесами, імміграційний контроль з урахуванням вимог національної безпеки і потреб національних економік у використанні іноземної робочої сили. Для зменшення масштабів інтелектуальної міграції, держава має спрямувати свою політику на розвиток та ефективне використання інтелектуального потенціалу: активно залучати талановите молоде покоління до наукової діяльності; забезпечити виконання Закону України «Про наукову та науково-організаційну діяльність» у частині фінансування наукової сфер на рівні 1,7% ВВП; забезпечити гідну заробітну плату науковому потенціалу країни; забезпечити оновлення матеріально-технічної бази науково-дослідної сфери; забезпечити нові підходи до реалізації формування кадрового потенціалу шляхом визначення пріоритетних для держави наукових напрямів, за якими має здійснюватися підготовка наукових кадрів; створити сприятливі умови праці, з оснащеними необхідними технічними засобами лабораторіями, що сприятиме реалізації творчого та

інтелектуального потенціалу; підвищити рівень соціальної захищеності працівників наукової сфери; стимулювати вітчизняний бізнес до ефективного використання наукових розробок українських учених; забезпечити більш тісну співпрацю вищих навчальних закладів з науково-дослідними інститутами; забезпечити участь у міжнародних програмах з інформаційного обміну для підвищення кваліфікації і інтелектуального потенціалу вченого; сприяти міжнародному співробітництву з можливістю здійснювати зарубіжні відрядження.

Отже, основними цілями державної міграційної політики має стати подолання зростаючих масштабів інтелектуальної міграції, регулювання міграційних потоків, шляхом впровадження дієвих інструментів регулювання міграційних потоків. Тому лібералізація міграційного режиму України повинна супроводжуватися формуванням дієвих заходів і інструментів, що забезпечують приплив не просто робочої сили, а представників кваліфікованої праці, в яких, власне, українська економіка і має потребу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк О.В. Концептуальні підходи до формування міграційної політики в Україні. К. : Віче, 2006. 672 с.
2. Бараник З.П., Романенко І.О. Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження. Ефективна економіка. 2014. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3096>.
3. Білик О.М. Мобільність в системі людського капіталу: методика оцінювання та напрями активізації: автореферат дис. ... канд. ек. наук : 08.09.01. Київ, 2009. 20 с.
4. Біль М.М. Ефективність механізму регулювання міграції населення: теоретико-методичні основи оцінювання. *Регіональна економіка*. 2017. № 2(84). С. 73–79.
5. Бублій М.П. Державне регулювання зовнішньої міграції робочої сили в Україні: автореферат дис.... канд. держ. упр.: 25.00.02. Харків, 2008. 21 с.
6. Бублій М.П. Державне регулювання міграції робочої сили в країнах Європейського Союзу. *Демократичні стандарти професійного навчання та діяльності публічних службовців: теорія та практика*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів (22 березня 2007 р.). НАДУ при Президентіві України, Львів. регіон. ін-т держ. упр. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2007. Ч. 2. С. 164–168.
7. Бублій М.П. Підвищення результативності державного регулювання внутрішньої трудової міграції в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування* : тези VI Міжнар. наук. конгресу. (23 лютого 2006 р.). НАДУ при Президентіві України, Харк. регіон. ін-т держ. упр. Х.: Видво ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2006. С. 97.

