

**ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ,
ПРАВА ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

Освітньо-професійна програма Зв'язки з громадськістю
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Ступінь вищої освіти Магістр

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

Тамара ЛОЗИНСЬКА

11 грудня 2023 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: **«Державне регулювання зовнішньої трудової міграції в
Україні»**

виконав здобувач вищої освіти заочної форми навчання

Сакало Олександр Іванович

Керівник кваліфікаційної роботи

Олександр ГАЛИЧ

Полтава – 2023 року

ВСТУП

Актуальність теми. У XXI столітті міжнародна міграція продовжувала зростати і стала вагомим фактором усіх глобальних процесів. Територіальне переміщення людей викликає як суто економічні, так і політичні, демографічні, соціальні, культурні, психологічні та інші наслідки, які визначають багатофакторність феномена міграції. Посилення трудової міграції висококваліфікованого персоналу в умовах конкуренції за людський капітал, посилення нерівності на ринках праці, технологічні зміни, демографічні проблеми старіння населення в розвинених країнах, а також глобалізація світової економіки реалізують дослідження міграційних процесів у світі.

Зростає потреба у висококваліфікованих спеціалістах у сферах освіти, науки, охорони здоров'я, інформаційних технологій та інших високотехнологічних галузей, що зумовлює необхідність розробки національної та наднаціональної стратегії зайнятості та узгодженого державного регулювання міжнародної міграції праці, серед умов зростаючого розриву між рівнями країн, що розвиваються, імпортерів і експортерів робочої сили. Все це відбувається на фоні зростання кількості людей, зайнятих наданням послуг, і комп'ютеризації всіх верств суспільства. Зростає концентрація кваліфікованих працівників у високотехнологічних компаніях, розташованих переважно в найбільш розвинених країнах і регіонах.

Передові наукові знання, висока кваліфікація перетворюються на цінний інтелектуальний капітал, від володіння ними та належного управління значною мірою залежить міжнародна конкурентоспроможність національної економіки, її суб'єктів та тенденції розвитку ринкової глобалізації та конкуренції. В економіці знань вирішальне значення мають висококваліфіковані кадри, які краще підготовлені та «озброєні» передовими ідеями.

Недостатня увага інституційних наднаціональних структур до державного регулювання міжнародної міграції праці обмежує можливості ефективності таких процесів в умовах глобальної економіки. Отже,

актуальність дослідження державного регулювання трудової міграції кваліфікованих працівників як стратегічного фактора зростання зумовлена тим, що високорозвинуті країни, які базуються на економіці знань, стикаються з проблемою «витоку мізків». В умовах кризи актуальною є гостра боротьба за висококваліфікованих працівників та успішне державне регулювання трудової міграції в Україні. Узагальнення накопиченого досвіду державного регулювання та визначення можливих напрямів розвитку науки є актуальними особливо зараз, коли є ресурси для її перебудови та поставлені завдання масштабного реформування.

Проблеми державного управління науковою і науково-технічною діяльністю та державного регулювання трудової міграції розглядаються в працях науковців і практиків, а саме: Антонової А., Бублія М., Дація О., Домбровської С., Кириченка І., Кобеця А., Коврегін В., Майстро С., Малицького Б., Нижник Н., Огаренко В., Пілюшенко В., Тарасенко К., Тертички В., Розпутенко І., Роміна А., Романенко Е., Садково В., Січенко В., Федулова Л. та ін.

Зв'язок роботи з науковими темами. Кваліфікаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Полтавської державної аграрної академії за темою «Формування ефективної системи публічного управління в Україні» (номер державної реєстрації 0117U003104, 2020-2026 рр.).

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо державного регулювання зовнішньої трудової міграції в Україні та його удосконалення.

Відповідно до мети в роботі поставлено такі завдання:

- дослідити засади зовнішньої трудової міграції населення;
- проаналізувати існуючий рівень розвитку державного регулювання зовнішньої трудової міграції населення;
- розкрити перспективи удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції населення.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження виступає процес державного регулювання зовнішньої трудової міграції в Україні.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних проблем, що виникають в процесі державного регулювання зовнішньої трудової міграції в Україні.

Методи дослідження. Методологічну та теоретичну основу дослідження становлять фундаментальні положення економічної теорії та теорії державного управління, а також наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з питань державного регулювання зовнішньої трудової міграції. У роботі використовуються методи, які використовуються як на емпіричному, так і на теоретичному рівнях, а саме: порівняльний аналіз; логіко-смысловий; історичний метод; аналіз і синтез; системно-аналітичний; абстрактно-логічний.

Інформаційна база. Інформаційною базою слугували літературні джерела, довідково-нормативні матеріали та теоретичні напрацювання вітчизняних і зарубіжних вчених з питань формування та розвитку управлінського капіталу в системі охорони здоров'я, інформація з мережі Internet та особисті спостереження автора.

Наукова новизна одержаних результатів. Окремі положення і висновки кваліфікаційної роботи мають наукову і практичну цінність. До елементів наукової новизни можна віднести:

набуло подальшого розвитку:

окреслення моделі утворення системи державного регулювання зовнішньої трудової міграції;

узагальнення напрямків удосконалення системи державного регулювання зовнішньої трудової міграції в Україні.

Практичне значення одержаних результатів. Найважливіші теоретичні положення, пропозиції, узагальнення і висновки дослідження розширюють межі наукового аналізу з досліджуваної теми, визначають удосконалення державного регулювання зовнішньої трудової міграції

населення та можуть бути використані у практичній діяльності органів державного управління.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження за темою кваліфікаційної роботи оприлюднені у формі доповідей.

Публікації. За результатами дослідження опубліковано тези:

– «Визначення економічного ефекту від трудових міграційних переміщень», яку включено до матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «*ТЕРИТОРІЯ НАУКИ*». Випуск 1. Квітень 2023 р.

«Державна політика у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану», яку включено до матеріалів III міжнародної науково-практичної конференції «*Місьцеве самоврядування в Україні та світі: теорія і практика*», 28 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст викладено на 74 сторінках друкованого тексту, робота містить 1 таблицю та 1 додаток.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Сутність поняття зовнішньої трудової міграції

У сучасних умовах економічний розвиток, виражений у показниках економічного зростання, є одним із найважливіших завдань усіх країн світу. Економіка знань висуває нові вимоги до трудових ресурсів, їх відтворення, перерозподілу та використання в національній економіці. Основою інноваційної економіки є висококваліфіковані спеціалісти, внесок яких у розвиток економіки є найбільшим. Для кращої оцінки внеску висококваліфікованих спеціалістів у розвиток національної економіки необхідно більш детально зупинитися на основних підходах до визначення поняття «висококваліфікований спеціаліст». Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) пропонує визначати висококваліфікованого спеціаліста за такими критеріями: рівень освіти; професія; рівень заробітної плати [6, с. 123].

Крім того, спираючись одразу на три критерії, можуть виникнути різні тлумачення того, що особа може обіймати роботу, не маючи відповідної освіти, або, навпаки, виконувати роботу, яка не відповідає її рівню освіти, або мають заробітну плату, що не відповідає кваліфікаційному рівню. При цьому в ході імміграції часто буває, що фахівець з вищою освітою може в'їхати в країну, але займає роботу, яка не відповідає його кваліфікації. Це є основною проблемою при оцінці кількості висококваліфікованих спеціалістів у країні перебування, тому найчастіше використовуються перші два критерії, що відображають різні підходи до оцінки залучення іноземних кадрів.

Зі статистичної точки зору основними критеріями визначення висококваліфікованих спеціалістів є Міжнародна стандартна класифікація освіти та Міжнародна стандартна класифікація професій [14]. Наймати працівників можна двома способами, що характеризується наявністю двох

підходів до дослідження контингенту висококваліфікованих спеціалістів. Підхід з педагогічної точки зору зосереджується на забезпеченні працівників з урахуванням їхніх навичок та кваліфікації, віку та мовних навичок. Тому пропозицію створює сам працівник. При цьому рівень його повної освіти не може бути нижчим за рівень міжнародної стандартної класифікації освіти, тобто. Класифікація мігрантів за професіями підкреслює потребу у висококваліфікованих кадрах. Заяву подає роботодавець. Синтез цих підходів відображено в програмному документі «Канберрський посібник» (розроблений Євростатом та ОЕСР), який пов'язує висококваліфіковану працю з зайнятістю у сфері науки і техніки, незалежно від того, має особа відповідну кваліфікацію чи ні [18].

Згідно з міжнародним стандартним класифікатором професій до висококваліфікованих спеціалістів належать: керівники виробничо-експлуатаційних ділянок; інші керівники підрозділів; генеральні менеджери; фахівці в галузі фізико-математичних і технічних наук; фахівці в галузі природничих і медичних наук; вчитель; інші спеціалісти; фахівці з фізико-технічних наук; фахівці з природничих і медичних наук; спеціалісти, закріплені за предметом навчання; спеціалісти, віднесені до інших категорій. На нашу думку, в особливу категорію слід віднести також іноземних інвесторів, які можуть приїхати в країну через канал корпоративної імміграції.

Підготовка висококваліфікованих спеціалістів масової галузі економіки – складний процес, що потребує фінансових витрат і часу. Тому сьогодні закрити такий дефіцит на національному ринку праці можливо не лише за рахунок підготовки наших спеціалістів, а й через внутрішню трудову мобільність та інтеграцію тимчасових і постійних на основі висококваліфікованих спеціалістів з-за кордону [20, с. 165].

Існує й такий варіант класифікації висококваліфікованих спеціалістів, який представлений провідним американським фахівцем з проблем світового господарства Р. Райхом (Reich (1991)). Він поділяє висококваліфікованих спеціалістів на наступні категорії: працівники, зайняті наданням «послуг

символічного аналізу» та працівники, зайняті наданням персональних послуг і рутинних операцій з надання послуг, однак до висококваліфікованих спеціалістів також відносяться працівники перша категорія. Лавуа та Рой (1998) дотримуються альтернативної точки зору «Canberra Manual», яка посилається на той факт, що висококваліфіковані професіонали в «економіці знань» пов'язані не лише з наукою та технологіями, а й із контролем, управлінням і завданнями координації [22].

Для визначення працівників інтелектуальної праці вводяться нові підстави класифікації за професіями на основі використання та виробництва знань працівниками, а також нові класифікації видів економічної діяльності за завданнями, які виконують працівники, а саме: знання, управління, Дані, послуги та товари. Інтелектуальних працівників також можна визначити як висококваліфікованих «працівників», які виконують завдання, пов'язані зі створенням і передачею інформації (читання, письмо та кількісні завдання).

Виходячи з визначення висококваліфікованих спеціалістів, можна виділити декілька типів людського капіталу та талановитих людей, які переміщуються між країнами: студенти; дослідник; вчитель; менеджери та іноземні інвестори, інженери, техніки, спеціалісти з проектів, консультанти та інший кваліфікований персонал, у тому числі задіяний у внутрішньофірмових трансферах. При оцінці міжнародної мобільності висококваліфікованих спеціалістів також важливо поділяти їх на короткострокових і довготермінових мігрантів. По суті, переміщення висококваліфікованих фахівців між країнами можна виразити такими термінами: відтік мізків, приріст мізків і циркуляція мізків. Водночас через низку обставин розділити ці потоки досить важко [25, с. 120].

З точки зору глобалізації та взаємовигідних інтересів по-новому дивиться на міграцію висококваліфікованих спеціалістів австралійський вчений Р. Еплърд, автор численних робіт з питань міграції. Відповідно до типології він поділяє міграцію на п'ять груп і доповнює відомі раніше групи: тимчасові, короткострокові мігранти та біженці, нелегальні працівники та

шукачі притулку, а також професійні мігранти. «Найсुворішим» визначенням, яке включає в поняття міждержавної інтелектуальної міграції «міграцію науково-педагогічних кадрів все більш високої кваліфікації, які займаються науковими дослідженнями, розробками та підтримкою в цій сфері», стало наведене визначення [27].

Більш широке визначення стосується міжнародної інтелектуальної міграції – міграції фахівців, які здійснюють кваліфіковану, інтелектуальну та творчу працю, у тому числі потенційних професіоналів – студентів, аспірантів та стажерів. Деякі дослідники зараховують до цієї категорії мігрантів і інших висококваліфікованих фахівців, діяльність яких не пов'язана з наукою як такою, а пов'язана з творчістю і часто є елементом репутації країни перебування. До них відносяться: музиканти-контрактники, артисти, тренери, спортсмени та інші [30].

Процес державного регулювання залучення в Україну іноземних висококваліфікованих спеціалістів можна розглядати як типовий міграційний процес, який має свої передумови, зміст і наслідки, що виражаються у певних впливах на приймаючу країну. Більш детально питання міграції висококваліфікованих спеціалістів розглядається в науковій літературі. Її аналіз здійснюється в рамках двох основних концепцій [35, с. 70].

У рамках першої концепції міграція мігрантів розглядається як пошук нової роботи з урахуванням наявної специфічної професії та кваліфікації. При цьому відбувається обмін знаннями та досвідом, а обмін інформацією дозволяє визначити умови та ситуацію в країні, як у країні-експортері, так і в країні-імпортері, причому інформація включає зведення ринків праці, товарні ринки, фінанси, а також умови життя. У другій концепції міграція висококваліфікованих спеціалістів до країни-експортера розглядається як втрата, що є наслідком зниження рівня життя населення та можливостей розвитку.

Виходячи з цих концепцій, висококваліфікованими спеціалістами визначаються збитки та вигоди фондових бірж. Темпи зростання кількості міжнародних мігрантів у світі за останні 55 років склали 225%, в абсолютному

вираженні кількість міжнародних мігрантів зросла з 75 млн осіб у 1960 році до 244 млн осіб у 2021 році, багато в чому повторюючи темпи зростання населення світу зросло за той же період з 3,018 млрд осіб до 8,345 млрд осіб [31].

Глобалізація ставить перед державами проблеми в реалізації національної соціально-економічної політики, одним із ключових питань є реалізація ефективної міграційної політики. У зв'язку з цим дослідження розвитку державного регулювання у сфері міжнародної трудової міграції, а також аналіз основних тенденцій формування світового ринку висококваліфікованих кадрів за останні десятиліття є необхідними. Для подальшого аналізу та вироблення практичних рекомендацій у сфері державного регулювання діяльності спеціалістів з міжнародної трудової міграції.

