

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН  
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН І БІЗНЕСУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ  
Завідувач випускової кафедри  
\_\_\_\_\_ Л. М. Побоченко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА  
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 292 «МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»  
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ  
«МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»

Тема: «Сучасні тенденції та наслідки міжнародної інтелектуальної міграції в Україні  
в умовах розвитку інформаційних технологій»

Виконавець: Василик Вероніка Сергіївна, група  
МЕВ-203М

\_\_\_\_\_  
(підпис виконавця)

Керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних  
економічних відносин і бізнесу ФМВ НАУ  
Побоченко Леся Миколаївна

\_\_\_\_\_  
(підпис керівника)

Нормоконтролер: Набок Інна Іванівна

\_\_\_\_\_  
(підпис нормоконтролера)

Київ - 2021

# НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет міжнародних відносин

Кафедра міжнародних економічних відносин і бізнесу

спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»

освітньо-професійна програма «Міжнародні економічні відносини»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Побоченко Л.М.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

## ЗАВДАННЯ

### на виконання кваліфікаційної роботи

### Василик Вероніки Сергіївни

1. Тема роботи «Сучасні тенденції та наслідки міжнародної інтелектуальної міграції в Україні в умовах розвитку інформаційних технологій» затверджена наказом ректора від «15» вересня 2021 р. № 1868/ст.
2. Термін виконання роботи: з 04 жовтня 2021 року по 26 грудня 2021 року.
3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти щодо регулювання трудової міграції в Україні (Закон України «Про зовнішню трудову міграцію», Закон України «Про імміграцію», Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 р.), статистичні матеріали Міністерства економіки України, Міністерства внутрішніх справ України, Державної служби статистики України, щорічні звіти міжнародних організацій: Організації об'єднаних націй (ООН), Світового банку (СБ), а також Міжнародна Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей.
4. Зміст пояснювальної записки: теоретичні основи дослідження процесів міжнародної інтелектуальної міграції в умовах інформаційно-інноваційного суспільства, оцінка сучасних тенденцій розвитку міжнародної міграції висококваліфікованих фахівців в умовах інноваційного розвитку світової економіки, проблеми та наслідки «відтоку мізків» з України під впливом пандемії COVID-19.
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: у роботі розміщено 12 таблиць, 17 рисунків.
6. Презентація основних результатів дипломної роботи в електронному вигляді. Розроблена презентація в Microsoft Office Power Point, складає 26 слайдів.

## 7. Календарний план-графік

№	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Вивчити літературні джерела з предмету дослідження та написати заяву про затвердження теми кваліфікаційної роботи	31.08.2021	Виконано
2.	Затвердити план дослідження та отримати завдання до виконання кваліфікаційної роботи	11.10.2021	Виконано
3.	Розкрити теоретичні основи процесів міжнародної інтелектуальної міграції в умовах інформаційно-інноваційного суспільства	12.10.2021-24.10.2021	Виконано
4.	Оцінити сучасні тенденції розвитку міжнародної міграції висококваліфікованих фахівців в умовах інноваційного розвитку світової економіки	25.11.2021-07.11.2021	Виконано
5.	Визначити проблеми та наслідки «відтоку мізків» з України під впливом пандемії COVID-19	08.11.2021-21.11.2021	Виконано
6.	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і додатки	22.11.2021-05.12.2021	Виконано
7.	Передати кваліфікаційну роботу для перевірки на плагіат	06.12.2021	Виконано
8.	Оформити кваліфікаційну роботу	07.12.2021-16.12.2021	Виконано
9.	Передати кваліфікаційну роботу рецензенту для рецензування (за 10 днів до захисту)	17.12.2021	Виконано
10.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	20.12.2021	Виконано
11.	Передати кваліфікаційну роботу науковому керівникові для написання відгуку (за 7 днів до захисту)	21.12.2021	Виконано

8. Дата видачі завдання: «11» жовтня 2021 р.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_

(підпис керівника)

Побоченко Л.М.

(П.І.Б)

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_

(підпис випускника)

Василик В.С.

(П.І.Б)

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Сучасні тенденції та наслідки міжнародної інтелектуальної міграції в Україні в умовах розвитку інформаційних технологій»: 101 сторінка, 12 таблиць, 17 рисунків, 100 літературних джерел.

**Перелік ключових слів (словосполучень):** ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА МІГРАЦІЯ, ВІДТІК МІЗКІВ, МІЖНАРОДНІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ МІГРАНТИ, ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНІ ФАХІВЦІ, МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА.

**Об'єкт дослідження:** процеси міжнародної інтелектуальної міграції в Україні в контексті розвитку інформаційних технологій.

**Предмет дослідження:** міжнародна інтелектуальна міграція в аспектах її впливу на економічний розвиток України.

**Мета кваліфікаційної роботи:** дослідження тенденцій та наслідків міжнародної інтелектуальної міграції в Україні в умовах розвитку інформаційних технологій.

**Методи дослідження:** теоретичні методи: аналізу та синтезу, індукції та дедукції, історичного та логічного, причинно-наслідкових зв'язків; емпіричні методи: статистичний, графічний; метод системного аналізу, класифікацій та ін.