8. Вартанян А.А. Международная образовательная миграция: региональный аспект. *Мировая экономика и международные отношения*. 2016. Т. 60, № 2. С. 113-121.
9. Виценец Т.Н. Механизм регулирования миграционных процессов. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 5. С. 346–350.
10. Влияние миграции на европейский рынок труда. URL: <https://iq.hse.ru/news/177674203.html> (дата обращения: 13.09.2016).
11. Гарна-Иванова І.О. Форми та методи міграційного контролю в Україні. *Наше право*. 2014. № 5. С. 81–85.
12. Гуменюк Ю.П. Міжнародна трудова міграція: методологічний та організаційний аспекти : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2013. 619 с.
13. Демків Г.М. Міграція з України: сучасний стан. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2016. № 9. С. 66–68.
14. Дергач А.В. Державна політика у сфері трудових міграцій. *Модернізація державного управління та європейська інтеграція України* : матер. щоріч. Всеукр. наук.-практ. конфер. за міжнар. уч. (25 квіт. 2013 р.) : у 2 т. / за наук. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенко, С. В. Загороднюка. К. : НАДУ, 2013. Т. 1. С. 436-437.
15. Дергач А.В. Досвід країн ЄС в управлінні міграційними потоками. *Науковий вісник Академії муніципального управління* : зб. наук. праць. 2013. № 3. С. 247–252
16. Дергач А.В. Проблеми державного регулювання міграційних процесів в Україні. *Інноваційні підходи та механізми державного та муніципального управління* : матер. міжнар. наук.-практ. конфер. (12 квіт. 2013 р.) : за заг. ред. В.К. Присяжнюка, В.Д. Бакуменка, Т.В. Іванової. К. : Видавн.-поліграф. центр Академії муніципального управління, у 2-х частинах, Ч. 2. 2013. С. 187-189.

17. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми. Україна, 2015. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/pres\\_kit\\_gf\\_iom2015\\_ua\\_fn\\_3\\_2.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/pres_kit_gf_iom2015_ua_fn_3_2.pdf)
18. Дробко Е.В. Удосконалення механізмів державного управління у сфері зовнішньої трудової міграції громадян України: автореферат дис. ... канд. держ. упр.: 25.00.02. Львів, 2011. 23 с.
19. Ефективність державного управління / Ю. Бажал, О. Кілієвич, О. Мертенс та ін. : за заг. ред. І. Розпутенка. К. : “К.І.С”, 2002. 420 с.
20. Звіт Євростат.: URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/.../3-07012016-AP-EN.pdf>.
21. Звіт щодо методології організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнар. організація праці. Група тех. підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центр. та Схід. Європи. Будапешт, 2013. 96 с. 3.
22. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: Учебное пособие. М.: Теис. 2005.
23. Коданьоне К. Опыт иммиграционной политики Италии и некоторые уроки для России. Русский архипелаг. URL: <http://www.archipelag.ru/agenda/povestka/povestka-immigration/wold/kodanione-politic>.
24. Крук О.В. Labor migration and economic security of Ukraine. East Journal of Security Studies, Vol 5 No 1 - 2019 с. 215-222.
25. Крук О.В. Державне регулювання трудової міграції в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. Днепр. ДРІ ДУ НАДУ 2019. URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/index.html>
26. Крук О.В. Механізми державного регулювання міграції кваліфікованих кадрів. *Державне управління та місцеве самоврядування*. Днепр. ДРІДУ НАДУ. №1. 2020.

27. Крук О.В. Проблеми державного регулювання міграції трудових ресурсів з України. *Вісник НУЦЗУ: Державне управління*. Харків, 2019. Вип. 1(9). С. 419-427.
28. Мазаракі А.А. Міжнародна економіка. Київ: Київський національний торговельно-економічний ун-т, 2014. 564 с.
29. Майданік І.П. Теоретичні підходи мікрорівня до вивчення трудових міграцій. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Філософія. Психологія. Педагогіка. 2006. № 3. URL:[http://novyn.kpi.ua/2006-3/05\\_Maidanik.pdf](http://novyn.kpi.ua/2006-3/05_Maidanik.pdf)
30. Малиновська О.А. Міжнародні міграції та суспільні трансформації доби глобалізації. *Демографія та соціальна економіка*. 2009. № 1. С. 5–19.
31. Малиновська О.А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. К. : НІСД, 2011. 40 с.
32. Массей Д. Синтетическая теория международной миграции (перевод с англ. А.Н.Каменского и И.В.Ивахнюк). Мир в зеркале международной миграции. Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. / Гл.ред.В.А.Ионцев. М.: МАКС-Пресс, 2002. Вып. 10. 416 с.
33. Международная миграция и развитие: Глобализация и взаимозависимость: Доклад Генерального секретаря ООН : 67 сессия. НьюЙорк : ООН, 2012. URL: <http://daccessdds-nu.un.org/doc/UNDOC/GEN/N12/452/15/PDF/N1245215.pdf>
34. Международная миграция и развитие: Доклад Генерального секретаря ООН. A/60/871. URL: [http://www.un.org/russian/esa/economic/a59\\_325.pdf](http://www.un.org/russian/esa/economic/a59_325.pdf).
35. Мельниченко О.А. Теоретичні засади регуляторного впливу держави на трудову міграцію. *Публічне управління: теорія та практика: зб. наук. пр.* Харків: Вид-во ДокНаукДержУпр, 2010. № 2. С. 125–130.