Найважливішу роль у вивченні міграційних процесів відіграла розробка теорій людського капіталу. Дослідження міграції з точки зору цих теорій насамперед пов'язане з роботою Геррі Беккера («Інвестиції в людський капітал: теоретичний аналіз», 1962), згідно з якою міграція розглядається як інвестиційне рішення на мікрорівні, яке аналіз враховує індивідуальні особливості мігрантів, внутрішню структуру ринку праці, а також такі фактори, як клімат, культурні особливості, доступ до суспільних благ та інші. Помітним у працях економістів стало включення в аналіз немонетарних витрат: психологічних витрат, пов'язаних з відривом від сім'ї, пошуком нової роботи, адаптацією в іншій країні та ін. Л.А. Сьястад (L.A. Sjaastad) розрізняє грошові та немонетарні витрати та відводить основну роль останнім. Міграція розглядається як інвестиційне рішення на мікрорівні, аналіз враховує індивідуальні особливості мігрантів і внутрішню структуру ринку праці. У моделі Б. Чізвіка виділено три основні фактори, що впливають на рішення про міграцію: умови працевлаштування в країні походження та потенційних приймаючих країнах, вік на момент прийняття рішення та витрати на переїзд [32, с. 54]. Модель людського капіталу була додатково модифікована та доповнена, зокрема, відмінності в кліматі, екології та інші географічні та соціальні відмінності країн розглядалися як психологічні витрати переїзду.

Таким чином, модель людського капіталу показує наступне: молоді люди переважно залучені до міграційних процесів; висококваліфіковані працівники частіше переїжджають до країн, де майнова нерівність між громадянами є вищою, а низькокваліфіковані працівники частіше переїжджають до країн із рівномірнішим розподілом доходів.

Припущення про важливість вищевказаних факторів підтверджено в сучасних емпіричних роботах. Фактично, дослідження п'яти країн, що розвиваються, проведене економістами Дж. Гібсоном і Д. Маккензі в 2010 році, показало, що найкраще освічені та найталановитіші студенти підвищили свій дохід на \$40000-60000, коли вони переїхали до розвиненої країни (Gibson & McKenzie, 2010). На думку Р. Еренберга і Р. Сміта, майже 13% молодих людей у віці від 20 до 24 років обирають міграцію [15]. Однак пізніше з'ясувалося, що неокласична теорія може лише частково пояснити реальність і ігнорує такі важливі фактори, як міграційне законодавство та вплив міграційних мереж. Обмеженість неокласичного підходу послужила стимулом для розвитку альтернативних теорій міграції.

До іншої класичної теорії міграції можна віднести факторну теорію «push/pull» Е. Лі, згідно з якою індивід приймає міграційне рішення, виходячи з особливостей тієї чи іншої території – «виштовхування», сприяння еміграції в іншу країну тощо. Співробітники як фактор «приваблення» при виборі того чи іншого напрямку з наявних альтернатив. Інформаційні потоки між мігрантами та населенням країни походження включаються в аналіз як фактор впливу на рішення про міграцію.

У 1970-х роках увагу економістів почали привертати соціально-економічні відмінності між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються. Структурно-історичний підхід був розроблений як альтернатива неокласичному. Відповідно до концепції залежного розвитку та теорії світових міграційних систем, нерівність між країнами зростає через участь у міграційних процесах більш розвинених і менш розвинутих країн. Трудова міграція збільшує відсталість бідних країн, гальмує їх економічний

розвиток і руйнує стабільну структуру традиційних суспільств у результаті глобалізації світової економіки. Поділом на зони «ядро», «напівпериферія» та «периферія» І. Валлерстайн заклав основу для розгляду країн з точки зору методів і умов виробництва в контексті поділу праці. В умовах глобалізації міграційні процеси посилюють відсталість бідних країн і гальмують їх економічний розвиток

Наприкінці 1970-х років набула популярності теорія сегментованого ринку праці, яка ґрунтувалася на тому, що в розвинених країнах існує структурний попит на іноземну робочу силу внаслідок поділу ринку праці на «первинний» капіталомісткий сегмент, який складають основну частину робочої сили домашні працівники з високою заробітною платою та «вторинний» трудомісткий сегмент, який представляє попит на робочу силу з боку іноземних працівників, що не є привабливим для домашніх працівників через низьку заробітну плату та несприятливі умови [55, с. 156]. Обмеженням застосування цієї теорії була неможливість пояснити відмінності в обсягах міграції між країнами зі схожими характеристиками та економічною структурою.

1.2. Основні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції

Відповідно до розвитку напрямів державного міграційного регулювання рішення про міграцію приймається не одноосібно однією особою, а спільно з членами сім'ї, які не змінюють місця проживання та роботи. Розвиток теорії міграції відбувався шляхом додавання нових чинників до традиційної моделі. Чинники, що сприяють вільному пересуванню працівників, включають рівень екологічного доходу. Шляхом розвитку професійних навичок, а також на основі поділу й ускладнення праці робітник набуває кваліфікаційних характеристик, які дозволяють йому виконувати роботи певної складності й

різного рівня розвитку в межах однієї професії. Важливо знати передові стандарти роботи, необхідні для якісного виконання. Виходячи з основних теорій міграції, можна зробити висновок, що до основних причин (мотивів), які визначають бажання висококваліфікованих спеціалістів переїхати до іншої країни, можна віднести [25]:

1. Економічні, в основному пов'язані з різницею в оплаті праці.
2. Науково-освітній, включаючи можливість стажування за кордоном, підвищення кваліфікації та мовної підготовки.
3. Інвестиції, пов'язані із забезпеченням комфортних і пільгових умов для іноземних інвесторів.
4. Зростання транснаціональних компаній, розширення практики використання технології аутсорсингу.

Тому серед причин, що змушують висококваліфікованих спеціалістів залишати країну постійного проживання, можна виділити як спільні з тими, що зумовлюють міграцію низькокваліфікованих працівників, так і низку причин, властивих лише висококваліфікованим спеціалістам. Джерелами ліквідації дефіциту висококваліфікованих спеціалістів в Україні є:

- навчання власних висококваліфікованих фахівців;
- перекваліфікація наявних фахівців;
- залучення висококваліфікованих фахівців з-за кордону (трудова імміграція);
- залучення вітчизняних висококваліфікованих фахівців, що працюють за кордоном;
- залучення іноземних студентів;
- аутсорсінг фахівців.

Підготовка власних висококваліфікованих спеціалістів – це підготовка висококваліфікованого фахівця спеціальної спрямованості за участю роботодавців промисловості, виробництва на всіх етапах процесу підготовки та підвищення кваліфікації із значними часовими та фінансовими затратами. Перепідготовка наявних спеціалістів – це систематичний процес навчання

працівників шляхом передачі їм нових знань, умінь, навичок і досвіду з метою підвищення їх ефективності для успішного розвитку організації.

Залучення висококваліфікованих спеціалістів з-за кордону – це запрошення на постійній або тимчасовій основі фахівців, які володіють знаннями, вміннями, навичками та досвідом у певній сфері діяльності, з метою підвищення конкурентоспроможності продукції, що виробляється за її участю, шляхом впровадження у виробничий процес нових технологій, покриття дефіциту робочої сили, приплив інвестицій та підтримка економічного зростання країни. Відповідно до документів Міжнародної організації праці виділяють такі категорії трудових мігрантів [15, с. 70-71]:

- трудові мігранти, які працюють сезонно;
- мігранти, які реалізують важливі проекти;
- мігранти, які працюють за контрактом;
- тимчасові мігранти;
- осілі мігранти;
- висококваліфіковані трудові мігранти.

Залучення вітчизняних висококваліфікованих спеціалістів до роботи за кордоном означає залучення тих, хто активно працював у передових і розвиваються галузях науки, вчених і висококваліфікованих спеціалістів для обміну своїми знаннями, вміннями та досвідом у тій чи іншій сфері діяльності зі своїми співвітчизниками (працівниками організацій, компанії і студенти).

Залучення іноземних студентів – це додатковий приплив іноземних інвестицій у національну систему освіти, забезпечення демографічного зростання населення, налагодження міжнародного партнерства та співробітництва, а потім ліквідація дефіциту висококваліфікованих спеціалістів та надання посвідок на проживання.

Аутсорсинг спеціалістів – це залучення іноземних висококваліфікованих спеціалістів до співпраці без імміграції з постійного місця проживання в певну сферу діяльності за допомогою засобів зв'язку за умови їх роботи в країні та передачі результатів в іншу державу.

Таблиця 1.1

Типологія міграційних потоків висококваліфікованих спеціалістів

База класифікація	Типи мігрантів
За рівнем освіти	1. Бакалаври; 2. Магістри; 3. Доктора філософії; 4. Доктора наук; 5. Післядипломна освіта.
За фахом	1. Міграція менеджерів; 2. Міграція спеціалістів у галузі різних наук, викладачів; 3. Міграція інженерно-технічних працівників; 4. Міграція інвесторів; 5. Міграція інших спеціалістів, не віднесених до попередніх категорій
За напрямками	1. До розвинених країн (трудова імміграція); 2. З розвинених країн у розвинені (трудова імміграція); 3. З розвинених країн у країни, що розвиваються (внутрішньокорпоративні трансферти).
Відповідно до термінів	1. Постійна; 2. Поворотна; 3. Транзитна.
З обмеженням по осілості	1. За кількістю постраждалих напад здійснено і напад здійснено 2. Після публікації поста 3. По навчальній візі
За каналами міграції	1. Міжурядові угоди 2. Транснаціональна діяльність (внутрішні канали компанії) 3. Індивідуальна міграція 4. Міжнародний аутсорсинг
За цілями	1. Для працевлаштування 2. З метою отримання навчання 3. Для виконання виробничих завдань 4. Організація власного бізнесу

З таблиці 1.1 видно, що з урахуванням виду професії до міграційних процесів залучені висококваліфіковані спеціалісти, менеджери, фахівці з різних природничих наук, викладачі, інженерно-технічні працівники, а також інвестори. Тема міграції професіоналів у науці державного управління пережила три хвили інтересу серед теоретичних лідерів.

Перша хвиля дослідження феномену міграції висококваліфікованих кадрів з акцентом на проблемі «витоку мізків» виникла в 1960-х роках, коли основна увага приділялася вивченню добробуту країни перебування та країни-донора на основа моделей міжнародної торгівлі. Науковці підкреслювали, що вплив міграції кваліфікованої робочої сили був відносно нейтральним для

країни-донора, а особливу увагу було приділено перевагам вільного пересування кваліфікованої робочої сили для світової економіки [58].

Друга хвиля інтересу виникла в 1970-х роках у створенні альтернативних теоретичних моделей, які передбачають негативні наслідки професійної міграції, включаючи створення інституційних обмежень на внутрішніх ринках праці, фіскальні зовнішні ефекти та інші зовнішні ефекти для немігрантів, які залишаються в країні. країна-донор.

Дж. Бхагваті (Bhagwati) і До. Хамада (Do. Hamada) стверджують, що фінансові витрати та втрачені вигоди для держави від відтоку мізків є значними, оскільки багато країн, що розвиваються, субсидують освіту грошима платників податків, і тому вартість освіти невисока. Кваліфіковані та освічені емігранти можуть отримати компенсацію. Негативні екстерналії також виникають у сфері медичних та освітніх послуг, що надаються в країні походження через міграцію найкращих спеціалістів із цих сфер [42]. Крім того, негативно вплинути на економічний розвиток країни може відтік висококваліфікованих кадрів зі своєї країни [41, 58].

Згідно з припущеннями, мігранти можуть заповнити робочі місця та сприяти зниженню рівня оплати праці місцевих працівників. У 2015 році було проведено опитування, згідно з яким 35% респондентів негативно оцінюють приплив мігрантів, тому що вони забирають робочі місця, а 20% заявили, що мігранти знижують заробітну плату місцевого населення, тому що їм платять менше [163]. Водночас дослідження, проведені в розвинутих країнах, не показали значного негативного впливу збільшення кількості мігрантів на рівень оплати праці місцевого населення [21].

Інтерес до теми кваліфікованої міграції знову зріс у 1990-х роках, коли наголос був зроблений на визначенні, за яких умов чистий вплив міграції на розвиток і добробут країн був позитивним чи негативним. Прихильники концепції «витоку мізків» або «вигоди від витоку мізків» зазначають, що витік мізків може стимулювати зростання людського капіталу в країні походження. Проста можливість поїхати в іншу країну, незалежно від того, чи зможе

потенційний висококваліфікований працівник поїхати туди чи ні, створює стимули для більшої кількості людей продовжувати навчання.

За підрахунками довідкової бази EconHt, з 2015 по 2021 рік було написано 247 статей, присвячених виключно проблемі «витоку мізків», тобто вдвічі більше, ніж за попередні 13 років [64]. З початку 2000-х років автори наукових робіт зосередилися на побудові та тестуванні моделей на реальних даних, що раніше було неможливо через повну відсутність порівнянної статистики між країнами.

Наприкінці 1990-х років були зроблені спроби оцінити масштаби міжнародної міграції кваліфікованих працівників. Збір статистичних даних ускладнювався відсутністю інформації про рівень освіти іммігрантів. Велике значення мала робота Ф. Докер (уроджена Еосдшег) і А. Марфук, в якій автори зібрали інформацію про кількість мігрантів віком не менше 25 років у 30 країнах ОЕСР за 2010-2021 роки значення для емпіричної роботи з питань міжнародної міграції кваліфікованих робітників, розділених за країною походження та рівнем освіти. Таким чином, база даних містить інформацію про 174 країни походження у 2010 році та 192 країни походження у 2021 році [39].