**Отримані результати та їх новизна:** полягають у розробці прикладних питань та у теоретичному обґрунтуванні процесів міжнародної інтелектуальної міграції в Україні в умовах розвитку інформаційних технологій.

**Значущість виконаної роботи та висновки:** аналіз тенденцій та наслідків міжнародної інтелектуальної міграції в Україні, а також її впливу на економічний розвиток України; визначення пропозицій щодо змін міграційної політики України відповідно до світового досвіду.

**Рекомендації щодо використання результатів:** матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати під час розробки положень міграційної політики України; для підготовки наукових статей та тез, аналітичних звітів та доповідей щодо процесів міжнародної інтелектуальної міграції в Україні.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ МІЖНАРОДНОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА.....	9
1.1. Поняття, сутність та класифікація міжнародної інтелектуальної міграції.....	9
1.2. Вплив міграції висококваліфікованих фахівців на економічний та інноваційний розвиток.....	16
1.3. Світовий досвід регулювання процесів міжнародної інтелектуальної міграції.....	26
РОЗДІЛ 2	
ОЦІНКА СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	38
2.1. Аналіз напрямків та структури міжнародної інтелектуальної міграції в світі.....	38
2.2. Дослідження масштабів та основних центрів тяжіння «відтоку мізків» з України.....	48
2.3. Вплив міграції висококваліфікованих спеціалістів на основні показники економічного розвитку України.....	60
РОЗДІЛ 3	
ПРОБЛЕМИ ТА НАСЛІДКИ «ВІДТОКУ МІЗКІВ» З УКРАЇНИ ПІД ВПЛИВОМ ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	69
3.1. Проблемні аспекти та причини міжнародної інтелектуальної міграції з України в контексті пандемії COVID-19.....	69
3.2. Шляхи вдосконалення міграційної політики висококваліфікованих спеціалістів України з урахуванням світового досвіду.....	75
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	91

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Актуальність теми міжнародної інтелектуальної міграції в сучасних умовах підтверджується домінуючою тенденцією глобальних трансформацій у міжнародних відносинах. Одним з її проявів виступає саме міжнародна інтелектуальна міграція, де більшого поширення і значення набуває переміщення працездатного населення, зумовлене соціально-економічними, політичними, етнічними та релігійними чинниками. Істотне зростання масштабів міжнародної інтелектуальної міграції, залучення до неї значних обсягів трудових ресурсів актуалізують дослідження міжнародної інтелектуальної міграції як однієї з форм світових господарських зв'язків та її впливу на світове господарство.

В умовах активізації процесів інтелектуальної міграції важливим завданням для України стає збереження державного інтелектуального потенціалу. Його виконання вимагає комплексного та досконалого розуміння сутності міграційної мотивації, яка спричиняє еміграцію висококваліфікованих фахівців. В цьому контексті на особливу увагу заслуговує проблематика географічного виміру міграції українців. Визначення основних напрямків міграції наочно демонструє прагнення та очікування мігрантів, їхні потреби, невдоволення яких на Батьківщині призводить до реалізації міграційних амбіцій. Відтак розуміння того, куди виїжджає українська інтелектуальна еліта, дозволить органам державної влади визначити орієнтир для реалізації реформ, спрямованих на формування сприятливого для науковців та фахівців внутрішнього середовища на українській території.

Найбільш важливими в науковому розумінні для автора під час роботи над кваліфікаційною роботою були теоретичні розробки провідних вітчизняних фахівців, зокрема: О.В. Бадзюнь, З. П. Бараник, О.І. Демиденко, Л. А. Жураковська, М. Іншин, О. А. Малиновська, Л. М.Побоченко, І.П. Ольшевська, І. А. Островський, А.С. Росохата, Л.Ю. Сагер В. В. Сандугей, А. С. Соломко, Р. Д. Стаканов, Х.Є. Фогел, та ін.

**Метою кваліфікаційної роботи** є дослідження сучасних тенденцій та наслідків міжнародної інтелектуальної міграції в Україні в умовах розвитку інформаційних технологій.

Відповідно до поставленої мети виділяють **основні завдання:**

- визначити поняття та класифікації міжнародної інтелектуальної міграції;
- розкрити особливості впливу міграції висококваліфікованих фахівців на економічний та інноваційний розвиток;
- дослідити світовий досвід регулювання процесів міжнародної інтелектуальної міграції;
- проаналізувати напрямки та структури міжнародної інтелектуальної міграції в світі;
- дослідити масштаби та основні центри тяжіння «відтоку мізків» з України;
- оцінити вплив міграції висококваліфікованих спеціалістів на основні показники економічного розвитку України;
- розкрити проблемні аспекти та причини міжнародної інтелектуальної міграції з України в контексті пандемії COVID-19;
- визначити шляхи вдосконалення міграційної політики висококваліфікованих спеціалістів України з урахуванням світового досвіду.

**Об'єктом дослідження** є процеси міжнародної інтелектуальної міграції в Україні в контексті розвитку інформаційних технологій.