36. Мокій А. Міжнародна міграція людського капіталу в системі економічної безпеки України / А.Мокій, В.Пронюк, Р.Енверов. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Міграційні процеси в умовах політичного середовища регіону*: зб. наук. праць. НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп.ред. Є.І.Бойко. Львів, 2009. Вип.6 (80) С. 12-29.
37. Музика В. Українці в Італії. *Політика і час*. 2006. №2. С. 74-80.
38. Неклюдова Н.П. Научно-методические подходы к исследованию международной миграции. *Журнал экономической теории*. 2010. № 4. С. 195–198.
39. Овчаренко В.В. Зовнішня трудова міграція населення. *України очима вітчизняних дослідників*: зб. наук. праць. Серія: «Історія та географія». 2011. Вип. 41. С. 280–283 URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_ist\\_2011\\_41\\_68](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ist_2011_41_68).
40. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
41. Пирожков С. Зовнішня міграція в Україні: причини, наслідки, стратегії. Європейська економічна комісія Організації Об'єднаних націй, Національний ін-т стратегічних досліджень. К. : б.в., 1997. 127 с.
42. Пітюлич М.І. Новітні тенденції розвитку міжнародної трудової міграції та їх наслідки для України. *Науковий вісн. Мукачів. держ. ун-ту. (Серія "Економіка")*. 2014. Вип. 1. С. 96–100.
43. Порядок проведення заходів щодо здійснення нагляду та контролю за виконанням законодавства в міграційній сфері: Наказ МВС України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства науки і освіти України від 4 верес. 2013 р. № 850/536/1226. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.

44. Пухкал О. Реформування державного управління: пошук нових концепцій. Вісн. НАДУ. 2010. № 2. С.31.
45. Розпутенко І.В. Геоекономічна політика України в термінах та іменах: словник-довідник. К.: НАДУ, 2011. 228 с.
46. Рынок труда в Украине медленно выходит из зимней спячки: нужны строители и начальники. URL: <https://www.segodnya.ua/economics/business/rynok-truda-vukraine-medlennovyhodit-iz-zimney-spyachki-nuzhny-stroiteli-ni-chalaniki1118442.html>
47. Сайт Міжнародної організації міграції. URL: <https://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html>
48. Соціологічне опитування сімей міжнародних трудових мігрантів у межах проекту Open Society Institute. Higher Education Support Program. Project Wealth, Poverty and Life Satisfaction in Transition Societies, 2013.
49. Спеціальний стандарт поширення даних. URL: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=52486>.
50. Стагнация в научно-технической сфере может привести к необратимым последствиям. URL: <https://economistua.com/stagnatsiya-vnauchno-tehnicheskofsferemozhet-privesti-k-neobratimym-posledstviyam>.
51. Тарасенко К.М. «Відплив умів» як головна проблема розвитку сучасної науки. *Перспективи розвитку сучасної науки*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф.: у 2 ч. Херсон: Гельветика, 2017. Ч. 2. С. 36–38.
52. Тарасенко К.М. Місце України в системі міжнародного ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 10, Ч. 2. С. 109–113.



