

УДК 331.556.4

Тишкун В.С.  
студенткаНаціонального технічного університету України  
«Київський політехнічний інститут»**ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ  
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ У СВІТОВІЙ ПРАКТИЦІ****APPROACHES TO REGULATION OF INTELLECTUAL LABOR FORCE  
INTERNATIONAL MIGRATION IN THE WORLD PRACTICE****АНОТАЦІЯ**

У статті обґрунтовано необхідність розробки ефективної політики регулювання міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили. Окреслено чинники, що впливають на цілі, механізми та інструменти міграційної політики приймаючих країн. Охарактеризовано пріоритети і стратегії політики регулювання міжнародної міграції розвинених країн світу щодо кваліфікованих працівників. Виявлено способи послаблення міграційного режиму для інтелектуальної робочої сили. Досліджено схеми міграційного регулювання у зарубіжних країнах, на їхній основі виділено основні інструменти залучення кваліфікованих кадрів, що використовуються у світовій практиці. Також визначено основні принципи успішної політики регулювання міграції інтелектуальної робочої сили.

**Ключові слова:** міжнародна міграція, інтелектуальна робоча сила, кваліфіковані кадри, регулювання міжнародної міграції, міграційна політика, міжнародна міграція інтелектуальної робочої сили.

**АННОТАЦИЯ**

В статье обоснована необходимость разработки эффективной политики регулирования международной миграции интеллектуальной рабочей силы. Определены факторы, влияющие на цели, механизмы и инструменты миграционной политики принимающих стран. Охарактеризованы приоритеты и стратегии политики регулирования международной миграции развитых стран мира в отношении квалифицированных работников. Выявлены способы ослабления миграционного режима для интеллектуальной рабочей силы. Исследованы схемы миграционного регулирования в зарубежных странах, на их основе выделены основные инструменты привлечения квалифицированных кадров, используемых в мировой практике. Также определены основные принципы успешной политики регулирования миграции интеллектуальной рабочей силы.

**Ключевые слова:** международная миграция, интеллектуальная рабочая сила, квалифицированные кадры, регулирование международной миграции, миграционная политика, международная миграция интеллектуальной рабочей силы.

**ANNOTATION**

In the article justified the necessity of developing an effective policy of international migration regulating of intellectual labor force. Outlined the factors that influence the objectives, mechanisms and instruments of migration policy of host countries. Characterized priorities and strategies for regulating of international migration policies in developed countries with regard to skilled workers. Found ways to easing migration regime for intellectual labor. Investigated schemes of migration regulation in foreign countries and on it's basis highlighted basic tools to attract qualified personnel, which used in the world. Also identified the basic principles of a successful migration policy regulation of intellectual labor force.

**Keywords:** international migration, intellectual labor force, skilled workers, regulation of international migration, migration policy, international migration of intellectual labor force.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку світової економіки питання міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили та її

регулювання є надзвичайно актуальними, адже переміщення трудового капіталу між різними країнами світу є одним із головних чинників розвитку суспільства, що неоднозначно впливає на його становлення та стимулює розвиток глобалізаційних процесів. Нині міжнародна міграція кваліфікованих кадрів стала одним із основних факторів світових та регіональних соціально-економічних трансформацій і розвитку, що спонукає досліджувати особливості та проблематику регулювання процесів міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили у різних країнах світу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомі теоретичні напрацювання у сфері аналізу міжнародних міграційних потоків та підходів до їх вивчення і регулювання здійснили багато вітчизняних та зарубіжних учених, зокрема: В. Євтух, Е. Лібанова, Ю. Орловська, М. Романюк, О. Хомра, О. Малиновська, О. Піскун, Дж. Аумуллер, В. Карінгтон, С. Гера, О. Старк та ін. Праці іншої частини вчених, таких як І. Лапшина, А. Мокій, О. Позняк, М. Флейчук, У. Садова присвячені аналізу соціально-економічних наслідків міжнародного переміщення інтелектуальної робочої сили, зокрема у сфері формування міжнародного ринку кваліфікованих кадрів та обміну людського капіталу.