**Предметом дослідження** є міжнародна інтелектуальна міграція в аспектах її впливу на економічний розвиток України.

**Методологія дослідження.** Методологічну основу кваліфікаційної роботи становлять як загальнонаукові так і спеціальні методи наукових досліджень. В основі кваліфікаційної роботи – використання принципу єдності теорії та практики, дослідження причинно-наслідкових зв'язків, застосування методу наукової абстракції та порівняльних оцінок, аналізу та синтезу, що дозволяє дослідити

процеси міжнародної інтелектуальної міграції в Україні та визначити її наслідки та вплив на основні показники економічного розвитку країни.

**Теоретичною основою дослідження** є економічні дослідження провідних вітчизняних і зарубіжних учених. Інформаційною базою стали законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти щодо регулювання трудової міграції в Україні (Закон України «Про зовнішню трудову міграцію», Закон України «Про імміграцію», Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025р.). Статистичною основою стали щорічні звіти Організації об'єднаних націй (ООН), Міжнародної організації міграції (МОМ), Міжнародної організації праці (МОП), Світового банку, аналітичного центру CEDOS (Київ), а також дані Державної служби статистики України.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та висновки кваліфікаційного дослідження висвітлено у науковій публікації, яку опубліковано у:

Василик В. С. Європейський досвід підтримки малого та середнього бізнесу в умовах пандемії COVID-19 / В. С. Василик, Ю. А. Дроздик // Міжнародна науково-практична конференція «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі»: Збірник тез. – К.: "КОМПРИНТ", 2021. – С. 72-75.

Vasylyk V. S. Green investments as forms of international financing for sustainable development projects / V. S. Vasylyk // Abstracts of XXI International conference of higher education students and young scientists "POLIT. CHALLENGES OF SCIENCE TODAY" Kyiv, 2021. – Access mode: <http://fmv.nau.edu.ua>.

Василик В.С. Розвиток світових фінансових криз в умовах глобалізації // Сучасні міжнародні відносини: актуальні проблеми теорії і практики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції / Факультет міжнародних відносин; Національний авіаційний університет; за загальною редакцією Ю. О. Волошина – Київ: НАУ, 2021. – С. 218-222.

**Структура кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку бібліографічних посилань використаних джерел. В роботі розміщено 12 таблиць та 17 рисунків. Список бібліографічних посилань використаних джерел включає 100 найменувань на одинадцяти сторінках.



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ МІЖНАРОДНОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

### 1.1. Поняття, сутність та класифікація міжнародної інтелектуальної міграції

З огляду на інноваційний розвиток світової економіки на початку XXI століття все більш важливим чинником економічного, соціального та демографічного розвитку багатьох країн стає наявність висококваліфікованих фахівців, у тому числі науковців, що є важливою передумовою використання науки і техніки. Нові передові технології ще більше модернізують технологічні засади суспільства, аби відповідати вимогам світового ринку. При цьому сучасні інновації все більше ґрунтуються на результатах фундаментальних досліджень і потребують прискореного впровадження на практиці, що підвищує роль «людського капіталу» в економічному та соціальному розвитку. В економіці знань людський капітал є ключовим фактором збереження країни конкурентної переваги.

Науковці по різному трактують поняття «інтелектуальна міграція». Деякі розумію під цим терміном міграційні процеси науково-технічних спеціалістів, а інші розширюють дане поняття до усього комплексу міграційних потоків кваліфікованих кадрів, що працюють поза межами батьківщини. Островський І.А. та Рибак Г.І. зазначають, що термін «інтелектуальна міграція» виник у 30-х роках XX ст., після того як до США іммігрувати фахівці, інженери та вчені-біженці з фашистської Німеччини. Пізніше переманювання висококваліфікованих працівників, що негативно позначалося на науково-технічному й економічному потенціалі країни-донора, отримало назву «відплив умів», або мізків (braindrain) [32, с. 42].

Ю.І. Римаренко розглядає міжнародну інтелектуальну міграцію як перетягування інтелектуальних ресурсів з однієї країни. Варто зазначити, що деякі

країни активно заохочують таку міграцію, тому що вона сприяє соціально-культурному розвитку. Окрім держав світу, переміщення інтелектуальних ресурсів є також вигідним для транснаціональних компаній, які вже досить давно зайняли лідируючу роль на міжнародній арені. Узагальнюючи Римаренко визначає інтелектуальну міграцію як соціальне переміщення у межах національної території або в міждержавному просторі тієї категорії осіб, які займаються розумовою діяльністю, створюють суспільні блага та матеріальні цінності внаслідок інтелектуальної діяльності [38].

У статті «Інтелектуальна міграція як складова світових міграційних процесів» А.С. Соломко зазначає, що наразі міжнародна інтелектуальна міграція має тенденцію до збільшення обсягів та інтенсивності. Науковець вважає, що сутністю **міжнародної інтелектуальної міграції** є «переміщення індивідів в прямому і зворотному (реальному або віртуальному) напрямках з метою пошуку нового місця докладання своєї інтелектуальної праці з урахуванням рівня освіти, ступеню професійної та кваліфікаційної підготовки, тобто, особистого інтелектуального капіталу» [45, с. 100]. Крім того Соломко велику увагу приділяє освітній міграції, як одній із форм прояву інтелектуальної міграції. Він зазначає, що останнім часом вона набула широкої популярності та свідомо стимулюється провідними країнами Заходу, зокрема, Великобританією.