База даних Ф. Докер і А. Марфук містить ряд внутрішніх проблем, які впливають на точність оцінки масштабів «витоку мізків». Ці проблеми включають різні визначення іммігрантів у різних країнах ОЕСР. Більшість країн визначають іммігрантів як тих, хто має громадянство іншої країни при народженні, тоді як Німеччина, Греція, Італія, Японія та Корея визначають іммігрантів як тих, хто не має громадянства цієї країни. Ще однією проблемою при зборі статистики є різне визначення рівня освіти. У деяких випадках інформація про рівень освіти мігрантів повністю відсутня, що ускладнює отримання неупереджених оцінок масштабів витоку мізків по країнах. Крім того, деякі іммігранти здобувають ту чи іншу освітню кваліфікацію в країні перебування, що ускладнює отримання адекватної оцінки масштабів «витоку мізків» на основі рівня освіти іммігрантів на момент від'їзду з країни

походження [22]. Автори вирішують цю проблему шляхом підрахунку осіб віком не менше 25 років, враховуючи, що більшість людей уже закінчили освіту. Згідно з проведеними дослідженнями, понад 68% мігрантів з освітою вище середнього прибувають до країни еміграції у віці 22 років і старше [40].

Існують також бази даних щодо окремих країн перебування та країн походження мігрантів. Одним із найважливіших є New Immigrant Survey (NIS), який представляє інформацію про людей, які отримали «зелену карту» в США, але не враховує тимчасових і нелегальних мігрантів [24].

Емпіричне підтвердження того чи іншого аргументу також знаходить своє відображення в аналізі окремих випадків, наприклад дослідження феномену професійної міграції на прикладі емігрованих лауреатів Нобелівської премії та інших високопоставлених учених, ізраїльських економістів і лікарів. та в інших дослідженнях.

Висновки до розділу 1

Систематизовано наукові погляди на державне регулювання міжнародної міграції, виділено 5 основних підходів до вивчення міграційних процесів: заснований на неокласичних теоріях, підхід «push/pull», концепція сегментованого ринку праці, структурно-історичний підхід, і новий економічний підхід. Стає зрозумілою невідповідність копінг-вражень від трудової міграції кваліфікованих робітників на основі розглянутої теоретичної роботи. До негативних наслідків для країн походження трудових мігрантів належать, перш за все, недостатні державні надходження від зменшення вхідних податків, некомпенсовані витрати на освіту та охорону здоров'я, втрата людського капіталу та збільшення економічної нерівності. Для країни перебування кваліфікованих працівників негативні наслідки виражаються у збільшенні бюджетного навантаження за рахунок соціальних відрахувань, тиску на зарплату висококваліфікованих місцевих працівників, а також

загострення проблеми нелегальної міграції та загрози політична нестабільність і нетерпимість з боку місцевого населення. Можливі позитивні наслідки висококваліфікованої робочої сили для країн-донорів включають: накопичення торгівлі та приплив іноземних інвестицій, передачу досвіду, знань і технологій, грошові перекази, потенційне підвищення освітнього рівня місцевого населення та скорочення безробіття. Для країн-реципієнтів позитивні наслідки виражаються в збільшенні людського капіталу, полегшенні проблеми податкового навантаження на місцеве населення і частковому вирішенні демографічних проблем, підвищенні конкурентоспроможності промислових товарів і т. д. Послуги, а також економія в освітніх та медичні витрати.

Країни, які приймають кваліфікованих працівників, можуть зіткнутися з проблемою зростання бюджетного навантаження через соціальні відрахування, тиску на заробітну плату висококваліфікованих місцевих спеціалістів, загострення проблеми нелегальної міграції та ризику політичної нестабільності. За певних умов країни-відправники можуть отримати вигоду від міграції кваліфікованих працівників завдяки зростанню торгівлі та припливу іноземних інвестицій, передачі знань і технологій, розвитку економіки за рахунок грошових переказів та адаптації інститутів через поширення міжнародні стандарти та норми у сфері міграції, що потенційно покращує освіту населення та зменшує напругу на місцевому ринку праці. Водночас можливими позитивними наслідками міграції кваліфікованих працівників для приймаючих країн є підвищення загального рівня людського капіталу, полегшення проблеми податкового тягара, пов'язаної зі старінням населення та низькою народжуваністю, підвищення конкурентоспроможності промислових товарів і послуг, економія в освітній та медичній сферах.

РОЗДІЛ 2

РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

2.1. Аналіз стану державного регулювання зовнішньої трудової міграції

У зв'язку з розвитком постіндустріальних економік на ринку праці виникла структурна потреба в некваліфікованих працівниках, яка задовольняється за рахунок міграції з метою забезпечення зайнятості небажаними, небезпечними, шкідливими професіями за неприйнятним для вітчизняних працівників рівнем оплати праці. робітників. Більшість розвинених країн активно залучають низькооплачувану іноземну робочу силу, переважно зайняту в будівництві, сільському господарстві, громадському харчуванні та домашньому господарстві. При цьому мігранти часто подорожують на свій страх і ризик, без гарантій соціального захисту та рівних прав з місцевими працівниками. Крім того, велика частка некваліфікованих мігрантів працює в секторах, найбільш вразливих до коливань економічної ситуації, що проявляється різким скороченням або збільшенням міграційних потоків і безробіття [14].

Перехід до економіки знань у більшості розвинених країн світу також створює додаткові потреби в науково-технічних кадрах. У зв'язку зі зниженням народжуваності, старінням населення, дефіцитом фахівців у сфері високих технологій, освіти та охорони здоров'я, а також у сфері інформаційних технологій, що стрімко розвивається, у розвинутих країнах зросла мотивація до боротися за людський капітал або кваліфікований персонал з усього світу. Однією з основних тенденцій виявлених процесів є зростання попиту на висококваліфікованих іноземних трудових мігрантів. Наприклад, загальна кількість лікарів і медсестер із мігрантським походженням, які працюють у країнах ОЕСР, зросла на 60% за останні 10 років [18, с. 75].

Статистичні дані про кількість кваліфікованих робітників-мігрантів були зібрані в рамках дослідження Світового банку Ф. Докшером і А. Марфуком [50] і представлені у вигляді співвідношення накопиченої кількості емігрантів з освітою вище середнього в Країні ОЕСР до загальної кількості високоосвіченого населення віком 25 років і старше в 1990 і 2021 роках. Згідно з даними, виявилось, що частка освічених людей серед емігрантів у більшості досліджуваних країн вища, ніж частка освічених людей у країні походження, що свідчить про позитивний відбір емігрантів, рівень освіти вказує.

Згідно з дослідженнями, проведеними з використанням даних США, міжнародні мігранти зробили значний внесок у кваліфіковану робочу силу в багатьох професіях. Серед працівників віком від 25 до 65 років, згідно з опитуванням 2021 року, 47% працюючих спеціалістів із ступенем доктора програмного забезпечення та інформаційних технологій походять із країн, що розвиваються, як і 36% студентів інженерів та вчених-медиків [26].

Крім того, існує позитивний зв'язок між міграційною динамікою висококваліфікованих та менш кваліфікованих мігрантів за напрямком міграції. Джон Гібсон і Девід Маккензі провели міжкраїновий аналіз і виявили таку закономірність: країни, які посилають відносно велику кількість висококваліфікованих спеціалістів у певну країну, також надсилають відносно велику кількість низькокваліфікованих спеціалістів, а менш кваліфіковані спеціалісти – кваліфіковані мігранти в цю ж країну. Цю закономірність можна пояснити феноменом возз'єднання сімей. Часто буває так, що дружина висококваліфікованого іммігранта не має вищої освіти.

Регіональний аналіз міграції висококваліфікованих працівників показав, що найбільший відсоток еміграції з країни походження по відношенню до загальної кількості освіченого населення спостерігався в країнах Африки на південь від Сахари та Латинської Америки – кожна 11-та особа з освітою вище середнього в цих регіонах емігрували. Очевидна асиметрія міграції високоосвіченого населення до країн з найнижчим доходом: якщо, наприклад,

у розвинутих країнах ОЕСР рівень кваліфікованої міграції не перевищує 3,7%, то в країнах із доходом нижче середнього та низьким доходом цей показник досяг у 2000 році не 8%. Крім того, у 2000 році 44 країни, включаючи 41 країну, що розвивається, мали рівень кваліфікованої міграції понад 20% [33].

Понад 68% високоосвічених мігрантів прибувають до країни прибуття у віці 22 роки і старше, 10% – у віці 18-21 рік і 9% – у віці 12-17 років, що підтверджує гіпотезу про те, що значна частина емігрантів не здобули б вищої освіти, не переїхавши до іншої країни. Принаймні 20% усіх мігрантів із освітою вище середнього зазнають швидкої «циркуляції думок» і таким чином посилюють процес «витоку мізків». Проте аналіз міжнародної студентської мобільності в США виявив, що 20% усіх іноземних студентів залишаються в США, а робота Д. Боргаса показує, що близько половини іноземних студентів, які отримують докторські ступені, залишаються в США [59].

Досліджувані країни поділені на 5 груп за рівнем еміграції людей з освітою вище середнього на основі даних з 214 країн у 2019 році. Найбільша група має незначну частку кваліфікованої еміграції (до 15%). До нього входять більшість розвинених країн, за винятком Нової Зеландії, Португалії, Ісландії та Ірландії, де досліджуваний показник перевищує 16%, а в Ірландії він досяг 34%. Україна має один із найнижчих показників кваліфікованої еміграції – 1,4%, що можна пояснити відносно нерозвиненою порівняно з розвиненими країнами мобільністю високоосвіченого населення та високою питомою часткою людей з вищою освітою серед робочої сили.

Азія також є важливим постачальником висококваліфікованих мігрантів до країн ОЕСР. Однак експерти зазначають, що сам азіатський регіон у майбутньому надасть можливості для кваліфікованих працівників і допоможе створити умови для усунення проблеми «витоку мізків», а крім того, він може виступати приймаючою стороною для кваліфікованих працівників з інших регіонів. Особливу увагу слід звернути на міграцію кваліфікованих працівників з розвинутих країн у країни, що розвиваються, приплив яких забезпечується за допомогою філій і дочірніх компаній іноземних фірм, а

також запрошення іноземних спеціалістів для роботи у вітчизняних компаніях. Найважливішим регіоном для бізнесу в цьому напрямку є Азія (Індія, Тайвань, Китай, Філіппіни, меншою мірою країни Білорусь, Східної Європи, Україна, Північна Африка). Загалом активність розвинутих країн щодо залучення висококваліфікованих кадрів із менш розвинених країн і регіонів зростає.

У 2021 році команда дослідників представила низку даних про кількість лікарів, які емігрували з 2019 року. Найвищий показник в абсолютних цифрах у Індії, Великої Британії та Філіппін – 20,3, 12,2 та 9,8 тис. осіб відповідно. За кількістю емігрованих лікарів Україна посідає 27 місце в рейтингу, але відносний рівень еміграції лікарів низький: питома частка емігрованих українських лікарів у загальній кількості лікарів у країні становить лише 0,6% [54].

Найбільша частка лікарів-емігрантів припадає на Гренаду та Домініканську Республіку, де майже всі лікарі залишили країну походження. Еміграція лікарів також висока в Кабо-Верде, Фіджі, Сан-Томе і Прінсіпі. Загальна кількість лікарів, які емігрували по всьому світу в 2019 році, склала 336 416, або 4,2% усіх лікарів у всьому світі.

Особливу увагу необхідно приділити міграції кваліфікованих працівників з таких країн, як Ісландія, Ірландія та Нова Зеландія. Якщо припустити, що основні напрями еміграції та імміграції в Ірландії, Ісландії та Новій Зеландії залишилися незмінними, можна говорити про значну роль Великої Британії як приймаючої країни для Ірландії та Нової Зеландії (більше 70% усіх лікарів обрали Великобританію країна прибуття), а у випадку Ісландії – Швеція (58%). У 2021 році в Америці було проведено опитування (American Community Survey) щодо основних професій, яких торкаються висококваліфіковані мігранти з країн, що розвиваються, на прикладі США з розподілом за рівнем отриманої освіти – бакалавр, магістр або доктор. наук. Згідно з результатами опитування, більшість висококваліфікованих спеціалістів, які мігрують до інших країн, – це ІТ-спеціалісти, бухгалтери та аудиторі, менеджери, доктори наук, науковці та дослідники.

На основі аналізу основних тенденцій у сфері міжнародної трудової міграції висококваліфікованих працівників можна зробити наступні висновки:

- кожна 13 людина в Африці на південь від Сахари і кожна 11 людина з освітою вище середнього в Латинській Америці є емігрантом;
- у 44 країнах, включаючи 41 країну, що розвивається, частка кваліфікованої міграції перевищила 20% у 2000 р.;
- більшість висококваліфікованих спеціалістів, які емігрують до інших країн, – це IT-фахівці, фахівці з бухгалтерського обліку та аудиту, менеджери, а серед докторів наук – науковці та дослідники;
- існує позитивний зв'язок між міжнародною трудовою міграцією кваліфікованих і низькокваліфікованих працівників і збереженням динамізму в основних привабленнях іноземних працівників;
- намічається перспектива активного розвитку азіатського регіону як потенційного реципієнта іноземних висококваліфікованих працівників.

Поповнення ринку праці приймаючою країною міжнародних мігрантів може відбуватися не тільки шляхом прямого набору з-за кордону, а й за рахунок залучення студентів після закінчення навчання. Таким чином, студентська міграція є ефективним інструментом поповнення трудових ресурсів країни перебування.

Більшість існуючих емпіричних досліджень вивчають поведінку висококваліфікованих працівників-мігрантів у певній професії. Однак підхід, орієнтований на кар'єру, призводить до трьох нетривіальних проблем: перша полягає в тому, що початкове рішення людини стати, наприклад, науковцем, лікарем чи економістом може бути тісно пов'язане з бажанням мігрувати – тобто окремі особи, зокрема (у країнах, що розвиваються) ті, хто бажає виїхати з країни, вирішують вивчати професію, яка робить міграцію можливою через попит в інших країнах. Другий момент пов'язаний з тим, що країна походження може не пропонувати освітніх можливостей для отримання певних професій. З цього випливає, що міграція є єдиним способом, особливо для громадян малих країн, отримати вищу освіту та набути навичок і вмій у відповідній галузі.

Нарешті, важливо пам'ятати, що ті спеціалісти, які не залишають країну, можуть змінити сферу діяльності та влаштуватися на роботу, яка не відповідає їхній спеціальності та рівню кваліфікації, щоб отримати більший дохід, а емігранти можуть мати проблеми з сертифікацією та визнанням рівня його професійної діяльності за кордоном і, таким чином, також зміни роду його діяльності в іншій країні [46, с. 238].