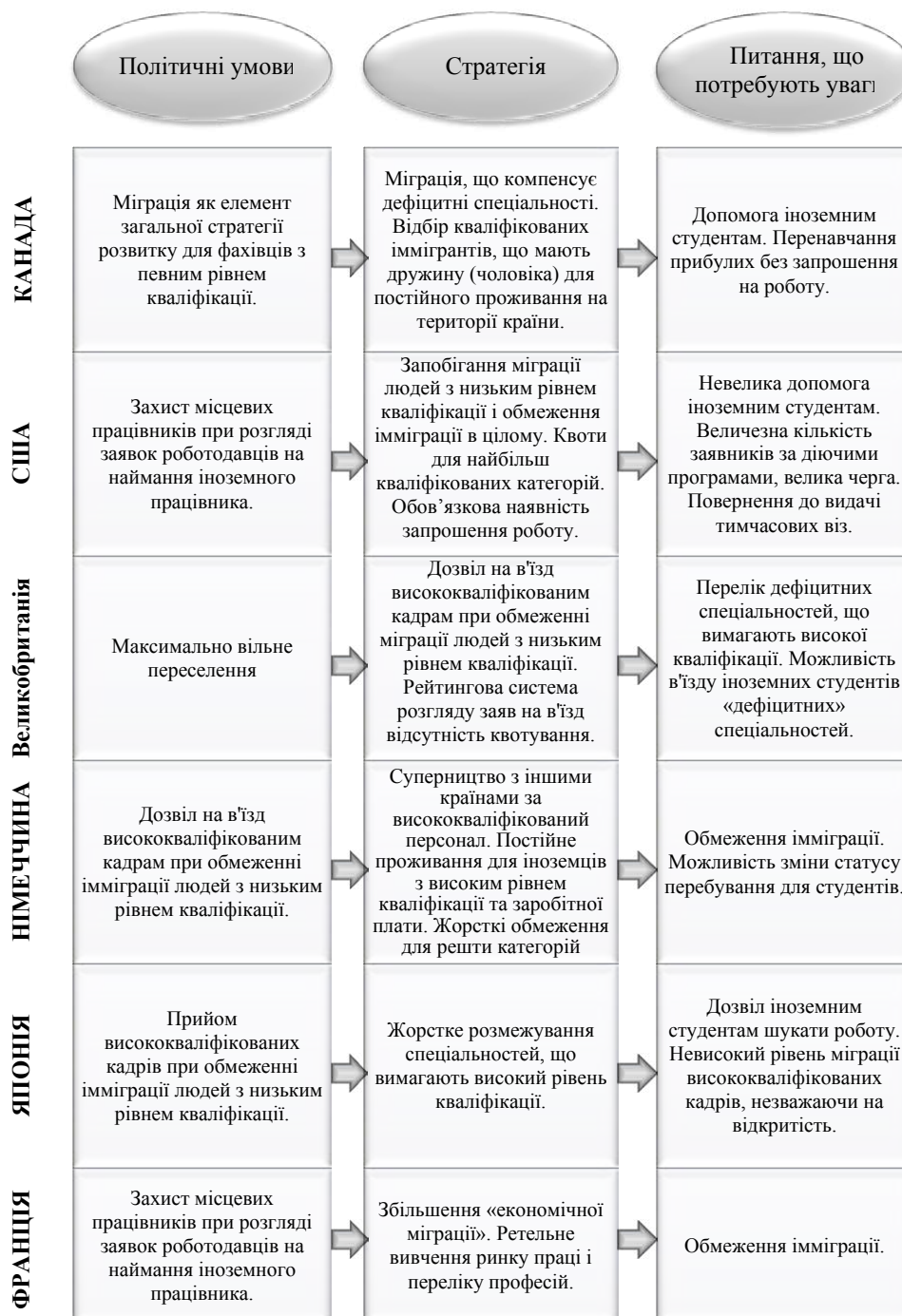
**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Однак, незважаючи на велику кількість публікацій з широкого кола питань, присвячених міжнародній міграції, недостатньо дослідженими залишаються саме питання щодо методів та підходів до регулювання міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили, що обумовило вибір теми та змістовну спрямованість дослідження.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є аналіз світового досвіду та поглиблення на його основі науково-теоретичних засад регулювання міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили. На основі поставленої мети було визначено такі завдання: обґрунтувати необхідність розробки ефективної політики регулювання міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили; охарактеризувати пріоритети і стратегії політики регулювання міжнародної міграції розвинених країн світу у відношенні кваліфікованих працівників; дослідити схеми мігра-

ційного регулювання та інструменти залучення кваліфікованих кадрів у зарубіжних країнах; визначити основні принципи успішної політики регулювання міграції інтелектуальної робочої сили.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В сучасну епоху глобалізації міжнародна трудова міграція виявляється вплетеною в безліч якісно нових складних процесів таким чином, що в значній мірі визначає саму можливість подальшого розвитку світової еконо-