Вузкий підхід до визначення поняття «**інтелектуальної міграції**» розділяє О. Ровенчак. Вона вважає, що під цим терміном слід розуміти міграційні переміщення найбільш освічених та підготовлених кадрів – вчених, викладачів університетів, співробітників науково-дослідних інститутів, які працюють переважно за спеціальністю на основі короткотермінових чи довготермінових контрактів в країнах імміграції, де отримують кращі умови праці і вищу зарплатню, ніж удома [40, с. 136].

Явище інтелектуальної міграції в науковому середовищі визнається багатоплановим та впливовим. Окремі дослідники акцентують увагу на науковому характері інтелектуальної міграції. Втім, більш розповсюдженою є точка зору,

згідно з якою до цієї сфери міграційного руху відноситься весь спектр переміщень осіб, які залучені до процесів творчої та інтелектуальної праці [20, с. 140].

Глобалізація світового ринку праці спричиняє загальне вирівнювання середньої заробітної плати між країнами при одночасному збільшенні розриву в доходах між різними категоріями працівників. Зростання розриву в доходах викликає збільшення диференціації факторних доходів – праці та капіталу, на користь останнього. Висококваліфіковані працівники на сучасному глобальному ринку праці є власниками капіталу (як фінансового – необхідного для отримання відповідного рівня знань, так і інтелектуального – необхідних здібностей та талантів, які також мають своє фінансове вираження), на відміну від класичної робочої сили.

Для характеристики міграції висококваліфікованих працівників у сучасній українській та зарубіжній науковій літературі використовується декілька понять: «**відплив мізків**» (**braindrain**), тобто виїзд значної кількості фахівців, що має економічні наслідки; «**набуття мізків**» (**braingain**) – прибуття кваліфікованих іммігрантів, що прискорює розвиток економіки; «**циркуляція мізків**» (**braincirculation**) – періодичні виїзди/повернення висококваліфікованих фахівців, однаково заангажованих у наукових дослідженнях чи високотехнологічних виробництвах в обох країнах; «**розтікання/поширення мізків**» (**brainstrain**) – глобальне поширення знань завдяки міграції фахівців та студентів; «**повернення мізків**» (**reversebrain**) – повернення спеціалістів, збагачених іноземним досвідом для постійної або й тимчасової роботи на батьківщині, а також участь у проектах на батьківщині віртуально, без фізичного повернення; «**втрата мізків**» (**brainwaste**), коли кваліфіковані мігранти за кордоном ви конують некваліфіковану роботу і втрачають професійні навички; «**заміна мізків**» (**brainexchange**) – заміщення фахівців, які виїжджають за кордон, спеціалістами, які прибули з інших країн; «**глобалізація мізків**» (**brainglobalization**) – певний рівень мобільності професіоналів, необхідний для участі у глобальній економіці; «**експорт мізків**» (**brainexport**) – цілеспрямована підготовка спеціалістів для роботи за кордоном з метою отримання економічних вигод [28].

Розвинені країни створили найпривабливіші умови для залучення найкращих іноземних спеціалістів із різних регіонів світу, що сприяє їх процвітання. Вони залучають іноземних вчених, інженерів, менеджерів, викладачів та інших фахівців, що означає «імпорт знань», що надає переваги для національної економіки. Відповідно до чого коректуються міграційні законодавства, створюються спеціальні програми для висококваліфікованих мігрантів, цілеспрямовано розширюється прийом іноземних студентів і аспірантів, заохочується їх працевлаштування після завершення навчання, створюються міжнародні дослідницькі колективи, заохочується міграція, пов'язана з інвестиціями в пріоритетні галузі. Міграція висококваліфікованих кадрів поширена майже в усіх країнах, особливо в тих, де попит на фахівців вищої освіти значно нижчий, ніж їх пропозиція. У цьому випадку країна стає так званим донором знань, оскільки значна частина її високоосвічених громадян мігрує до економічно розвинених країн.

Концепція «відтоку мізків» була створена Британським королівським товариством у відповідь на еміграцію інженерів, експертів, лікарів і вчених із Великобританії до США. За 50-річну історію цього терміну результати наукових досліджень у цій галузі довели різноманітність методів визначення значення поняття «відтік мізків» в Україні та за кордоном.

Що стосується класифікації міжнародної інтелектуальної міграції, то варто розпочати з видів міграції. Розрізняють п'ять основних її видів: політична, туристична, трудова, освітня та релігійна. Відповідно трудова міграція у свою чергу класифікується за рівнем освіти, професійними групами, видами та сферами діяльності (див. Рис. 1.1.).

Згідно з класифікацією до низькокваліфікованих мігрантів відносять робітників, що мають загальну або початкову середню освіту, низьку професійну підготовку, здатні виконувати тільки підсобні роботи відповідно до встановленого інструктажу. Кваліфіковані мігранти – це особи, які переважно мають середню технічну або неповну вищу освіту, але не мають можливості (або бажання) працевлаштуватися в країні проживання здатні виконувати як розумову та фізичну працю у соціальній та будівельній сферах. Вискокваліфіковані мігранти – це особи,

які мають вищу освіту, або ступінь магістра, або здобувають науковий ступінь, мають значний досвід роботи у певній галузі, посідають провідні (керуючі) посади, здатні виконувати висококваліфіковану роботу у технологічній, економічній та фінансовій сферах. Інтелектуальні мігранти – це особи, що мають науковий ступінь кандидата або доктора наук, виїжджають закордон з власної волі або за запрошенням, працюють переважно у високоінтелектуальних сферах: освіта, наука, технології [59].