Навчання за межами країни походження дає можливість отримати кращу освіту, розвивати стосунки із зовнішнім світом і отримати унікальний досвід спілкування з людьми різних культур і національностей, що в майбутньому забезпечує підвищення загального рівня освіти та зростання національний продукт у разі повернення додому також несе ризик втрати цінного, висококваліфікованого працівника в країні походження в майбутньому. З 2000 року кількість студентів, які навчаються за межами країни свого громадянства, подвоїлася, досягнувши 4,5 мільйонів осіб у 2021 році [88]. Уряди більшості країн, які зіткнулися з проблемою «витоку мізків», розробляють низку заходів щодо регулювання міжнародної міграції кваліфікованих працівників. Особливу увагу слід звернути на «освітні» ініціативи, спрямовані на залучення школярів, студентів та інших міжнародних освітніх мігрантів, а також створення умов для закріплення випускників навчальних закладів у країні перебування. Процес глобалізації щороку зміцнює міжнародний ринок праці, що формується, а міжнародна трудова міграція є найважливішим механізмом його розвитку. У цьому контексті аналіз освітньої міграції, і зокрема міграції студентів до вищих навчальних закладів, є важливим для розуміння основних тенденцій динаміки міграції кваліфікованих кадрів.

Важливою тенденцією процесів освітньої міграції є зростання ролі нетрадиційних країн, які приймають іноземних студентів, і, зокрема, Азії. Яскравим прикладом, який підтверджує цю тенденцію, є оголошена Президентом США Бараком Обамою в 2009 році Ініціатива 100000 сильних, згідно з якою до 2019 року загальна кількість американських студентів, які навчаються в Китаї, має досягти 100000. Метою цієї ініціативи є створення

політичних, економічних і культурних зв'язків між США і Китаєм. Американські студенти вже посідають друге місце серед усіх іноземних студентів Китаю (після Південної Кореї), і за останні 10 років їх кількість зросла в п'ять разів, досягнувши 15 647 у 2019 році [55].

За останні 10 років середній темп зростання кількості студентів за межами країни походження становив 40%, в основному за рахунок розвитку освітніх програм і стипендій для академічної мобільності. Міграція студентів з метою здобуття освіти характеризується яскраво вираженою позитивною динамікою кількості іноземних студентів, які навчаються у ВНЗ. Водночас Європа є одним із найпопулярніших туристичних напрямків. На них припадає 48% усіх іноземних студентів, які навчаються за межами країни проживання, тоді як у Північній Америці цей показник становить 21% [19]. Однак найвищі темпи зростання показника зафіксовані в Латинській Америці, Океанії та Азіатському регіоні. Наприклад, з 2012 року кількість іноземних студентів в Океанії зросла втричі порівняно з 2012 роком (але поки частка цього регіону в загальній кількості іноземних студентів не перевищить 10%), що свідчить про високий потенціал залучення кваліфікованих працівників у майбутньому.

У країнах ОЕСР за останні 10 років кількість іноземних студентів подвоїлася (у 2021 році кількість іноземних студентів перевищила 3 млн осіб). У той же час країни ОЕСР приймають майже втричі більше іноземних студентів, ніж вони відправляють за кордон для отримання вищої освіти, що робить їх найпопулярнішим місцем для іноземних студентів. Кожен третій студент ЄС походить з іншої європейської країни, що свідчить про високу внутрішньорегіональну мобільність студентів.

США, Велика Британія, Австралія, Німеччина та Франція лідирують за обсягом студентської міграції за кордон. Суттєві зміни у сфері залучення іноземних студентів спостерігаються в Канаді та Австралії, приріст кількості іноземних студентів з 2015 по 2021 рік склав 453% і 176% відповідно. Частка азіатських студентів становить 53% від загальної кількості іноземних студентів у всьому світі. Найбільше іноземних студентів припадає на Китай

(21%), Індію (6,5%) та Південну Корею (4,4%), що дозволяє говорити про зростання ролі Азії в процесі академічної мобільності та навчання студентів за кордоном. Загалом США є лідером із залучення іноземних студентів (у тому числі всіх рівнів освіти: на них припадає 16% загального міжнародного ринку освіти, 2 місце за цим показником посідає Великобританія (13%), на другому – Німеччина (6,3%), Франція (6,2%) та Австралія (6,1%) [10].

Слід зазначити, що статистика, наведена ОЕСР, свідчить про відносно низьку позицію Китаю в рейтингу країн за кількістю іноземних студентів. Так, у 2019 році цей показник не перевищив 88979 осіб. Однак дані, надані Інститутом міжнародної освіти (ІО), суттєво відрізняються. Звіт про міжнародний освітній обмін за 2021 рік показує, що КНР є третьою країною за кількістю іноземних студентів після США (16%) і Великобританії (6,3%). Тут навчається понад 292600 студентів з інших країн (переважно з Південної Кореї, США та Японії) [26].

У 2019-2021 роках найбільше зростання частки країни на освітньому ринку також спостерігалось в Іспанії, Новій Зеландії та Швейцарії. Зазначимо, що найбільша частка іноземних студентів в Австралії, де кожен п'ятий студент має іноземне походження. Висока частка іноземних студентів також характерна для Великої Британії (16,8%), Швейцарії (16,2%), Нової Зеландії (15,6%) та Австрії (14,7%). Для порівняння: середній показник для країн ОЕСР у 2021 році становив 7% [30]. Лідируюча позиція вищевказаних країн за часткою іноземних студентів у загальній кількості студентів у країні, а також їхня активна роль у залученні іноземних студентів з-за кордону корелює з лідируючими позиціями Великої Британії та Нової Зеландії, Австралія та Австрія не тільки в рамках регіону, а й у світовому масштабі (Велика Британія та Австралія входять до першої десятки країн за кількістю кумулятивних мігрантів).

За оцінками ОЕСР, у цих країнах, за винятком Німеччини, частка іноземних студентів у загальній кількості студентів, які навчаються на дослідницьких програмах, була вищою, ніж у всіх інших програмах вищої та середньої спеціальної освіти. Найпоширенішими напрямками навчання є

соціальні науки, бізнес і право: приблизно 55% іноземних студентів в Австралії та 44% студентів у Великобританії навчалися на ці предмети. Все більшого поширення набуває створення національних освітніх програм підтримки іноземних досліджень і набору іноземних студентів, а також розробка спільних міжвузівських програм. Такі країни, як Бразилія, Чилі, Колумбія та Аргентина в Латинській Америці, Ірак і Оман, Кувейт на Близькому Сході та Саудівська Аравія та Лівія в Північній Африці, Китай, Малайзія, Японія, Індонезія та Сінгапур у Східній Азії та Німеччина, Франція та Україна в Європі вже реалізовано міжнародні освітні ініціативи [15].

Отже, можна зробити наступні ключові висновки:

- у світі спостерігається стабільне зростання іноземних студентів: до 2021 року їх кількість перевищила 4,5 млн осіб;
- США є найбільшою країною, яка приймає іноземних студентів – на США припадає 16,5% загального ринку міжнародної освіти;
- кожен п'ятий іноземний студент навчається в США;
- кожен другий іноземний студент походить з Азії;
- найбільший потік іноземних студентів надходить з Китаю, Індії та Південної Кореї;
- зростає роль азіатського регіону в процесах академічної мобільності;
- в останнє десятиліття особливого значення почали набувати нетрадиційні країни, які приймають іноземних студентів;
- 48% усіх іноземних студентів походять з Європи.

В Європі розвинена внутрішньорегіональна освітня мобільність: більшість іноземних студентів у Європі приїжджають з іншої європейської країни. Якщо проаналізувати соціально-економічні детермінанти міжнародної освітньої міграції, то можна зробити висновок, що при виборі країни для навчання суттєве значення для потенційного студента-мігранта мають такі фактори:

- географічна близькість. Показовим прикладом, який ілюструє важливість географічної близькості при виборі країни для навчання, є країни

Європейського Союзу: понад 70% іноземних студентів у країнах ЄС є громадянами іншої країни ЄС. Загалом слід підкреслити асиметричність освітньої міграції до обласних центрів;

- мовна близькість. Згідно з дослідженнями OECD, найбільш привабливими є країни з освітніми програмами англійською мовою. У цьому контексті значна частина неангломовних країн почала пропонувати курси англійською мовою, щоб усунути мовний фактор при прийнятті рішення про навчання за межами країни громадянства. У середньому в країнах ОЕСР у 2019 році кожен четвертий іноземний студент прибув з країни, офіційна державна або широко поширена мова якої збігається з приймаючою країною [37].

- культурна та соціально-економічна близькість. Значна частина іноземних студентів з Африки навчається у Великій Британії, Франції та Бельгії.

- вихідці зі своїх колишніх колоній. Крім того, більше половини іноземних студентів (56%) в Росії є громадянами Білорусі, Казахстану, України, Азербайджану та Узбекистану.

- плата за навчання також є одним із факторів привабливості конкретного напрямку навчання. Державні та приватні установи при наданні освітніх послуг розглядають іноземних студентів як додаткове джерело доходу. У більшості країн ОЕСР плата за навчання в державних університетах для іноземних студентів вища, ніж для громадян країни.

У таких країнах, як Сполучені Штати та Велика Британія, непривабливість високої плати за навчання компенсується стипендіальними програмами, позиками та перспективою високооплачуваної роботи після закінчення навчання. З іншого боку, незважаючи на надання курсів з викладанням англійською мовою та низьку (або відсутність) плату за навчання для іноземних студентів, частка іноземних студентів нижча в скандинавських країнах. Репутація країни у сфері вищої освіти впливає на рішення при виборі країни для навчання. У таблиці розглянуто 10 кращих країн за кількістю іноземних студентів і представлено їхнє місце в рейтингу університетів світу Quacquarelli Symonds (QS). Варто зазначити, що за останніми даними рейтингу

QS за 2021 рік США посідають перше місце в обох у світовому та міжнародному регіональному рейтингу університетів лідирували у визначенні ВНЗ [162]. При цьому популярність тієї чи іншої країни серед іноземних студентів відповідає її місцю в рейтингу QS. Виняток у Європі становлять Нідерланди (8 місце в загальному рейтингу) та Швейцарія (10 місце), які також не увійшли до списку 10 найпривабливіших туристичних напрямків для іноземних студентів через велику кількість відомих університетів, як і Південно-Африканська Республіка та Росія, які перебувають у світовому рейтингу, займають лише 27 та 35 місця відповідно. Таку невідповідність можна пояснити регіональним лідерством цих країн у сфері надання освітніх послуг [16].

Підтримка навчання за кордоном. Все більшого поширення набуває створення національних освітніх програм для підтримки навчання в інших країнах і залучення іноземних студентів, а також розробка спільних міжвузівських програм. Такі країни, як Бразилія, Чилі, Колумбія та Аргентина в Латинській Америці, Саудівська Аравія, Лівія, Кувейт, Ірак і Оман на Близькому Сході та в Північній Африці, Китай, Японія, Малайзія, Індонезія та Сінгапур у Східній Азії, Німеччина та Франція в Міжнародні освітні ініціативи в Європі вже реалізовані. Підтримка освітньої міграції не лише сприяє зміцненню соціальних та культурних зв'язків, але й може слугувати ефективним інструментом залучення фінансових ресурсів у країну шляхом підвищення плати за навчання та надання можливості залучати висококваліфікованих працівників [17].

У свою чергу, за правильної політики щодо повернення колишніх студентів на батьківщину, країни, з яких прибули студенти, можуть розраховувати на можливість отримати досвід і зміцнити відносини в освітньому та науковому секторах.

2.2. Особливостей стану державного регулювання трудової міграції висококваліфікованих кадрів

Трудові ресурси стають все більш географічно мобільними, тому необхідно переглянути існуючі уявлення про стандарти у сфері трудових відносин як для жителів цих регіонів, так і для міжнародних трудових мігрантів. Глобалізація ставить перед державами виклики при реалізації національної міграційної політики.

Водночас міграційна політика є більш широким поняттям, яке передбачає створення комплексу принципів і підходів до державного регулювання міграційних процесів, що передбачає діалог та врахування взаємних вигод і витрат від руху людських ресурсів між приймаючими країнами та країнами-донорами. Усунення нерівності на ринку праці та негативних наслідків міграції, а також врахування інтересів інших суб'єктів, таких як роботодавці, члени сімей мігрантів, самі трудові мігранти та інші в процесі територіального переміщення людей. Глущенко Г. та Пономарьов В. ілюструють різні напрями міграційної політики у вигляді конуса, де в основі лежить система заходів державного регулювання руху мігрантів та протидії нелегальній міграції, в основі заходи, щодо забезпечення зворотної міграції, репатріації, грошових переказів, а також адаптації трудових мігрантів, а на вершині – заходи, які мають більш тісний зв'язок із цілями розвитку регіону чи країни [8].

У більшості розвинутих країн світу спостерігається стійка позитивна динаміка притоку міжнародних мігрантів, значну частку яких складають трудові мігранти. Підходи до міграційної політики ускладнюються у вигляді нових національних міграційних стратегій. Крім того, тенденцією останнього десятиліття в розвинених країнах є проведення вибіркової міграційної політики з метою залучення найбільш кваліфікованих трудових мігрантів з інших країн. Основою такої електоральної міграційної політики була потреба в найманих мігрантах, які могли б принести максимальний прибуток і користь

економіці приймаючих країн. Метою вибіркової імміграційної політики є компенсація нерівності на ринку праці. Найбільш переважними є такі потенційні співробітники з інших країн:

- професіонали з галузей, що швидко розвиваються, таких як інформаційні технології, комунікації, біоінженерія, медицина тощо;
- унікальні представники професії, так звані «зірки»;
- бізнесмени та підприємці, здатні залучати інвестиції в країну;
- низькокваліфіковані працівники, які виконують важку та небезпечну роботу.