міки [13, с. 570]. Виходячи з того, що інноваційні стратегії постіндустріальної епохи визначають лідерство в технологіях, економіці, соціально-політичному і військовому розвитку, у тому числі узгоджено діючи й на культуру в цілому, а також враховуючи той факт, що найважливішим джерелом створення та капіталізації інновацій є інтелектуали, слід відзначити, що регулювання процесів концентрації, переміщення і закріплення інтелектуальної робочої сили, що пов'язані зі створенням від-



**Рис. 1. Пріоритети і стратегії політики регулювання міжнародної міграції у відношенні інтелектуальної робочої сили**

Джерело: систематизовано автором на основі [7-9; 16; 22]

повідних інфраструктур і механізмів, має бути результатом зважених рішень міграційної політики [21, с. 92]. У свою чергу розробка ефективної політики регулювання міжнародних міграційних потоків повинна спиратися на системне осмислення теоретики-методологічного апарату, причин та наслідків міжнародного руху кваліфікованої праці, а також співвідношення економічних інтересів її суб'єктів.

У приймаючих країнах цілі, механізми та інструменти міграційної політики відчують вплив багатьох чинників, як економічних, так і неекономічних, в першу чергу, політичних. Значний вплив мають, зокрема [4, с. 27]:

- відносини метрополій з колишніми колоніями;
- ступінь інтегрованості в загальносвітові економічні та політичні процеси;
- макроструктурні особливості ринків праці;
- конкретні демографічні характеристики населення та робочої сили;
- особливості політичної ситуації тощо.

Кожна країна проводить свою, хоча в багатьох випадках і узгоджену з іншими країнами, міграційну політику, що є важливою характеристикою її національного суверенітету. Так чи інакше, враховуючи зростаючу значущість економічних знань, конкуренція між країнами в залученні та утриманні кваліфікованих

кадрів посилюється [28, с. 140]. У цих умовах об'єктом пильної уваги політиків і вчених стає селективна міграційна політика, яка вже сьогодні відіграє важливу роль. Хоча міграційні політики певних країн не можна порівнювати безпосередньо, у них можна виділити загальні моменти (рис. 1).

Країни різняться за своєю філософією та досвідом управління міграцією. Деякі з них, наприклад Великобританія, Франція, Німеччина, США, Канада і Австралія, за тривалий час виробили сталі принципи міграційної політики [24, с. 35], тим не менш вони відчують нестачу кваліфікованих кадрів у різних секторах економіки, зокрема у сфері інформаційних технологій (ІТ), охорони здоров'я, освіти та інших сферах професійної діяльності, і їм зараз доводиться конкурувати один з одним, щоб залучити фахівців для заповнення потреб на ринку праці.

На тлі цього багато країн схильні послаблювати міграційний режим у відношенні кваліфікованих кадрів. Способи можуть бути різними: починаючи з відкриття тимчасового доступу на закриті ринки праці працівникам, які уклали трудовий договір, і, закінчуючи можливістю необмеженого в'їзду в країну для постійного перебування та пошуку роботи [1, с. 65]. Вибір конкретних принципів обумовлений основними цілями і завданнями міграційної політики, між