53. Тарасенко К.М. Особливості державного регулювання міграційних процесів у Дніпропетровській області. *Аспекти публічного управління*. 2017. Т. 5, № 10. С. 5–13.
54. Тарасенко К.М. Понятійно-термінологічна характеристика визначення міграції. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2017. № 1(16). С. 30–38.
55. Тарасенко К.М. Сучасні проблеми розвитку міграційних процесів в Україні. *Ресурсний потенціал регіонів України: стан та напрями розвитку*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.: у 2 ч. Львів: ЛЕФ, 2016. Ч. 2. С. 6–8.
56. Тарасенко К.М. Теоретико-методологічні засади функціонування механізмів державного регулювання міграційної політики в Україні. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2018. № 1(18). С. 27–36.
57. Тарасенко К.М., Борисенко О. П. Еволюційна парадигма міграційних процесів в Україні. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2017. № 2. URL: [http://el-zbirndu.at.ua/index/zmist\\_2017\\_2/0-29](http://el-zbirndu.at.ua/index/zmist_2017_2/0-29)
58. Тахтарова К.А. Розвиток трудової міграції в системі міжнародних трудових комунікацій: методологічний аспект. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 29. С. 37–45. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDTU\\_ek\\_2015\\_29\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDTU_ek_2015_29_8).
59. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи. URL: <https://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypu>
60. Шевцов А., Боднарчук Р. Кадрове забезпечення у сфері високих технологій: міжнародний досвід та українські реалії. URL : <http://old.niss.gov.ua/monitor/May08/11.htm>.

61. Шевченко О.М. Підвищення ефективності державного управління виїзними трудовими потоками з України / О.М. Шевченко, В.В. Бурега. Менеджер. 2008. № 4. С. 16–20.
62. Шушпанов П.Г. Зовнішня трудова міграція населення регіону: соціально-демографічний аспект (на матеріалах Тернопільської області): автореферат дис. ... канд.. екон. наук: 08.00.07. Київ, 2009. 20 с.
63. Юськів Б. М. Глобалізація і трудова міграція в Європі: монографія. Рівне: видавець О. М. Зень. 2009. 476 с.
64. Cassarino J.P. Theorising Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited. *International Journal on Multicultural Societies*. 2004. Vol. 6, No. 2. P. 253-279.
65. Dergach A. Trends in the evolution of financial - economic mechanisms of state control of migration / Dergach Anna Vadimovna. *The USA Journal of Applied Sciences*, CIBUNET Publishing, №6, 2015, pp. 32-37.
66. Douglas S. Massey, Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino, J. Edward Taylor. Theories of International Migration: a Review and Appraisal. *Population and Development Review*. 1993. Vol. 19, No. 3. P. 431-466.
67. In-depth studies on migration in Central and Eastern Europe: the Case of Ukraine /T.Freika, O.Malynovska, N.Marchenko, M.Okolski, S.Pyrozhkov; Ed. by T.Freika, M.Okolski, K.Sword. NY,Geneva: United Nations, 1999. -146 p.
68. In-depth studies on migration in Central and Eastern Europe: the Case of Ukraine /T.Freika, O.Malynovska, N.Marchenko, M.Okolski, S.Pyrozhkov; Ed. by T.Freika, M.Okolski, K.Sword. NY,Geneva: United Nations, 1999. -146 p.
69. Migration for Development: Within and Beyond Frontiers. N.Y.: IOM, 2006. 436 p.

70. N. Gregory Mankiw; David Romer; David N. Weil The Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, No. 2. (May, 1992), pp. 407-437 <http://people.virginia.edu/~slf9s/sbc/econ452/readings/MRW%201992.pdf>

**Виконав:** студент магістратури  
спеціальності 281 Публічне  
управління та адміністрування  
заочної форми навчання  
« \_\_\_\_ » грудня 2023 р.

---

Підпис

---

**Віталій САНДУЛ**

Ініціали, прізвище

**Науковий керівник**  
доцент кафедри публічного  
управління та адміністрування,  
к.н.д.у.  
« \_\_\_\_ » грудня 2023 р.

---

Підпис

---

**Олена КОПАНЧУК**

Ініціали, прізвище

**Робота допущена до захисту:**  
Завідувач кафедри публічного  
управління та адміністрування  
д.н.д.у., професор  
« \_\_\_\_ » грудня 2023 р.

---

Підпис

---

**Едуард ЩЕПАНСЬКИЙ**

Ініціали, прізвище