Останніми роками з'явилися роботи, які намагаються поглянути на міграційну політику країн з точки зору її впливу на економічний розвиток країн-роботодавців. Умовно міграційну політику країн походження трудових мігрантів можна розділити на три складові: політика передміграційної фази, політика умов міграції та політика сприяння поверненню мігрантів на батьківщину [74]. Передміграційна політика включає заходи щодо спрощення процедури виїзду в іншу країну, сприяння міграції, проведення різноманітних тренінгів і семінарів для надання мігрантам інформації про умови життя в країні міграції та навчання навичкам, необхідним для трудової міграції. Політика до міграції часто неявно виражається в МТМ у країнах, що розвиваються. Рішення про в'їзд або перебування в країні потенційний мігрант приймає в умовах неповної інформації про можливі переваги міграції.

Ці заходи можуть вживатися як в односторонньому, так і в двосторонньому порядку, включаючи співпрацю держав або компаній у підписанні угод про кількість і тип трудових мігрантів. Абсолютним лідером за кількістю двосторонніх угод з іншими країнами є Філіппіни (49 угод з 25 приймаючими країнами) [7, с. 89].

Односторонні заходи щодо сприяння трудовій міграції насамперед спрямовані на інформування майбутніх мігрантів про права та умови життя в міграції, можливості знайти роботу в інших країнах, а також про рівень заробітної плати, навички та кваліфікацію, необхідні для роботи,

інформування потенційних працівників. Ці заходи запроваджуються для адаптації мігранта до життя за межами країни походження, забезпечення його продуктивності, а також для запобігання ситуаціям, пов'язаним із торгівлею людьми чи жорстоким поводженням із трудовими мігрантами. Проведення тренінгів з фінансової грамотності для майбутніх мігрантів може бути одним із можливих інструментів сприяння зростанню грошових переказів до країни походження в майбутньому.

Однак односторонні заходи на передміграційному етапі часто спрямовані не на спрощення та сприяння міграції, а навпаки, на запровадження обмежень на виїзд. Яскравим прикладом запровадження таких заходів є обмеження на міграцію окремих груп громадян (у Лівії та Саудівській Аравії заборона на міграцію поширюється на жінок), запровадження плати за реєстрацію та видачу паспортів, бюрократизація процедури реєстрації при виїзді з країни тощо [50].

Другий блок заходів державного регулювання проблеми спрямований на адаптацію та підтримку трудових мігрантів та їх сімей під час міграції та включає правову обізнаність мігрантів, навчання фінансовій грамотності, спрощення та сприяння процедур трансферту, створення умов для адресних трансфертів (напр. В. для навчання дітей або медичних послуг), а також так звані «комунальних грошових переказів» для забезпечення економічного розвитку країни-донора мігранта. У випадках, коли мігрує лише один або більше членів сім'ї, вживаються заходи для забезпечення доступу до фінансових послуг у транснаціональних економіках (включаючи доступ до надійних постачальників грошових переказів).

Нарешті, також розглядається державна політика щодо повернення мігрантів. Ця політика може бути спрямована на зменшення бюрократичних та інформаційних бар'єрів, які перешкоджають поверненню працівників, і створення нових стимулів для повернення на батьківщину. Зменшення перешкод для повернення в країну походження може виражатися в можливості отримання подвійного громадянства і спрощенні реєстрації

постійного місця проживання (ПМЖ) для членів сім'ї мігранта, а також створення сприятливих економічних умов для повернення в країни походження, забезпечення пенсійного та соціального захисту, створення тимчасових програм повернення висококваліфікованих спеціалістів для передачі знань місцевому населенню. Як приклад можна навести програму «Передача знань через іноземних громадян» (ТОКТЕН), організовану Програмою розвитку ООН (ПРООН) у 1977 р. і в якій взяли участь близько 50 країн, що розвиваються. Заходи щодо повернення мігрантів також можуть бути спрямовані на підтримку реінтеграції мігрантів.

Заходи країн-роботодавців по відношенню до мігрантів, спрямовані на «спрощення» життя трудових мігрантів в іншій країні. Проте уряди більшості країн, які стикаються з явищем «витоку мізків» як з боку країн-донорів, так і з боку країн-реципієнтів, також розробляють низку заходів державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих працівників, які умовно поділяють на три блоки. може:

- заходи стимулювання, тобто заходи щодо залучення іммігрантів, висококваліфікованих іноземних працівників;
- «обмежувальний» з метою проведення вибіркової політики прийому міжнародних мігрантів та виїзду домашніх працівників;
- освітня, спрямована на залучення учнів, студентів та інших міжнародних освітніх мігрантів і створення умов для закріплення випускників навчальних закладів країни перебування.

Державне регулювання транснаціонального переміщення трудових ресурсів на глобальному рівні наразі представлено недостатньо. Проблемами фрагментарної трудової міграції займаються різні міжнародні організації, зосереджуючись на окремих завданнях і проблемах: наприклад, Міжнародна організація праці займається питаннями регулювання трудових відносин, зокрема захисту прав і свобод мігрантів, Верховний комісар ООН у справах біженців стурбований питаннями допомоги біженцям, а СОТ лише порівняно недавно виявила інтерес до лібералізації тимчасового обміну працівниками як

особами, які надають окремі послуги згідно з Генеральною угодою про торгівлю послугами (GATS). Поширення ТНК призводить до розробки міжнародних угод, що регулюють вільне пересування кваліфікованих працівників.

У 1951 році була заснована Міжнародна організація з міграції як провідна міжурядова організація з питань міграції. У 2021 році членами МОМ були 166 країн. Основна діяльність МОМ спрямована на захист і забезпечення прав мігрантів, сприяння міжнародному співробітництву та надання гуманітарної допомоги потребуючим мігрантам, у тому числі біженцям. Ця організація також надає консультативні послуги державам-членам. Чотири основні напрями роботи МОМ – це управління міграцією та розвитком, сприяння міграційним процесам, регулювання міграції та надання допомоги у вимушеній міграції. Слід зазначити, що наднаціональне регулювання наразі обмежується рекомендаціями щодо регулювання управління міграцією на глобальному рівні, іноді у формі торгових угод.

Проекти наднаціонального регулювання міграційних процесів мають слугувати меті створення режиму міжнародної мобільності робочої сили, що враховує інтереси приймаючих країн і країн-постачальників робочої сили. За відсутності «парасолькової організації», яка б регулювала міжнародну мобільність робочої сили, як розвинені країни, так і країни, що розвиваються, можуть укладати двосторонні або багатосторонні угоди на регіональному рівні для поступового усунення конфліктів між національним і наднаціональним регулюванням мобільності робочої сили.

За останні роки значного розвитку зазнало законодавство у сфері регулювання прав трудових мігрантів на наднаціональному регіональному рівні, що здійснюється міжнародними організаціями в різних субрегіонах Європи, Америки, Африки та Азії [13, С. 154]. Наднаціональна координація міграційної політики розглядається як одна з можливих відповідей на виклики глобалізації. Основними формами державного регулювання міграційних процесів на регіональному рівні є: укладення угод про свободу пересування,

уніфікація стандартів якості освіти, взаємне визнання дипломів і кваліфікацій, створення короткострокових програм освітньої та трудової мобільності.

Система вільного пересування осіб та забезпечення трудової міграції в межах Європейського Союзу на сьогодні є найбільш розвинутою системою в рамках регіональних інтеграційних процесів у світі. Найважливіший документ – Римський договір, який заклав основу вільного пересування робочої сили, був підписаний у 1957 році Німеччиною, Італією, Францією, Нідерландами, Бельгією та Люксембургом. Сьогодні права трудових мігрантів закріплені в статті 45 TFEU (Угода про функціонування Європейського Союзу) про свободу пересування та в Директиві 2004/38/EC про право на проживання.

Відповідно до цих документів, кожен громадянин країни-члена Європейського Союзу має право працювати в іншій державі-члені ЄС без необхідності отримання дозволу на роботу, а також у пошуках роботи залишатися на території цієї держави. з метою країни залишити роботу та, у разі пошуку роботи, жити в країні. Крім того, документи встановлюють принцип недискримінації за національною ознакою, згідно з яким працівники-мігранти мають однакові права, умови праці та такі ж соціальні привілеї, як і національні робітники. Члени сім'ї, незалежно від їх громадянства, також мають право переїхати до країни прибуття трудового мігранта та отримати дозвіл на проживання на той самий термін, що й член сім'ї працівника. Крім того, країни ЄС розробили скоординовану систему соціального забезпечення та критерії визнання трудових мігрантів за рівнем кваліфікації [23].

Водночас країни ЄС залишають за собою право обмежувати трудову міграцію на користь домашніх робітників, коли йдеться про забезпечення робочими місцями в державному секторі, а також про забезпечення безпеки держави, здорового суспільства тощо. У зв'язку зі вступом до Євросоюзу країн Східної Європи деякі країни ЄС-15 запровадили обмеження на транзит і пересування робочої сили з нових членів Союзу.

Основним документом Ради Європи (РЄ) є Європейська конвенція про статус трудящих-мігрантів (European Convention concerning the Status of

Migrant Workers), яка набула чинності в травні 1983 року і регулювала основні питання зайнятості, медичний огляд, дозвіл на проживання та роботу, возз'єднання сім'ї та умови переказу заощаджень трудових мігрантів. Захист трудящих-мігрантів разом із Європейською конвенцією закріплено в Європейській соціальній хартії (Європейська соціальна хартія¹¹) та Європейській конвенції про соціальне забезпечення (Європейська конвенція про соціальне забезпечення).

У рамках Співдружності Незалежних Держав (СНД) сторони також у 1991 році підписали угоду про співпрацю з метою формування та розвитку спільного економічного простору, забезпечення відкритих кордонів, свободи пересування громадян та передачі інформації. Крім того, у 2008 році країни СНД підписали Конвенцію про статус трудящих-мігрантів і членів сімей.

Євразійське економічне співтовариство (Євразійське економічне співтовариство) створено з метою створення довгострокового ефективного економічного співробітництва, але торкається лише окремих питань у сфері виробничих відносин. У рамках цього співтовариства затверджено забезпечення свободи пересування громадян країн-учасниць, а також угоду про забезпечення рівних прав при перетині кордонів, яка передбачає взаємний безвізовий режим для громадян Білорусі, Казахстану, Росія і Таджикистан і спрощення процедури отримання громадянства. Зараз також розглядається можливість співпраці у сфері трудової міграції. Одним із завдань ЄврАзЕС є координація соціальної політики з метою створення єдиного ринку праці, єдиного освітнього простору та узгодження підходів до вирішення питань охорони здоров'я та трудової міграції.

З 2011 року більшість функцій ЄврАзЕС було передано Євразійській економічній комісії, почалася активна дискусія щодо створення Євразійського союзу з перспективою єдиного економічного простору зі створенням паспортного, візового та валютного союзів. Також досягнуто домовленості в рамках Євразійської економічної комісії щодо запобігання нелегальній трудовій міграції, скасування примусової праці та забезпечення соціального

захисту трудових мігрантів і членів сімей. Також було підписано дві угоди в рамках Організації Чорноморського економічного співробітництва (ОЧЕС) щодо спрощення процедури видачі віз для особливих категорій громадян, таких як представники корпоративних структур і професійні водії. На регіональному рівні Європа найбільш активно зміцнює відносини з питань трудової міграції, приділяючи особливу увагу питанням забезпечення рівних прав працівників, соціального захисту та усунення дискримінації.

Переходимо до програм регулювання трудової міграції на рівні регіональних об'єднань та окремих країн [22]. У рамках Директиви Ради Європейського Союзу від травня 2009 року була створена спеціальна програма регулювання трудової міграції - «Блакитна карта», яка дозволяє нерезидентам Європейського Союзу працювати і жити в будь-якій країні в межах ЄС, за винятком Данії, Ірландії та Великої Британії. Ця програма заснована на американській програмі Green Card. «Блакитна картка» — це умовне посвідчення особи, яке підтверджує громадянам інших країн наявність дозволу на проживання та право працювати на території більшості країн ЄС з метою виконання умов в'їзду та проживання на території ЄС спростити Європейський Союз для кваліфікованих спеціалістів з інших країн, а також покращити умови для мобільності кваліфікованих працівників.

Щоб отримати блакитну картку, необхідно виконати кілька вимог: Заявник повинен мати трудовий договір або обов'язкову пропозицію про роботу з рівнем заробітної плати, що принаймні в 1,5 рази перевищує середній річний рівень заробітної плати в країні-члені ЄС. Крім того, заявник повинен надати дійсні проїзні документи, дійсний дозвіл на проживання або довгострокову візу країни в'їзду, а також документи, що підтверджують високу кваліфікацію.

У 2012 році ще десять нових країн ЄС імплементували Директиву про синю картку: Чехія, Фінляндія, Угорщина, Німеччина, Італія, Люксембург, Польща, Нідерланди, Словаччина та Болгарія. Запровадження цієї політики в деяких випадках замінило існуючу систему державного регулювання потоків

міжнародної кваліфікованої робочої сили в країні. Тому зараз вона впроваджена в усіх країнах, які підписали директиву [45].

Однією з найпоширеніших проблем, з якими стикаються країни ЄС під час вибіркового найму іноземних кваліфікованих працівників, є оцінка рівня кваліфікації іноземного трудового мігранта. У цьому контексті Німеччина, наприклад, запроваджує новий закон про визнання іноземних систем кваліфікації, який підтримується інтернет-порталом і спеціалізованими центрами. У Швеції створено агентство для порівняння іноземних і національних систем кваліфікації. Подібні заходи були вжиті також в Австрії та Ірландії. Ще однією важливою тенденцією останніх років є поширення системи балів для забезпечення вибіркової політики щодо трудової міграції. На прикладі таких країн, як Австралія, Канада та Нова Зеландія, Велика Британія, Данія, Нідерланди та Австрія, з 2008 року вони запровадили бальну систему (PBS). Крім того, варто зазначити, що багато країн «відкладають» прийом висококваліфікованих мігрантів на підставі їхнього знання мови та рівня зарплати. Наприклад, у 2011 році міграційна служба Данії мала можливість видати відмову у проживанні мігрантам, чия зарплата непропорційно висока порівняно з працевлаштованими. Крім того, в Україні запроваджено обов'язковий тест на знання української мови для мігрантів із країн із безвізовим режимом в'їзду в Україну.