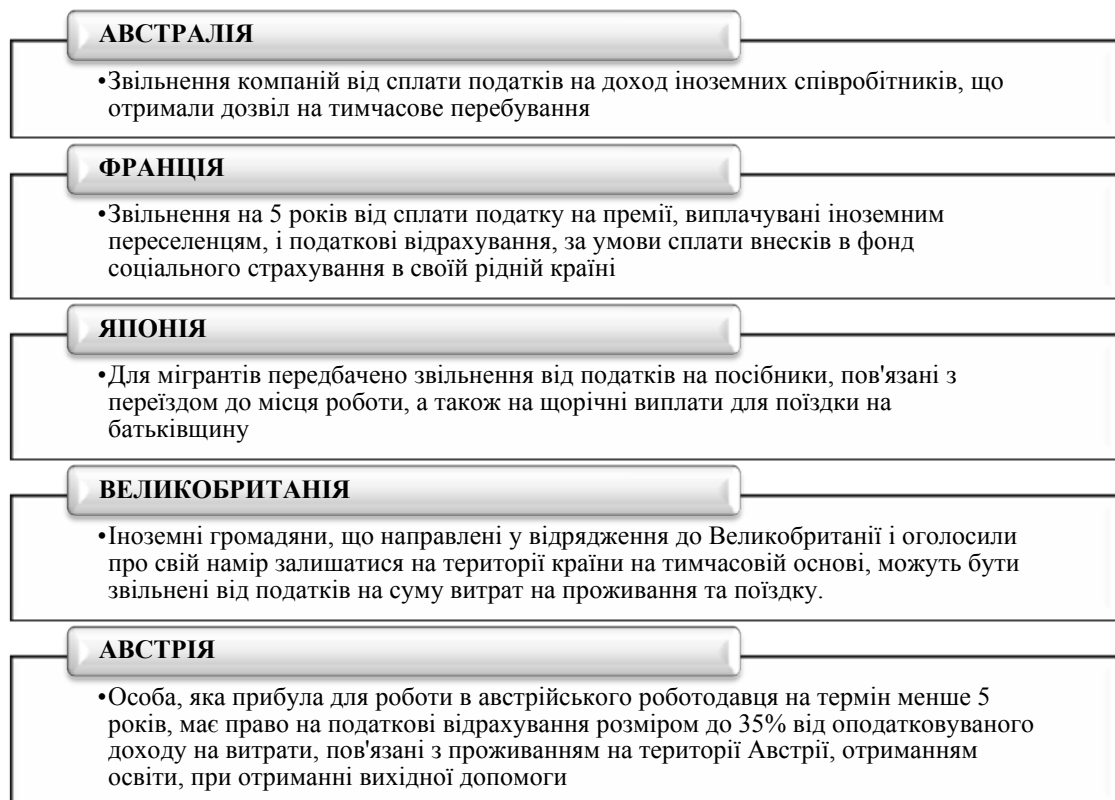


Рис. 2. Заходи фінансового заохочення висококваліфікованих мігрантів у різних країнах світу

Джерело: систематизовано автором на основі [20; 26; 30]

тим, у доповнення до заходів міграційної політики, для залучення кваліфікованих кадрів у деяких країнах здійснюються спеціальні заходи фінансового заохочення (рис. 2).

Варто зазначити, що в основі більшої частини світових міграційних потоків кваліфікованих кадрів лежить ініціатива роботодавця. Роботодавець повинен зробити пропозицію про роботу, перш ніж кваліфікованому мігрантові буде дозволено в'їхати в країну з робочою метою [11, с. 125]. У більшості випадків роботодавець також зобов'язаний зробити запит на дослідження ринку праці. Дане дослідження має підтвердити, що роботодавець не може вибрати на посаду працівника серед місцевих жителів.

У більшості країн, де дослідження ринку праці є обов'язковим при наймі іноземних громадян, спеціально складається перелік спеціальностей, за якими прогноують нестачу кадрів. У Канаді використовуються провінційні списки «дефіцитних професій», що дозволяє звільнити роботодавця від проведення досліджень ринку праці [29, с. 40]. У Франції існує база даних вакансій, що складається з двох списків професій, за якими спостерігається нестача кадрів [25, с. 15]. У законодавстві Німеччини такі списки також існують, але на сьогоднішній день вони не застосовуються.

В Ірландії затверджені два переліки: перелік дефіцитних професій та перелік небажаних професій, для яких дозволи не видаються зовсім. У Сполучених Штатах, у порівнянні з іншими країнами, цей список вельми корот-

кий: єдиними професіями, за якими спостерігається кадровий дефіцит, є фізіотерапевти, середній медичний персонал, а також окремі спеціальності з області гуманітарних і точних наук [23, с. 19].

Також імміграція кваліфікованих фахівців без наявності пропозиції про роботу може здійснюватися за рейтинговою міграційною системою. У рейтинговій системі враховуються критерії, однакові в різних країнах: вік, володіння мовою, освіта і спеціальність, професійний та педагогічний досвід у своїй країні (табл. 1). В окремих випадках додаткові бали дозволяє отримати також наявність спеціальності у переліку дефіцитних професій, наявності вищої освіти за фахом, наявності подружжя, родинні зв'язки тощо.