Рис 1.1. Класифікація трудової міграції.

Джерело: Бараник З.П. Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження / З.П. Бараник, Романенко І.О. // Ефективна економіка. – 2014. – №6. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3096>.

Виходячи з даної системи, інтелектуальна міграція є складовою трудової міграції. В свою чергу інтелектуальну міграцію можна поділити на внутрішню (в межах однієї країни) та зовнішню (міждержавну). Міжнародну інтелектуальну міграцію можна класифікувати відповідно до наступних ознак: територіальних, часових, організаційних, а також за причинами. За територіальними ознаками

міжнародну інтелектуальну міграцію можна поділити на міжконтинентальну і внутрішньоконтинентальну (наприклад, сучасні мігранти з однієї європейської країни в іншу).

За часовими ознаками можна виокремити безповоротну, постійну, тимчасову, маятникову та сезонну інтелектуальну міграцію. Безповоротна міграція характеризується зміною попередньої постійної роботи та місця проживання. Експерти ООН вважають, що постійні мігранти – це люди, які залишили країну більше року тому. Під короткостроковими мігрантами розуміють тих, хто залишає рідну країну або прибуває в іншу країну не менше ніж на три місяці і не більше ніж на рік. Отже, довгострокова міграція – це низка переміщень протягом періоду часу, визначеного відповідним законодавством. Згідно зі статистикою, категорія «постійні мігранти» має різні визначення в кожній країні. Тимчасова інтелектуальна міграція визначається переселенням на досить тривалий, але обмежений термін, що часто пов'язано з трудовою діяльністю в регіоні вселення. Тимчасовими є переміщення працівників з одних держав в інші або всередині країни, наприклад, для роботи за контрактом на кілька років. Маятникова міграція визначається як регулярні поїздки до місця роботи або навчання за межі населеного пункту постійного проживання. Сезонна міграція являє собою переміщення людей в певні періоди року.

Розрізняють організовану та неорганізовану інтелектуальну міграцію. Організована форма міграція здійснюється не лише державними структурами (наприклад, в рамках міждержавних угод), а також за допомогою або самостійно різними громадськими організаціями. Організована інтелектуальна міграція здійснюється відповідно до політики держав, яка може впливати на обсяг і напрямок переміщення населення з однієї країни в іншу. За цих обставин держава зацікавлена в тому, щоб міграційний процес відповідав національним інтересам. Для цього формуються необхідні нормативні акти, укладаються міжнародні угоди, створюються відповідні служби, вводяться міграційні квоти, виділяються матеріальні та інші ресурси. Неорганізована інтелектуальна міграція реалізується без допомоги держави чи громадських установ.

Слід також зазначити, що, залежно від рівня регулювання з боку держави, міжнародна інтелектуальна міграція може бути регульованою та нерегульованою. Під час регульованої інтелектуальної міграції держава значною мірою бере участь у різних формах заходів підтримки та стимулювання. Що стосується нерегульованої міграції, то дані процеси є хаотичними та негативно впливають на країну перебування.

Класифікація міжнародної інтелектуальної міграції відповідно до причин відіграє важливу роль не тільки для систематизації, але і показує, що спонукає громадян до переміщення. Серед головних причин можна зазначити наступні:

**– політичні;**

Через політичну нестабільність на батьківщині люди втрачають довіру до уряду та державних установ, внаслідок чого вони починають почувати себе не захищено. У зв'язку з цим також має місце загроза військових дій та низька соціальна підтримка населення.

**– економічні;**

Нерівномірність економічного розвитку країни провокує низький рівень зайнятості, а також суттєву різницю в оплаті однакової за якісними та кількісними показниками праці у різних країнах. Дана причина є чи не найголовнішою для стимулювання громадян покидати батьківщину у пошуках перспектив у кар'єрному зростанні, кращих умов праці та вищої заробітної плати. Також до даної причини можна віднести зміни у розміщенні виробництва, зникнення певних галузей виробництва або значне їх скорочення.

**– соціальні;**

Висококваліфіковані спеціалісти відчуючи недостатню самореалізацію на батьківщині часто тяжіють до міграції задля задоволення потреб у розвитку особистості, а також прагнуть підвищити рівень матеріального добробуту та поліпшення умов праці та якості життя.

Отже, в умовах розвитку інформаційних технологій все більш важливим чинником економічного, соціального і демографічного розвитку багатьох країн стає наявність висококваліфікованих фахівців, зокрема наукових кадрів, що є важливою

передумовою використання нових передових технологій та модернізації технологічної бази. У зв'язку з чим поширеним стає явище інтелектуальної міграції, яка характеризується переміщення інтелектуальних ресурсів (найбільш освічених та підготовлених кадрів) з однієї країни в іншу. Цей процес також отримав назву «відплив мізків» (brain drain).