У Британії складні процедури прийому трудових мігрантів. Незважаючи на основний принцип євроінтеграції, який передбачає вільний рух робочої сили, уряд країни побоюється масового напливу мігрантів з Румунії та Болгарії. Крім загального скорочення імміграції, країна ввела заходи в області кваліфікованих робітників. Так, претендент повинен відповідати наступним критеріям: мати певний рівень ієрархії на робочому місці, володіти англійською на рівні принаймні «intermediate» та відповідати вимогам щодо рівня винагороди. У зв'язку з проведенням обмежувальної політики щодо залучення кваліфікованих іноземних працівників, міжнародні трудові мігранти не приймаються на посади ІТ-фахівців та менеджерів з безпеки.

Проте в Європі також існує протилежна тенденція до спрощення процесу прийняття іноземних кваліфікованих працівників. Наприклад, у 2012 році Німеччина запровадила більш сприятливі критерії прийому для висококваліфікованих іноземних працівників. Також введено нові терміни пошуку роботи до шести місяців для іноземців з рівнем освіти вище середнього. Крім того, у Німеччині розробляється механізм визначення фактичних і майбутніх потреб у робочій силі за галузями, рівнями кваліфікації та регіонами [38, с.75].

Словаччина також спростила процес отримання дозволів на роботу для висококваліфікованих іноземних працівників, щоб залучити їх до країни. Крім того, дозвіл на проживання продовжено до трьох років для тих заявників, які відповідають офіційним вимогам, як Словаччина, Угорщина спростила процедуру отримання дозволу на роботу, скоротивши кількість документів, які вимагає роботодавець.

Британія, Франція, Нідерланди та Німеччина є лідерами серед європейських країн, які приймають міжнародних мігрантів шляхом надання громадянства іноземцям. Проте з 2010 року цей показник значно зріс в Іспанії, досягнувши 123 тис. осіб, що майже на 100 тис. осіб на рівні Франції. Аналіз відносних значень цього показника показав, що в деяких країнах Європи за останні 10 років політика у сфері надання громадянства іноземцям змінилася: якщо, наприклад, у 2001 р. питома вага кількість іноземців зростає. Кількість іноземців, які отримали громадянство в Німеччині, склала 27,2% від загальної кількості іноземців, які отримали громадянство в країнах ЄС-27 та в Іспанії 19,2%, до 2011 року цей показник впав до 14% і 14, відповідно, 7%. У свою чергу, частка Франції за цим показником за цей період зростає більш ніж на 12 процентних пунктів, досягнувши у 2011 році 14,7% [147].

Важливою частиною державної політики європейських країн є залучення іноземних громадян для навчання. Нові моделі вищої освіти набувають все більшого поширення: це і онлайн-навчання, і франчайзинг, і створення міжнародних кампусів, що впливає на попит на вищу освіту за

кордоном. З іншого боку, великий наплив іноземних студентів може негативно вплинути на майбутнє працевлаштування вітчизняних студентів у країні навчання. У цьому контексті будуть запроваджені обмеження на отримання віз і дозволів на проживання. Крім того, тиск на робочу силу та зростання безробіття в Європі призвели до зміни участі мігрантів з вищою освітою на ринку праці. Таким чином, у сфері освітньої міграції простежується тенденція до більш вибіркової політики (ускладнення процедури в'їзду та отримання студентами віз при збереженні набору студентів та працевлаштування іноземних громадян).

Постуніверситетська міграція залишається в центрі уваги. Більшість країн заохочують іноземних аспірантів шукати роботу, оскільки останні мають високий рівень кваліфікації, більшість із них мають міжнародні погляди та мають можливість жити та працювати в інших соціокультурних умовах. Це подовжує період часу для іноземних докторантів, щоб знайти роботу в Німеччині до 18 місяців. В Ірландії доступ до ринку праці після закінчення навчання можливий від шести місяців до року, залежно від пройденої програми. Багато країн ОЕСР пропонують різні можливості пошуку роботи. Наприклад, хоча в США немає дозволу на роботу для докторантів, можна пройти однорічне стажування або іноземних докторантів можуть прийняти на роботу їхні університети. А для працівників у сфері природничих наук, нових технологій, інженерії та математики, тобто в категорії MINT (natural sciences, technology, engineering, mathematics), цей термін може бути продовжений до 27 місяців.

Також активно поширюється практика залучення іноземних студентів до професійно-технічних програм. Крім того, роботодавці спеціально інформують молодих іноземних кваліфікованих працівників про можливості знайти роботу за фахом, наприклад, у Німеччині. Ця підтримка особливо використовується в таких сферах, як медицина, інженерія, туризм і гастрономія. У Фінляндії запроваджено нову систему дозволів на тимчасове проживання для іноземних студентів, які шукають роботу на термін не більше

шести місяців з дати видачі візи. У Чехії випускники університетів можуть отримати дозвіл на роботу на два роки. Незважаючи на економічну кризу, Ірландія ще більше лібералізувала умови для іноземних випускників та аспірантів, плануючи дозволити сім'ям «високо цінних» студентів, які працюють у наукових дослідженнях, переїзд, якщо вони залишаються в країні більше двох років.

На відміну від більшості європейських країн, Великобританія активно перешкоджає іноземним випускникам з країн за межами Європейської економічної зони виходити на ринок праці після закінчення навчання. Таким чином, з 6 квітня 2012 року програму отримання віз після навчання (Tier 1) у рамках Програми висококваліфікованих мігрантів (HSMP) було закрито, а програму працевлаштування для спонсорованих випускників (Tier 2) і аспірантів (Tier 4) було закрито підвищено, які входять до системи балів для прийому мігрантів.

Висновки до розділу 2

Таким чином, можна констатувати, що в умовах зростання економічного розриву між країнами, що розвиваються, і розвинутими, державна політика у сфері трудової міграції висококваліфікованих працівників стає актуальним питанням у контексті інтеграції до стратегії розвитку України. У конкурентній боротьбі за людський капітал країни повинні виробити комплексний підхід до державного регулювання міграції кваліфікованої робочої сили, що враховує інтереси як країн-імпортерів, так і країн-донорів кваліфікованих працівників.

Аналіз показав, що увага державних органів більше зосереджена на коригуванні процедур отримання дозволів на роботу для трудових мігрантів без високої кваліфікації, ніж на сприянні міграції кваліфікованих працівників та репатріації співвітчизників. Лише в останні роки була розроблена програма залучення висококваліфікованих спеціалістів з інших країн, але це потребує

подальших коригувань для ефективної реалізації. Зокрема, перекладання відповідальності за визначення рівня кваліфікації на роботодавця та визначення віднесення працівника-мігранта до категорії «висококваліфікований» лише на підставі рівня оплати праці може призвести до негативних наслідків: зниження загального рівня, людського капіталу та неефективне використання фонду оплати праці. Необхідно розробити прозорі критерії оцінки компетентності трудового мігранта шляхом залучення України разом із розвиненими країнами до наднаціональних проектів регулювання міжнародної трудової міграції та до процесів стандартизації вимог до висококваліфікованих трудових мігрантів.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Утворення системи державного регулювання зовнішньої трудової міграції

Найважливішу роль у виборі країни міграції або причин виїзду з країни походження відіграє політика держав у сфері державного регулювання міграційних процесів. Країни, які хочуть обмежити в'їзд або виїзд мігрантів, можуть використовувати інструменти квотування для певних груп мігрантів, запроваджувати вимоги до мовних знань, стану здоров'я, професійної кваліфікації тощо. Приклади успішних практик залучення висококваліфікованих працівників за кордон актуалізують інструменти державного регулювання МТМ у контексті українського регулювання трудової міграції кваліфікованих працівників. Успішна політика регулювання трудової міграції має включати комплекс заходів щодо забезпечення ефективної реалізації політики залучення кваліфікованих працівників з-за кордону, стримування виїзду кваліфікованого персоналу з країни, репатріації мігрантів, створення системи підтримки та забезпечення посилення стосунки україномовної спільноти в інших країнах, а також мотиваційний обмін знаннями та навичками висококваліфікованого персоналу.

В останні роки інтерес до розробки стратегії повернення репатріантів зріс у зв'язку з позитивною динамікою кількості мігрантів, що повернулися, та бажанням розвинутих країн і країн, що розвиваються отримати максимальну вигоду від зворотної міграції. Зокрема, в Ізраїлі вже давно існує сегментація мігрантів, які повертаються, за рівнем кваліфікації, при цьому основні зусилля та ресурси спрямовані на повернення висококваліфікованих працівників. У пошуках талантів держави все більше уваги приділяють залученню висококваліфікованих спеціалістів. Проте, окрім програм робочих

віз, запровадження бальної системи оцінки мігрантів та програм залучення інвесторів, існує й практика державної політики у сфері повернення висококваліфікованих емігрантів. Показовим прикладом створення державної стратегії повернення висококваліфікованих мігрантів може бути досвід Ізраїлю [36, с. 89].

З іншого боку, останніми роками зростає інтерес до розробки стратегії повернення репатріантів у зв'язку з позитивною динамікою кількості мігрантів, що повернулися, та прагненням розвинених країн отримати максимальну користь від зворотної міграції. Зокрема, в Ізраїлі вже давно існує сегментація мігрантів, які повертаються, за рівнем кваліфікації, причому більшість зусиль і ресурсів спрямовано на збільшення повернення висококваліфікованих працівників.

В останні роки такі країни, як Китай, Тайвань і Мексика, розробили програми репатріації мігрантів з метою «припинення витоку мізків». Такі програми можуть включати системи нових контрактів, стипендій, запрошення студентів, заохочення освітньої еміграції для отримання вищої освіти та сприяння поверненню на батьківщину, а також взаємодію з діаспорою для сприяння грошовим переказам, підготовку гранту для іноземних інвестицій і торгівлі та сприяння передачі навичок і знань.

Наприклад, у Китаї були докладені значні зусилля для міграції «талантів» у розвинені країни та стимулювання подальшого повернення кваліфікованих емігрантів, що стало можливим завдяки вільному режиму в'їзду та виїзду, політичній стабільності, наданню соціальних пільг після прибуття, високий соціальний статус і кращі можливості для побудови кар'єри в Китаї та сприяння патріотизму. Крім того, значні державні інвестиції в дослідження та розробки, а також конкуренція між університетами, дослідницькими лабораторіями та компаніями стали ефективним стимулом для повернення кваліфікованих працівників-мігрантів, які працювали в розвинених країнах. Досвід Південної Кореї щодо повернення кваліфікованих спеціалістів базувався на організованих зусиллях влади створити сприятливе

середовище для повернення працівників. Як і в Індії, в Кореї важливу роль у поверненні кваліфікованих кадрів відігравав культурний аспект, що виражався в прагненні поліпшити економічні умови та конкурентоспроможність країни, а також підтримувати міцні соціальні зв'язки між емігрантами та їхніми родинами. Тайвань бореться з втратою великої кількості студентів, які закінчили університети в Сполучених Штатах [47]. У зв'язку з цим уряд вживав заходів щодо залучення вчених за кордон, вдосконалення та зміцнення національних університетів, заохочення висококваліфікованих спеціалістів, які емігрували до США, повернутися на батьківщину або сприяти розвитку економіки країни походження.

Високий освітній потенціал України може свідчити про створення сприятливого середовища для розвитку наукоємних галузей економіки. Проте, якщо Україна за кількісними характеристиками входить до топ-10 країн ОЕСР, то можна говорити про поступове зниження якості освіти. Зменшення академічних стандартів у пореформений період, збільшення кількості студентів, зменшення державних видатків на освіту, враховуючи широке охоплення вищою освітою, а отже низький показник витрат на освіту на одного студента (у 2017 році державні витрати на освіту в Україні становили 3,9% ВВП, у 2021 році – 4,3%, а витрати на вищу та післядипломну освіту за останні 5 років не перевищували 0,8% ВВП).

Для порівняння, у Норвегії цей показник коливається в районі 1,6 %, у Великій Британії на 1,2 %, у США на 1,4 %, у Туреччині на 1,2 % [56], а також падіння заробітної плати в освіті та науці призвели до девальвації та зниження якості освіти в Україні. Але слід зазначити, що динаміка заробітної плати зайнятих у сфері освіти у 2000-х рр. зростає. Так, якщо у 2000 р. середньомісячна заробітна плата становила 55,8% від заробітної плати в цілому по економіці, то у 2019 р. цей показник становив 79,6%, а серед працюючих у вищих навчальних закладах за останні 5 років цей показник коливався біля рівня 100%). У більшості країн співвідношення середніх показників в освіті та інших галузях економіки коливається від 95 до 115% [48].

Професійна структура української зайнятості суттєво відрізняється від структури більшості розвинених країн, де переважають висококваліфіковані спеціалісти. Водночас відносна частка низькокваліфікованих працівників також є однією з найвищих серед найбільш розвинених країн і країн з перехідною економікою. В Україні не вистачає працівників середньої кваліфікації. За оцінками, більше третини всіх випускників вищих навчальних закладів працюють на роботах, які не вимагають такої високої кваліфікації. Проте рівень зайнятості серед людей з вищою освітою залишається високим, наприклад, у 2021 році рівень зайнятості становив 82,2%, а рівень безробіття – 3% [48].

Державна політика щодо трудової міграції в Україні в 2000-х роках характеризувалася відносною непослідовністю. Так, відбулося спрощення процедури отримання дозволу на роботу в Україні для трудових мігрантів з країн СНД, на зміну якому в 2017 році прийшло запровадження патентної системи, а потім посилення правил отримання дозволу на роботу в 2021 року через запровадження щомісячного авансового внеску, ускладнення процесу видачі патенту та запровадження мовного іспиту.

Таке ускладнення процедури в'їзду мігрантів може призвести до ряду негативних наслідків:

- зменшення загальної кількості трудових мігрантів в Україні через включення додаткових перешкод на ринку праці України, що ускладнює адаптацію мігранта, зменшує його очікуваний дохід;
- зростання нелегальної міграції, що призводить до відсутності державного контролю за трудовими відносинами між мігрантами та роботодавцями;
- незабезпечення потреб української економіки в залученні трудових мігрантів різних професійних груп.