Особливо варто відзначити схему міграційного регулювання Blue Card Scheme («блакитну карту»), яка була прийнята директивою Ради Європейського Союзу у травні 2009 року. Ця схема була розроблена спеціально для спрощення умов в'їзду та проживання на території Європейського Союзу кваліфікованих фахівців з третіх країн, а також безперешкодного пересування професіоналів по території ЄС [3, с. 163]. Володіючи «блакитною картою», іноземний працівник може жити і працювати в будь-якій країні ЄС, окрім Великобританії, Ірландії та Данії, від року до чотирьох років (потім карту можна продовжувати). При цьому він і його сім'я будуть користуватися соціальними правами і виплатами нарівні з місцевими громадянами, у першу чергу в тому, що стосу-

Таблиця 1

**Рейтингова міграційна система різних країн для кваліфікованих фахівців, які не мають пропозиції про роботу (у балах)**

Критерій	Великобританія (Highly Skilled Migrant Program)	Австралія (General Skilled Migration)	Канада (Skilled Worker)	Нова Зеландія (Skilled Worker)
Володіння мовою	10	15-25	0-24 (16+8)	обов'язково
Достатнє фінансування на початковий період	10		обов'язково	
Вік (молодше = більше балів)	5-20	15-30	0-10	5-30
Кваліфікація / Вчений ступінь	30-50	5-25	0-25	50-55
Професія		40-60		
Професійний досвід		5-10	0-21	10-30
Заробітна плата на останньому місці роботи	5-45			
Кваліфікація жінки (чоловіка)		5	0-10	50
Дефіцитна професія		15-20		20
Досвід роботи в країні	5	10	0-10	5-15
Проходження навчання в регіоні		5		
Знання професійної мовної специфіки		5		
Пропозиція роботи			0-10	50-60
Необхідна кількість балів	95	100-120	67	100-140

Джерело: [2; 6; 14; 27]

ється умов і нормативів праці. Це перша спроба регулювання кваліфікованої міграції на міждержавному, регіональному рівнях.

Варто звернути увагу, що за минуле десятиліття неухильно зростала кількість студентів, що виїжджають в рамках міжнародних освітніх програм. Політика щодо іноземних студентів стала сьогодні інструментом міжнародної конкуренції в залученні інтелектуальної робочої сили [18, с. 163]. Іноземні студенти використовують як джерело талантів двома шляхами: через дозвіл працювати під час навчання і через право отримати статус кваліфікованого мігранта в країні перебування після закінчення навчання.

Нині в багатьох країнах студенти мають право працювати під час навчання, як правило, від 20 до 24 годин на тиждень протягом семестру, та залишатись на території країни після закінчення навчання для пошуку роботи протягом певного терміну [5, с. 34]. У деяких країнах, наприклад в Японії або США, студентам необхідно отримати спеціальний дозвіл, в інших країнах (Австралія, Франція, Німеччина, Канада тощо) такий дозвіл видається автоматично, але з деякими обмеженнями.

Варто зазначити, що особливе місце серед всіх учасників міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили займають ТНК, які, «мислячи на міждержавному рівні», фактично не підпадають під контроль урядів. Міжнародні компанії, які мають представництва в різних країнах, можуть брати на роботу кваліфікованих іноземних співробітників, минаючи обмеження міграційного законодавства через кадрові переміщення всередині компанії [12, с. 176]. У деяких країнах (Канада, США та ін.) визначено вимоги до конкретних спеціальностей, щоб виключити

зловживання цим каналом для переміщення менш кваліфікованого персоналу поза встановлених квот або без перевірки обґрунтованості найму іноземного громадянина.

У більшості випадків співробітники міжнародних компаній, які працюють на основі міжнародного переміщення, не можуть отримати право на постійне перебування або автоматичну зміну статусу при отриманні дозволу на роботу, однак вони можуть скористатися традиційними способами подачі заяви, і наявність досвіду роботи на території приймаючої країни дасть перевагу при її розгляді [15, с. 131].

На основі вищевикладеної інформації та за результатами проведеного дослідження можна виділити такі основні інструменти залучення інтелектуальної робочої сили, що використовуються у світовій практиці (рис. 3).

Багаторічний зарубіжний досвід успішного залучення кваліфікованих працівників становить практичний інтерес і при визначенні українських підходів у питаннях трудової міграції, взаємовідносин держави і фахівців з-за кордону, які набувають останнім часом все більшої актуальності в нашій країні. Таким чином, вивчення та аналіз основних інструментів деяких країн щодо залучення фахівців надали можливість визначити основні принципи, згідно з якими країна може розробити успішну політику регулювання міграції інтелектуальної робочої сили (рис. 4).