## **1.2. Вплив міграції висококваліфікованих фахівців на економічний та інноваційний розвиток**

Тенденція до зростання обсягів міграційних потоків, дефіцит працівників з відповідним рівнем знань, вмінь та навичок актуалізує проблему міграції висококваліфікованих працівників. Все більше науковців досліджують дану тематику, проте єдиного підходу до визначення цього поняття немає.

Інтелектуальна міграція, або як її ще називають «відтік мізків», відображає процес, у якому з країни чи регіону емігрують вчені, спеціалісти та кваліфіковані робітники з економічних, рідше політичних, релігійних чи інших причин. Однією зі складових міграції є творча діяльність, що знаходиться під захистом виключного права, з властивою їй новизною чи оригінальною формою, тобто інтелектуальна власність. Інтелектуальна власність має дуже важливе значення для будь-якої країни. Щоб країна нормально розвивалася, а тим більше була економічно розвиненою, держава зацікавлена у підтримці та розвитку свого інтелектуального потенціалу, вона має контролювати ринок інтелектуальної праці та не допустити виїзд за кордон висококваліфікованих робітників, спеціалістів, винахідників, вчителів, медиків, професорів тощо.

У статті «Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження» Бараник З.П. та Романенко І.О. визначають висококваліфікованих мігрантів як осіб, особи, які мають вищу освіту, або ступінь магістра, або здобувають науковий ступінь, мають значний досвід роботи у певній галузі, посідають провідні (керуючі) посади, здатні виконувати висококваліфіковану роботу у технологічній, економічній



та фінансовій сферах. Інші вчені зводять тлумачення до фахівця, який має вищу освіту.

У наукових працях також можна зустріти поняття «інтелектуальний мігрант», яке зазвичай трактують як осіб, що мають науковий ступінь кандидата або доктора наук, виїжджають закордон з власної волі або за запрошенням, працюють переважно у високоінтелектуальних сферах: освіта, наука, технології. Таким чином поняття «висококваліфікований мігранта» та «інтелектуальний мігрант», можна вважати синонімами, оскільки вони відображають місце і функції особи в економічній системі, її здібності до праці, що значною мірою є подібні. Через відсутність їх усталеного визначення інтелектуальний мігрант, зазвичай, ідентифікують як висококваліфікований [59].

Під впливом вимог до кваліфікації та навичок, зростаючої конкуренції, а також наслідків пандемії COVID-19, ринок праці стає все дедалі жорсткішим. Сприяє поширенню міграції висококваліфікованих працівників глобальний дефіцит талантів, який в епоху формування економіки знань постійно зростає. Компанії по всьому світу стикаються з усе більшими проблемами, ніж будь-коли, залучення та утримання кваліфікованих працівників. У 2021 році майже 7 з 10 (69%) компаній повідомили про нестачу талантів і труднощі з наймом. Кількість роботодавців, які зазнають труднощів із працевлаштуванням, постійно зростає, а особливо починаючи з 2016 року, (див. Рис. 1.2.).

Варто зазначити також сфери, що найбільше потребують висококваліфікованих кадрів:

- операційна діяльність та логістика;
- виробництво;
- ІТ та дані;
- продажі та маркетинг;
- адміністрація та офісний менеджмент.

Водночас суттєво змінюються вимоги до знань та навичок, якими повинні володіти сучасні працівники. За прогностичними оцінками до 2030 року попит на працівників з технологічними навичками (розширені ІТ-навички / програмування,

наукові дослідження) зростає на 39%. Більш затребуваними стануть також соціальні та емоційні навички, так звані softskills, (міжособисті навички та емпатія, викладання та навчання інших).