Зростаючий розрив між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються, в демографічному та соціально-економічному плані свідчить про позитивні перспективи пропозиції іноземної робочої сили. Водночас попит на

кваліфіковану робочу силу зростатиме в умовах економічної нестабільності та швидкого розвитку нових технологій. В умовах гострої конкуренції за людський капітал країнам необхідно виробити комплексний підхід до державного регулювання трудової міграції кваліфікованих працівників, що враховує інтереси як країн-імпортерів, так і країн-донорів кваліфікованих працівників. Крім того, зростання етносоціальних конфліктів, соціальної напруженості та поширення національної нетерпимості призвели до розуміння необхідності розробки інтеграційних програм для збільшення соціально ефективної міграції. Ці програми поширилися на провідні країни Західної Європи, такі як Франція, Іспанія, Велика Британія, Фінляндія, Швеція, Німеччина та інші. Національна політика у сфері державного регулювання трудової міграції повинна поєднуватися та доповнюватися наднаціональними програмами, які дають змогу врахувати інтереси всіх учасників міграційного процесу в контексті розвитку світової та національної економіки.

Станом на грудень 2015 року Україна уклала 81 міжнародний договір у сфері міграції [18]. Залученням висококваліфікованих трудових мігрантів можна вирішити проблеми дефіциту кваліфікованих працівників певних професій і забезпечити конкурентоспроможність економіки. Представлений аналіз державної політики у сфері трудової міграції показує, що більшість розвинутих країн, які є основними покупцями висококваліфікованої робочої сили, прагнуть до вибіркової політики з метою залучення найцінніших працівників. Міграційне законодавство, прийняте наприкінці 1990-х – на початку 2000-х років і чинне в цих країнах, уже зазнало кількох хвиль змін, тоді як в Україні норми найму та умов праці висококваліфікованих спеціалістів з'явилися лише у 2010 році.

Висококваліфіковані іноземні спеціалісти мають низку преференцій, зокрема: на іноземних громадян цієї категорії не поширюються квоти на видачу дозволів на роботу; на підставі трудового договору видається дозвіл на роботу на максимальний термін до трьох років з можливістю багаторазового продовження; Члени сім'ї висококваліфікованого спеціаліста мають право

працювати поза межами квоти для видачі дозволу на роботу; Висококваліфікований фахівець може отримати посвідку на проживання на термін дії трудового договору, а також отримує пільгову ставку оподаткування 13% ПДФО.

Актуальним завданням для України стало залучення висококваліфікованих спеціалістів з інших країн у зв'язку з необхідністю створення умов для розвитку інноваційної діяльності та підвищення інвестиційної привабливості України. За словами І. Івахнюка, «приплив інвестицій часто передбачає відтік висококваліфікованих кадрів», зайнятих на робочих місцях у ТНК. Крім того, одним із можливих позитивних ефектів залучення іноземних спеціалістів може стати зменшення масштабів «витоку мізків» з України за рахунок формування міжнародних наукових та бізнес-команд [6]. Ефективним інструментом залучення іноземних кваліфікованих працівників на український ринок праці може стати спільне фінансування підготовки висококваліфікованих кадрів у країнах походження. Підготовка висококваліфікованого фахівця в промислово розвинених країнах коштує майже в десять разів дорожче, ніж підготовка фахівця такої ж кваліфікації в країнах, що розвиваються [63, с.98]. У зв'язку з цим підготовка робочої сили в основних країнах-донорах робочої сили може значно знизити витрати на навчання та набуття необхідного рівня кваліфікації, насамперед у сферах охорони здоров'я, освіти та інформаційних технологій.

Приклади успішних практик залучення іноземних студентів з подальшим працевлаштуванням у країні перебування актуалізують інструменти залучення міжнародних мігрантів у контексті державного регулювання освітньої міграції. Україна може перейняти позитивний досвід країн Азійського регіону, де активно заохочується тимчасова освітня та трудова міграція до розвинених країн шляхом створення стимулів для повернення до країни походження. На прикладі європейських країн, Канади та США активна взаємодія між країнами у сфері надання нових форм навчання (таких як дистанційне навчання, програми подвійних дипломів тощо), а також

обміну студентами, міжнародного стажування та навчання, слід розвивати. Розробка системи різних типів освітніх віз і збільшення дозволеного періоду часу для пошуку роботи після закінчення навчання, за прикладом Канади, Кореї, Німеччини, Австралії, Японії та інших країн, може стати сильним стимулом для залучення молодих спеціалістів з інших країн до України. За словами І. Івахнюка, «тимчасова робота, навчання та стажування за кордоном – за умови повернення таких мігрантів в Україну – є «природними» для людей, які займаються інтелектуальною працею, і є природним процесом розширення знань в епоху глобалізації» [53, с. 78]. У цьому контексті досвід зарубіжних країн у налагодженні процесу «Циркуляції думок» є актуальним для покращення загальної економічної ситуації.

Варто зазначити, що українські навчальні заклади стикаються з гострою проблемою іноземних мов, що обмежує привабливість української вищої освіти для іноземних студентів. Сьогодні, наприклад, англійські курси або недостатні, або взагалі відсутні в більшості університетів, що значно обмежує потенційну кількість іноземних студентів тими, хто володіє цією мовою. У цьому контексті вкрай необхідно залучати іноземних студентів до українських університетів, запроваджувати курси та цілі програми іноземною мовою, підвищувати кваліфікацію професорсько-викладацького складу, адаптувати навчальні дисципліни до міжнародних стандартів.

Актуальним інструментом державного регулювання для України є також програми залучення та повернення колишніх емігрантів, сприяння їх реінтеграції. Спираючись на успішний ізраїльський досвід роботи з діаспорою та рекрутування міжнародних мігрантів, необхідно створювати та популяризувати існуючі українські культурні центри в основних країнах еміграції колишніх співвітчизників. Цей захід дозволить зміцнити культурно-психологічний зв'язок колишніх співвітчизників з Україною та проінформувати їх про можливості побудови кар'єри, ведення бізнесу та проживання на Батьківщині. У жовтні 2016 року Комітет громадянських ініціатив підготував звіт з оцінкою еміграційного потоку з України на основі

українських та закордонних статистичних і соціологічних даних, який показав, що практично не враховується еміграція висококваліфікованих трудових мігрантів, науковців, лікарів та підприємців. у вітчизняній статистиці. Крім того, зміна методології статистичного обліку призвела до погіршення якості наданих офіційних даних та обмежила можливість динамічного порівняння даних. Одним із висновків порівняльного аналізу української та зарубіжної статистики стало виявлення в кілька разів переоцінки показників імміграції з України до інших країн за даними іноземної статистики порівняно з даними вітчизняної [58, 67].

На сьогоднішній день країни-експортери кваліфікованих робітників починають відігравати все більш активну роль на міжнародному ринку кваліфікованих робітників. Держави цих країн розробляють стратегії виходу на цей ринок і шляхи отримання від нього максимальної вигоди з точки зору національного розвитку. Наприклад, Китай з 2000 року проводить зовнішньоторговельну стратегію, яка виражається в девізі «вихід за кордон». У країні на державному рівні дійшли висновку, що стратегія «виходу» має забезпечити значне розширення позицій Китаю на світовому ринку праці, мотивуючи це тим, що в країні припадає третина працездатного населення країни. планети, але лише 2 -3% світового ринку праці (МРТ). У зв'язку з цим у Пекіні було поставлено завдання захопити близько 10% ПМР.

Навчальна міграція має велике значення для Китаю. За останні 25 років, відколи Китай відкрив свої кордони, кількість китайців, які навчаються за кордоном, досягла понад 580000 осіб. Це приблизно 0,3% від загальної кількості студентів у Китаї. У цьому рейтингу Україна посідає шосте місце після США, Японії, Великої Британії, Австралії та Німеччини. Близько чверті студентів приїхали до Китаю після навчання і стали менеджерами міжнародних корпорацій, жителями китайської «Силіконової долини» Чжунгуаньцунь поблизу Пекіна та власниками власних компаній. Продуктивність 5000 компаній, які вони заснували, становить понад 10 мільярдів юанів (\$1,21 мільярда) на рік.

Щоб заохочувати та заохочувати іноземних студентів, особливо найкращих серед них, повертатися на батьківщину, щоб працювати чи служити в інший спосіб, уряд Китаю вживає політичних заходів, а також розробив правила, зокрема надання матеріальної підтримки. Поступово розвивається система надання послуг кваліфікованим мігрантам, які повертаються на батьківщину. Це включає підтримку у працевлаштуванні, організацію направлення на роботу, розміщення та організацію відпустки на батьківщині; підтримка у створенні власних компаній та надання інформації про інвестиційні можливості; нострифікація дипломів і ступенів, отриманих за кордоном, і створення веб-сайту «Chinese Students Abroad»; подача заявок на залучення початкового капіталу для проведення наукових досліджень.

У Китаї очікують активну участь китайських вчених, які проживають в інших країнах, у реалізації національного проекту: підвищити рівень викладання та підготовки студентів у 100 університетах до світових стандартів. Незважаючи на стрімкий розвиток вищої освіти в КНР, попит на якісну освіту в країні не буде задоволений у найближчі два десятиліття, тому приплив китайської молоді до іноземних вищих навчальних закладів буде й надалі значним. між ними для китайських студентів посиляться [20].

3.2. Напрями удосконалення системи державного регулювання зовнішньої трудової міграції в Україні

Імміграція кваліфікованих кадрів є бажаним явищем для економіки приймаючої країни, оскільки дає змогу залучати разом із працівниками знання, технології, розробки, ідеї та капітал. Натомість відтік мізків низькокваліфікованих кадрів, яких не бракує в економіці країни, призводить до зростання безробіття серед місцевого населення, зниження зарплат у галузі та зростання соціальної напруги. Відповідно, перед державою постає завдання регулювати не тільки кількість, а й якість працівників, які в'їжджають або

виїжджають з країни. Наразі в Україні триває розробка законодавства щодо кадрової міграції та, зокрема, державної міграційної стратегії. У рамках заходів щодо лібералізації візового режиму з ЄС 5 листопада 2015 р. прийнято Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» [66]. Закон встановлює правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном та членів їх сімей.

Дослідники зазначають, що права та гарантії, закріплені в зазначеному законі, носять переважно декларативний характер, оскільки не встановлюють відповідальності держави за невиконання своїх зобов'язань і не створюють можливості трудовим мігрантам захистити свої трудові та інші права в країні перебування, а також в Україні [12]. Тому реалізація державних гарантій щодо надання консульської допомоги мігрантам та задоволення національно-культурних потреб потребує додаткових бюджетних ресурсів, що не є першочерговим завданням для країни в умовах дефіциту державного бюджету. Закон покладає на центральні та місцеві органи виконавчої влади відповідальність за сприяння реінтеграції трудових мігрантів у суспільство. Проте заходи, передбачені для сприяння реінтеграції мігрантів, зводяться до надання інформації про можливості працевлаштування в Україні та пошуку житла, а також встановлення еквівалентності професійної та освітньої кваліфікації. Термін «репатріація» законодавчо не визначений і не використовується. Крім того, закон не роз'яснює питання виплати пенсій працівникам, які отримують пенсію за кордоном.

12 липня 2019 року було видано постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» [67]. Метою державної міграційної стратегії є розробка та реалізація такої державної міграційної політики, яка прискорює соціально-економічний розвиток, позитивно впливає на зміцнення та безпеку держави, задовольняє потреби економіки в робочій силі та відповідає міжнародним стандартам і зобов'язанням України. та наближає політику та законодавство України до стандартів Європейського Союзу.

Серед напрямів реалізації стратегії – усунення адміністративних перешкод для свободи пересування населення України; Впровадження системи ідентифікації населення для спрощення оформлення документів, що посвідчують особу; Зменшення залежності надання медичних та адміністративних послуг, рівня комунальних послуг від місця реєстрації особи та кількості зареєстрованих осіб. Використання біометричних проїзних документів покликане підвищити безпеку пересування, розширити можливості для скорочення нелегальної міграції та боротьби зі злочинністю. Враховуючи переваги залучення кваліфікованих спеціалістів з-за кордону для економіки країни, стратегія державної міграційної політики зосереджена на гнучкому формуванні імміграційних квот для іноземних громадян, заходах щодо їх інтеграції в українське суспільство та перегляді регулювання дозвільної системи працевлаштування іноземців [67].

При розробці дозвільної системи для в'їзду іноземних громадян на територію України можливе використання досвіду розвинутих країн щодо залучення трудових мігрантів певного рівня кваліфікації. Існують як загальноєвропейські рекомендації, що регламентують інтенсивність і спрямованість міграційних потоків, так і національні програми залучення в економіку країни кваліфікованих кадрів і представників дефіцитних професій.

У 2009 році ЄС прийняв директиву, згідно з якою люди, які хочуть працювати в країнах ЄС і не є громадянами країни ЄС, повинні отримувати так звану блакитну картку – посвідчення особи, яке підтверджує тимчасове проживання та тимчасову роботу. Мапа створена для задоволення потреб країн ЄС у висококваліфікованих спеціалістах із США, Канади та третіх країн. Кожна країна має певну кількість квот на видачу таких дозволів. Блакитна карта дає людині не тільки можливість легального працевлаштування в європейських країнах, а й можливість вільно пересуватися країнами Шенгенської угоди, здобувати освіту та отримувати зарплату на рівні громадян ЄС (мінімум в 1,5 рази середньої зарплати по країні) і соціальні виплати, а також сприяє возз'єднанню сім'ї та отриманню статусу «ПМЖ»

після п'яти років проживання в країнах Союзу. Передумовою для отримання Блакитної карти є відсутність громадянства ЄС, наявність вищої освіти або великого професійного досвіду, підписаний трудовий договір або офіційна пропозиція про роботу [52].