Підсумовуючи, зазначимо, що важливість для України досвіду міграційної політики інших країн полягає не в прямому запозиченні або копіюванні якихось конкретних форм і механізмів (що, як правило, не дає хороших результатів), а в усвідомленні більш загальних висновків, у розумінні усіх важливих аспектів і цілей її про-



Рис. 3. Інструменти залучення інтелектуальної робочої сили, що використовуються у світовій практиці

Джерело: систематизовано автором на основі [17]

ведення, а також інструментів та методів, які доцільно використовувати у конкретній політичній та економічній ситуації.

**Висновки.** Таким чином, на основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що політика регулювання міграції інтелектуальної робочої сили повинна чітко сполучатися із завданнями економічного і соціального розвитку країни, а для цього вона за необхідністю вибудовується як досить жорстка і селективна, така, що здатна формувати міграційні потоки, які за своїми якісними та кількісними характеристиками відповідають потребам національної економіки певної країни.

Важливо також зазначити, що в сучасних умовах розвитку як економіки України, так і світової економіки в цілому міжнародна міграція інтелектуальної робочої сили вимагає подальшого удосконалення державного регулювання цих процесів, що неможливо зробити без комплексного всебічного аналізу усіх аспектів політики регулювання міграції та обрання найоптимальнішого поєднання її складових, що породжує перспективи подальших досліджень у даному напрямі.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Биффль Г. Міграція и ее роль в интеграции Западной Европы / Г. Биффль // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 4 – С. 64-68.
2. Броманюк У.І. Роль інтелектуального капіталу і механізми регулювання процесів «відпливу інтелекту» / У.І. Броманюк // Актуальні проблеми міжнародних відносин : зб. наук. пр. Вип. 52. – К. : КНУ імені Тараса Шевченка, ІМВ. – 2011. – С. 206-212.
3. Голованенко А.Ю. Проблеми гармонізації міграційного законодавства між країнами ЄС та Україною / А.Ю. Голованенко // На схід та південь від ЄС: проблеми формування спільного європейського економічного простору : зб. мат-лів міжн. наук.-прак. конф. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 161-164.
4. Дженкова В.І. Внутрішні та зовнішні виміри регулювання міграційних процесів / В.І. Дженкова, Л.М. Левченко, І.Є. Реліна // Економічний простір. – 2009. – № 24. – С. 23-30.
5. Кислиця О.В. Сутність міжнародної економічної міграції та її особливості в умовах глобалізації / О.В. Кислиця // Економічний часопис – XXI. – 2010. – № 11-12. – С. 33-36.
6. Колосниця М.Г. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования / М.Г. Колосниця, И.К. Суворова // Экономический журнал ВШЭ. – 2010. – № 4. – С. 543-565.

#### Як країна виїзду

- Заохочення перебування та повернення.
- Розвиток зв'язків між співвітчизниками за кордоном: розвиток мережі діаспор.
- Сприяння при короткостроковому переселенні фахівців.
- Досягнення швидкого зростання і диверсифікації економіки.
- Цілеспрямовані інвестиції в людський капітал, що компенсують існуючі втрати.
- Більший акцент на науково-дослідницькій діяльності і створенні наукових центрів за підтримки приймаючих країн.
- Заохочення повернення капіталів.
- Доступність інформації про відкриті можливості в своїй країні.

#### Як приймаюча країна

- Спрощений візовий режим для висококваліфікованих кадрів.
- Розвиток зв'язків з батьківщиною мігрантів і можливість країн розвивати діаспори своїх співвітчизників на території приймаючої країни.
- Зменшення плати за навчання для студентів з країн - основних джерел висококваліфікованих фахівців.
- Дотримання етичних норм найму персоналу і регулювання діяльності кадрових агентств.
- Стимулювання тимчасового переселення висококваліфікованого персоналу.
- Забезпечення технічної допомоги в сфері освіти та навчальної практики.
- Визнання співвітчизниками внеску висококваліфікованих мігрантів в розвиток приймаючої країни.
- Дотримання зобов'язань, взятих в рамках Генеральної угоди про торгівлю послугами (GATS).