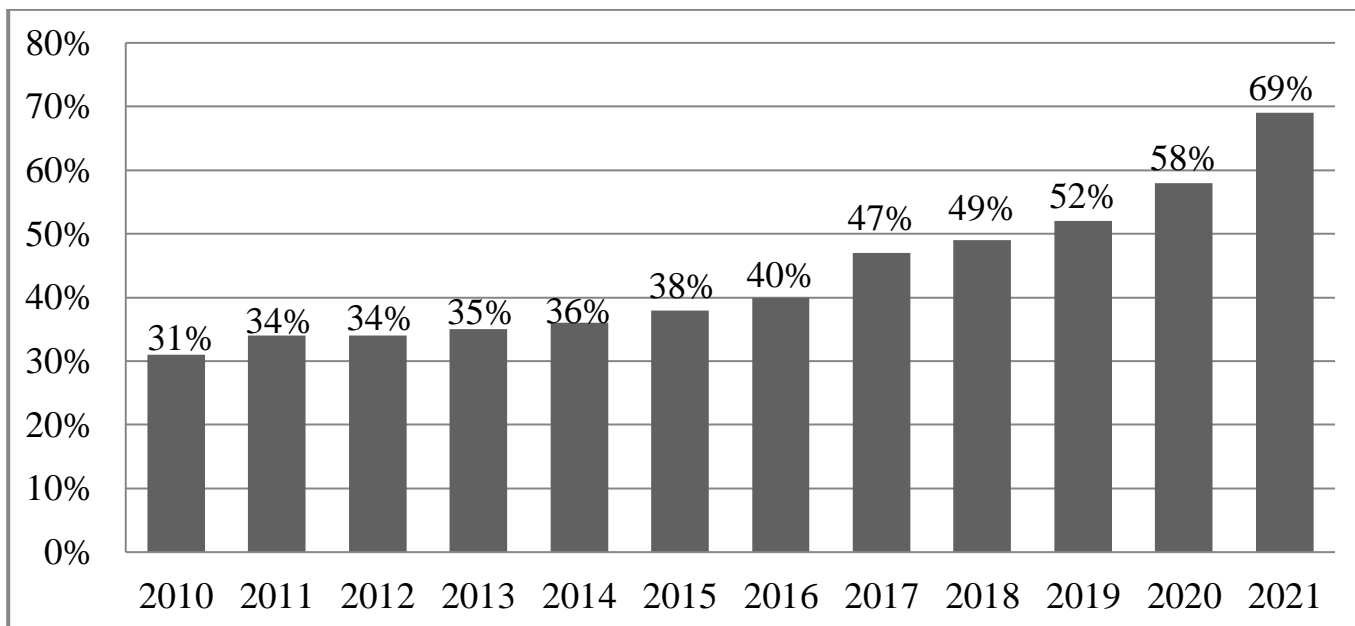


Рис. 1.2. Кількість роботодавців, які зазнають труднощів із працевлаштуванням в 2010-2020рр., (%).

Джерело: ManpowerGroup Employment Outlook Survey Q3 2021. – Електронний ресурс. – Режим доступу: [https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202021/MPG\\_2021\\_Outlook\\_Survey-Global.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202021/MPG_2021_Outlook_Survey-Global.pdf).

Глобалізація об'єднує ринки праці, створюючи потоки робочої сили. Сучасна тенденція проявляється у зростанні міграції висококваліфікованих кадрів з країн, що розвиваються, до розвинених країн. З одного боку, країни з розвинутою економікою відчувають нестачу робочої сили, тому попит на кваліфікованих працівників зростає. З іншого боку, краща заробітна плата, дешевший транспорт, умови зайнятості та рекрутингу спонукають кваліфікованих мігрантів шукати роботу саме в розвинених країнах.

Сьогодні міграційна політика багатьох розвинутих країн світу ґрунтується на принципі приваблення інтелектуальних мігрантів, адже саме вони визначають конкурентоспроможність економічних систем, є основою багатства народів та

головним ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати і ефективно використовувати висококваліфікованих особистостей все більшою мірою визначає економічний розвиток країни та рівень добробуту її громадян. Тому перш за все високорозвинені країни підтримують зростання власного інтелектуального капіталу, створюючи науково-технологічні парки, лабораторії та інвестуючи у розвиток навчально-наукових установ. По-друге, вони також залучають іноземні висококваліфіковані кадри, які у свою чергу мають розвинені розумові, аналітичні здібності, вміння реагувати на зміни та актуальні світові тенденції розвитку.

Останнім часом посилилася глобальна конкуренція за кваліфіковану робочу силу, що було спричинено скороченням кваліфікованої робочої сили в багатьох розвинених країнах, а також загальним старінням населення, зокрема постіндустріальних країнах. Це є одним із визначальних факторів для проведення цими країнами стимулюючої міграційної політики для висококваліфікованих працівників.

«Погоня за мізками» стала одним із визначальних факторів економічного процвітання в умовах сучасної міжнародної конкуренції. Безумовне лідерство в цій галузі належить США, які за останні два з лишком десятиліття залучили з країн, що розвиваються 250 000 висококваліфікованих фахівців, із Західної Європи – близько 20 тисяч осіб. Активно залучають іноземних фахівців і самі західноєвропейські країни.

Одним із основних факторів перерозподілу благ є міграція висококваліфікованих кадрів, які є ключовими ресурсами створення вартості. Саме тому заперечувати вплив міжнародної міграції на економічний розвиток неможливо заперечити. Проте вплив масштабної міграції на економічне зростання відрізняється з точки зору країни-донора та країни-реципієнта, у зв'язку з цим варто також зазначити про позитивні та негативні аспекти міграційних процесів висококваліфікованих кадрів для них (див. Табл. 1.1). Узагальнюючи можна зазначити, що більше переваг все ж отримує країна-реципієнт, які полягають у зростанні частки виробництва та експорту товарів з високою доданою вартістю,

підвищенні рівня конкурентоспроможності економіки та зростанні ВВП та інших макроекономічних показників.

Таблиця 1.1

Позитивні та негативні аспекти міграційних процесів  
висококваліфікованих кадрів