Слід зазначити, що наявність системи Blue Card не блокує доступ на ринок праці окремих європейських країн для персоналу нижчої кваліфікації. Таким чином, шведська система найму персоналу з країн, які не є членами ЄС, є найбільш відкритою та ліберальною. Підхід Швеції полягає в тому, що розмір і структура трудових мігрантів повинні відповідати потребам роботодавців, враховуючи, наскільки високо чи низько кваліфіковані працівники зараз потрібні на ринку праці країни. Такий підхід до трудової імміграції в Швеції був прийнятий у грудні 2008 року, коли були розроблені окремі положення міграційної політики, які сприяли найму іноземних висококваліфікованих спеціалістів як у сфері інформаційних технологій, яких у Швеції не вистачало, так і в низькій кількості. -кваліфікований персонал для сільськогосподарських робіт. Статистика свідчить, що за п'ять років після прийняття держпрограми кількість мігрантів із третіх країн зросла з 14259 осіб у 2008 році до 18520 осіб у 2012 році, однак частка осіб, зайнятих на висококваліфікованих посадах у цій групі, зросла. зросла з 15% до 26% [29, с. 7-13]. Можна зробити висновок, що реформа позитивно вплинула на залучення висококваліфікованих працівників, хоча прийнята політика не була спрямована на цю групу мігрантів. Навіть після того, як 1 серпня 2013 року Швеція імплементувала директиву ЄС щодо блакитних карт, держава зберегла основні положення національного законодавства у сфері міграційної політики.

Аналіз ринку праці України показує, що найбільший попит у 2021 році був на робітників з обслуговування верстатів та кваліфікованих робітників з інструментом. Оскільки на національному ринку праці України існує дефіцит зазначених професій, частина вакансій може бути зайнята іноземцями. Тому для України важливо залучати не лише висококваліфікованих спеціалістів, а й працівників робітничих спеціальностей. Тому доцільно створити систему

кількісного та якісного регулювання міграційних потоків на основі шведської системи, яка враховує потреби роботодавців і дає змогу покрити дефіцит кадрів низької кваліфікації на ринку.

Оскільки грошові перекази від заробітчачан є значним джерелом валютних надходжень для України, доцільно спростити механізм переказів з-за кордону. Той факт, що українські мігранти отримують значну частку грошових переказів через неофіційні канали, пояснюється високою вартістю грошових переказів і недостатньою фінансовою грамотністю мігрантів та одержувачів грошових переказів в Україні. Зменшення вартості грошових переказів і запровадження пільгового митного оподаткування засобів виробництва стимулюватиме мігрантів легально переказувати кошти. З метою збільшення обсягів переказів через банківську систему рекомендується розширювати спектр послуг для мігрантів, відкривати представництва чи кореспондентські рахунки банків за кордоном, особливо в країнах, де працює багато українців [40]. Також існує можливість запровадження системи безкоштовного переказу заощаджень з-за кордону, якщо кошти йдуть на відкриття власної справи.

Ефективним засобом мінімізації тіньової міграції з України може стати розробка єдиної інформаційної системи про умови та правила легального працевлаштування за кордоном, ризики, пов'язані зі зміною місця проживання та роботи, а також особливості міграційного законодавства реципієнта.

Крім того, для зменшення частки нелегальних іммігрантів необхідно встановити жорсткі вимоги до діяльності фірм-посередників з міжнародного працевлаштування. Доцільно розробити закон, який би чітко регламентував права та обов'язки кожного, хто бере участь у міграційному процесі, та визначав відповідальність за порушення законодавства у цій сфері. Крім того, доцільно налагодити співпрацю між органами державної влади, громадськими організаціями та представниками бізнесу щодо розвитку міграційної інфраструктури, оцінки необхідності залучення іноземних спеціалістів в економіку України та, за необхідності, професійної підготовки іммігрантів.

Відсутність статистичної інформації про напрямки та інтенсивність

міграційних потоків значно ускладнює оцінку міграційних процесів у країні. Для проведення комплексної оцінки міграційних процесів рекомендується розробити єдину автоматизовану інформаційну систему, що дозволяє інтегрувати інформацію з різних джерел. Відповідно, важливим завданням є вдосконалення системи обліку кількості та характеру переміщень, а також прикордонного та внутрішнього міграційного контролю за трудовою та підприємницькою діяльністю мігрантів [58, С. 70].

Враховуючи велику кількість факторів, які впливають на прийняття особою рішення про міграцію, державне регулювання міграції кваліфікованих працівників не повинно обмежуватися реалізацією заходів міграційної політики. Щоб запобігти відтоку кваліфікованих кадрів, діяльність держави має бути спрямована на загальне підвищення економічного рівня країни та соціальний захист громадян, а також створення робочих місць з конкурентоспроможною оплатою праці.

Подібно до того, як освітня міграція може бути передумовою трудової міграції молодих спеціалістів, важливим заходом боротьби з відтоком мізків з України може стати вдосконалення освітньої системи регулювання, підвищення якості українських освітніх послуг та модернізація освітніх програм відповідно до ринкових і матеріальних потреб. потреби та технічне забезпечення вищих навчальних закладів. Крім того, вдосконалення системи вищої освіти в Україні дасть змогу залучати студентів з-за кордону, що може стати додатковим джерелом доходу держави за рахунок оплати освітніх послуг іноземцями.

Отже, за результатами дослідження можна запропонувати наступні заходи щодо вдосконалення державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні.

1. Потребує подальшого розвитку та вдосконалення нормативно-правова база регулювання міграції персоналу. Доцільно вдосконалити Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» та стратегію державної міграційної політики України, особливо в питаннях визнання трудового стажу

мігрантів, набутого за кордоном, пенсійного страхування та визначення відповідальності державних структур за невиконання трудових обов'язків мігрантами – виконання встановлених законодавством зобов'язань. Необхідно розробити закон, який регулюватиме діяльність фірм з міжнародного працевлаштування.

2. Для оцінки реальних масштабів трудової міграції необхідно створити єдину інформаційну систему збору статистичної інформації про масштаби та структуру міграційних потоків в Україну та з України. Збір інформації щодо кількості та якості трудових мігрантів має здійснюватися регулярно та за участю Державної служби зайнятості, Державної прикордонної служби, Державної міграційної служби та міжнародних компаній з працевлаштування.

3. Зміна рівня соціально-економічного розвитку України дасть змогу зменшити еміграційний потік громадян України: збільшити кількість робочих місць, підвищити рівень оплати праці та подолати військово-політичну кризу.

4. З метою мінімізації тіньової міграції з України доцільно розробити єдину систему інформації про умови та правила легального працевлаштування за кордоном, ризики, пов'язані зі зміною місця проживання та роботи, а також особливості міграційного законодавства України. країни-одержувачі.

5. З метою збільшення обсягів та частки легальних грошових переказів доцільно спростити механізм приватних грошових переказів з-за кордону з метою здешевлення грошових переказів та підвищення фінансової грамотності одержувачів та відправників коштів.

6. З метою сприяння зворотній міграції доцільно запровадити механізм пільгового кредитування ВПО на придбання житла та створити фонд тимчасового житла для короткотермінового проживання ВПО.

7. При розробці дозвільної системи для в'їзду іноземних громадян на територію України слід виходити з потреб ринку праці України щодо кваліфікаційного рівня іммігрантів та надавати перевагу висококваліфікованим кадрам та професійним представникам, які на ринку праці України спостерігається дефіцит. З метою активізації залучення іноземних студентів

рекомендовано вдосконалити систему української вищої освіти.

Розробка та реалізація заходів міграційної політики має супроводжуватися просвітницькою діяльністю органів влади серед широких верств населення. Зараз у суспільстві існує багато негативного ставлення та стереотипів щодо міграції. За словами дослідника української міграції до ЄС О. Федюка, «...в Україні про міграцію говорять у контексті майже нової форми геноциду українського народу». Міграція сприймається як соціальна та національна драма [38]. Відтік кваліфікованих робітників і молоді з країни сприймається як «витік мізків» і широко висвітлюється в ЗМІ як негативне та загрозове для країни явище, яке «робить Україну сировинною добавкою для розвинених країн світу» [63]. Значно менша кількість публікацій наводить дані про переваги міграції кваліфікованих кадрів, зокрема про обсяги грошових переказів, історії успіху українських підприємців, які придбали капітал за кордоном [16]. Явище трудової міграції часто пов'язують із зростанням злочинності, витісненням українців з робочих місць і заміною їх більш дешевими іноземними працівниками. Відповідно, щоб змінити ставлення населення до проблеми, необхідно на державному рівні реалізовувати інформаційну політику, спрямовану на покращення іміджу мігрантів в Україні, що можливо через оприлюднення достовірної та неупередженої статистичної інформації про стан міграції процеси та висвітлення основних напрямів розвитку державної міграційної політики.

Висновки по розділу 3

Пропонується використовувати досвід ЄС у розробці політики залучення іммігрантів з третіх країн в Україну. Продемонстровано необхідність ринкового підходу у формуванні імміграційних квот на прикладі Швеції та обґрунтовано необхідність залучення висококваліфікованих працівників робітничих спеціальностей.

З метою удосконалення системи державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні пропонується удосконалити нормативно-правову базу регулювання міграції кадрів у питаннях визнання професійного досвіду мігрантів, набутого за кордоном, пенсійного забезпечення та діяльності міжнародної компанії з працевлаштування. Необхідно створити єдину інформаційну систему збору статистичної інформації про масштаби та структуру міграційних потоків в Україну та з України. Для мінімізації тіньової міграції з України необхідно розробити єдину інформаційну систему про умови та правила легального працевлаштування за кордоном. Стимулу до зворотної міграції сприяє механізм пільгового кредитування репатріантів на придбання житла, збільшення кількості робочих місць в Україні, підвищення рівня оплати праці, звільнення з армії. політична криза. Доцільно спростити механізм приватних грошових переказів з-за кордону.

ВИСНОВКИ

Отримані в процесі дослідження результати дозволяють сформулювати наступні висновки.

1. Міжнародна міграція кваліфікованих працівників є одним із найхарактерніших проявів глобалізації світової економіки. Розвиток інформаційних та комунікаційних технологій, скорочення транспортних витрат, рух капіталу та транснаціоналізація виробництва призводять до збільшення зв'язності та взаємозалежності між країнами, а отже, до збільшення мобільності робочої сили. Багатофакторний вплив міграції на соціально-економічне становище країн походження та призначення вимагає постійного моніторингу чисельності та структури трудових мігрантів. У цьому контексті удосконалення системи регулювання міграції кваліфікованих кадрів має велике значення для отримання переваг від участі держави в міграційних процесах.

2. Сутністю міжнародної міграції кваліфікованих кадрів є переміщення через кордони певних територій з метою працевлаштування осіб, які мають вищу освіту чи науковий ступінь, а також значний професійний досвід у цій сфері. Фактори, що стимулюють переміщення кваліфікованих кадрів, включають різницю між країнами в рівні життя, зайнятості та заробітній платі. Масштаби міжнародної трудової міграції продовжують збільшуватися, досягнувши 258 мільйонів людей у 2019 році, 60% з яких проживають в країнах Азії та Європи.

3. Оцінка та прогнозування обсягів зовнішньої міграції дає змогу приймати рішення щодо необхідності та засобів регулювання міграційних потоків. При вивченні міграційних процесів використовуються якісні методи, що полягають у структурному описі міграційних потоків, і кількісні методи, що полягають в обробці статистичної інформації та базуються на розрахунку детермінованих показників. Вплив держав на міграційні процеси відбувається у формі регулювання кількісного та якісного складу мігрантів, захисту їх прав і свобод і може бути прямим і опосередкованим.

4. Основними тенденціями розвитку світового ринку праці є розвиток дистанційної зайнятості, підвищення вимог до якості робочої сили та зростання міжнародної мобільності робочої сили. Розрив в економічному розвитку країн призводить до того, що основні міграційні потоки надходять з відносно невеликої кількості країн світу і спрямовуються до найбільш розвинених країн. Частка жінок-мігрантів зростає, що зумовлено змінами в попиті на робочу силу та загальною емансипацією жінок.

5. Соціально-економічні наслідки кваліфікованої міграції різняться залежно від кількісного та якісного складу міграційних потоків. Позитивний ефект міграції кваліфікованих кадрів проявляється у вигляді обміну знаннями, припливу капіталу до країни призначення, формування міжнародних професійних спільнот, зниження напруженості на ринку праці країни еміграції та покращення добробуту громадян. сім'ї трудових мігрантів. Ключовим фактором впливу зовнішньої трудової міграції на соціально-економічний розвиток країн визначено фінансові надходження від працівників з-за кордону, обсяг яких у 2021 році склав \$537 млрд. у світі та \$5,4 млрд в Україні. Швидше, відтік мізків розглядається як втрата інвестицій у людський капітал для країни-донора та збільшує розрив у технологічному розвитку країн.

6. Оцінка впливу процесів глобалізації на міграцію кваліфікованих працівників показала зміну структури зайнятості та дисбаланс між структурою робочої сили та робочими місцями. Створення глобальних комунікаційних мереж забезпечило доступ до інформації про можливості працевлаштування та навчання за кордоном, порядок оформлення дозвільних документів, полегшило спілкування між трудовими мігрантами та їхніми родинами. Глобалізація освіти призводить до міграції молоді між країнами з метою навчання та може бути передумовою для міграції науково-технічного персоналу.

7. При розробці дозвільної системи для в'їзду іноземних громадян на територію України пропонується застосовувати селективну політику за зразком системи блакитної картки ЄС з метою залучення висококваліфікованих кадрів. Водночас пропонується створити систему

кількісного та якісного регулювання міграційних потоків за шведським підходом, який враховує потребу ринку праці приймаючої країни у представниках дефіцитних робочих професій нижчої кваліфікації.

8. З метою удосконалення системи державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні пропонується удосконалити нормативно-правову базу регулювання міграції кадрів у питаннях визнання професійного досвіду мігрантів, набутого за кордоном, пенсійного забезпечення та діяльності міжнародної компанії з працевлаштування. Необхідно створити єдину інформаційну систему збору статистичної інформації про масштаби та структуру міграційних потоків в Україну та з України. Для мінімізації тіньової міграції з України необхідно розробити єдину інформаційну систему про умови та правила легального працевлаштування за кордоном. Стимулу до зворотної міграції сприяє механізм пільгового кредитування репатріантів на придбання житла, збільшення кількості робочих місць в Україні, підвищення рівня оплати праці, звільнення з армії. політична криза. Доцільно спростити механізм приватних грошових переказів з-за кордону.