**Рис. 4. Принципи успішної політики регулювання міграції інтелектуальної робочої сили**

*Джерело: систематизовано автором на основі [10; 19]*

7. Коновалов В. Международная трудовая миграция и экономический рост / В. Коновалов // Человек и труд. – 2010. – № 12. – С. 45-61.
8. Кривенко Ю.І. Міграційні процеси за умов глобалізації (соціально-філософський аспект) / Ю.І. Кривенко // Гілея. – 2013. – № 39. – С. 27-36.
9. Майданік І. Інтелектуальна міграція в Україні у контексті міжнародної наукової співпраці / І. Майданік // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 34-38.
10. Малиновська О. Міграційна політика України: стан і перспективи розвитку / О. Малиновська. – К. : НІДС, 2010. – 32 с.
11. Мокій А.І. Проблеми інституційного вдосконалення процесів міжнародної трудової міграції в умовах поглиблення євроінтеграції / А.І. Мокій, М.І. Флейчук, І.О. Куревіна // Вісник ЛКА. – Вип. 30. – 2009. – С. 123-128.
12. Ольшевська І.П. Оцінка впливу сучасних міграційних процесів на розвиток країн / І.П. Ольшевська // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Вип. 12. – К. : КНЕУ, 2014. – С. 171-180.
13. Орловська Ю.В. Особливості визначення категорії «міграція висококваліфікованої робочої сили» / Ю.В. Орловська, І.Є. Реліна // Проблеми и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. – 2011. – С. 565-571.
14. Пирожков С.И. Миграция как вызов современной безопасности / С.И. Пирожков, А.У. Хомра // Стратегічна панорама. – 2011. – № 1. – С. 183-190.
15. Ровенчак О.А. Міжнародна міграція крізь призму її причин та наслідків / О.А. Ровенчак // Вісник Львівського університету. Сер. соціол. – 2012. – Вип. 3. – С. 125-144.
16. Сіденко С.В. Міграція інтелектуальних ресурсів в умовах формування інформаційного суспільства / С.В. Сіденко, І.П. Ольшевська // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2014. – № 2(37). – С. 15-23.

17. Юськів Б.М. Європейська трудова міграція в умовах глобальної кризи: чинники і наслідки / Б.М. Юськів // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 3. – С. 289-293.
18. Хорощенко В.С. Європейські регіональні механізми регулювання міжнародної трудової міграції / В.С. Хорощенко // Європейський Союз та Україна : мат-ли Міжн. наук.-практ. конф. – К. : КНЕУ, 2014. – С. 159-165.
19. Цапенко И. Экономический цикл и международная миграция населения / И. Цапенко // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 8. – С. 31-42.
20. Aumuller J. Migration and Development Aid Policy / J. Aumuller, J. Blaschke // Migration and Political Intervention Theories and Debates. – Berlin : BIVS, 2014. – P. 89-97.
21. Beine M. Brain Drain and LDCs' Growth: Winners and Losers / M. Beine, F. Docquier, H. Rapoport // Labour and social issues. – 2013. – P. 89-97.
22. Bhagwati J. Borders Beyond Control / J. Bhagwati // Foreign Affairs. – V. 82. – 2012. – P. 100-113.
23. Carrington W.J. How big is the brain drain? / W. Carrington, E. Detragiache // Wash. : IMF, 2008. – 27 p.
24. Chaloff J. Managing Highly-Skilled Labour Migration: a Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD countries / J. Chaloff, G. Lemaitre // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. – Paris. – 2011. – 54 p.
25. Doudeijns M. Immigration and labour shortages: evaluation of needs and limits of selection policies in the recruitment of foreign labour / M. Doudeijns, J. Dumont // Paper of OECD-EU conference on «The Economic and Social Aspects of Migration». – Brussels. – 2009. – 31 p.
26. Gera S. International Mobility of Skilled Labour: Analytical and Empirical Issues, and Research Priorities / S. Gera, S.A. Laryea, T. Songsakul. – Ottawa. – 2011. – С. 118-123.
27. Cerna L. Policies and practices of highly skilled migration in times of the economic crisis / L. Gerna // International Labour Office, Social Protection Sector, International Migration Programme. – Geneva. – 2013. – 55 p.
28. McLaughlan G. Migration policies towards highly skilled foreign workers. / G. McLaughlan, J. Salt // Migration Research Unit. – 2008. – 155 p.
29. Stark O. Rethinking the Brain Drain / O. Stark // University of Calgary, Department of Economics. – 2009. – P. 34-42.
30. Tremblay K. Student Mobility between and Towards OECD Countries: a Comparative Analysis / K. Tremblay // International Mobility of the Highly Skilled. – Paris. – 2014. – P. 39-70.