З позиції країни-донора		З позиції країни-реципієнта	
Позитивний вплив	Негативний вплив	Позитивний вплив	Негативний вплив
1. Зниження конкуренції на внутрішньому ринку, що сприяє скороченню безробіття.	1. Зниження темпів розвитку або рецесію наукоємних та високотехнологічних областей.	1. Залучення висококваліфікованих працівників з меншим рівнем витрат на оплату праці.	1. Збільшення кількості населення створює занадто великий тиск на природні ресурси.
2. Зростання внутрішнього попиту, яке спричинене реалізацією капіталу робітника-мігранта на батьківщині, шляхом споживання, будівництва або придбання житла, витрат на власне медичне лікування.	2. На макроекономічному рівні збільшується імпорт наукоємної та високотехнологічної продукції та знижується її експорт.	2. Підвищення загального рівня та конкуренції у галузі, сприяючи інтенсифікації процесів її розвитку та підвищуючи її конкурентоспроможність на міжнародному ринку.	2. Збільшення бюджетного навантаження за рахунок додаткових соціальних витрат (переважно у випадках міграції сімей);
3. Валютні надходження від емігрантів у країну.	3. Дефіцит кадрів серед фахівців високого рівня.	3. Відсутність потреби вкладати кошти у освіту приїжджих фахівців.	
4. За умови зменшення безробіття та густоти населення відбувається покращення якості життя населення.	4. Переміщення інвестиційних ресурсів у менш наукоємні галузі, а відповідно до виробництва продукції з нижчою доданою вартістю.		

Примітка. Складено автором за даними Росохата А.С. Окремі питання економічної безпеки: дослідження впливу змін у міграційних процесах на економічний та інноваційний розвиток країн / А.С. Росохата, Л.Ю. Сагер // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2020. – № 1. – С.65-66.

У країні-донорі навпаки відбувається зростання експорту сировинних ресурсів, як наслідок, економіка країни функціонує як сировинна та формується типова економічна модель «країни третього світу». Таким чином, у результаті міграції висококваліфікованих кадрів розрив у рівні економічного та соціального розвитку між країною-реципієнтом та країною-донором зростає [41, с.67].

Більшість економістів приходять до висновку, що втрати висококваліфікованих кадрів є згубними для країн, що розвиваються, які найчастіше виступають у ролі країн-донорів. Найбільш негативним наслідком є від'їзд невеликої групи вчених, досягнення яких впливають на НТП країни походження. При еміграції кваліфікованих робітників та інженерно-технічного персоналу, вчених та спеціалістів країна-донор опиняється у великому програші, тому що втрачаються витрати, вкладені в підготовку кадрів, і відбувається відтік висококваліфікованої робочої сили, інтелектуальної еліти, творчий потенціал якої служив першоосновою та запорукою науково-технічної революції.

Даний вплив примножується через те, що ці вчені зазвичай працюють у студентських і аспірантських аудиторіях, а їх відтік вплине на формування майбутнього освіти, інтелекту та інноваційного потенціалу в країні походження. Міграція вчених, науковців, викладачів університетів веде до подальшої міграції талановитих студентів. Такий розвиток подій загрожує руйнуванням десятилітніх наукових шкіл і деградацією національної науки.

Наприклад, Індія вже давно є важливою ланкою у міжнародній міграції висококваліфікованих кадрів. У Індії щороку випускається близько 120 000 студентів-випускників, які емігрують у пошуках роботи та кращих умов праці. Найбільшим центром тяжіння індійських працівників є Сполучені Штати.

Крім того, навчання студентів за кордоном та надання їм можливостей для подальшого працевлаштування в країні призначення призведе до втрати потенційних висококваліфікованих кадрів та зниження людського потенціалу в країні походження. Оскільки висококваліфіковані кадри сплачують більше податків, їх від'їзд призводить до зменшення податкових надходжень до бюджету. також

варто зазначити, що висококваліфіковані працівники потребують меншої соціальної підтримки від державної системи.

На противагу країнам-донорам, високорозвинені країни є країнами-реципієнтами, тому відповідно отримують більше переваг від міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів. Наприклад, політика США ґрунтується на принципі залучення іноземного інтелекту, що здійснюється на державному рівні. Значна кількість університетів Америки запрошують іноземних талановитих студентів на навчання, надають освітні послуги, пропонують гранти, стипендії з подальшим працевлаштуванням та гарантованою високою заробітною платою і в майбутньому натуралізацію в США.

Країни Європи також впроваджують державну політику щодо залучення іноземних ресурсів. Серед головних чинників, які приваблюють висококваліфікованих мігрантів є наступні: створення сприятливого середовища для акумуляції наукових знань, створення міжнародних програм з інформаційного обміну для підвищення кваліфікації і інтелектуального потенціалу вченого, що призводить до досягнення більшої конкурентоспроможності. Також важливими чинниками є міжнародне співробітництво з можливістю здійснювати зарубіжні відрядження, що сприяють приєднанню до досягнень світової науки і ділової культури. Тим самим відбувається трансформація у розвитку дослідника, науковця чи викладача, відповідного до принципів розвитку і функціонування інформаційного суспільства. Формування науково-технічних фахівців шляхом активного використання інформаційного обміну призведе до засвоєння міжнаціональної ділової культури; високої мобільності нових знань, навичок, досвіду [59].

Постійний приплив висококваліфікованих кадрів у країни з розвинутою економікою позитивно позначається також і на безпеці приймаючих країн, тому в цих країнах були прийняті спеціальні закони і нормативні акти, що стимулюють приплив інтелектуальних мігрантів з-за кордону. У цей же час у країнах-донорах гальмується розвиток науки, військової промисловості, знижується рівень безпеки та економічні показники. Таким чином, країна-донор погіршує своє економічне

становище та втрачає перспективи розвитку у майбутньому. Відповідно всі втрати країни-донора обертаються виграшем для іншої країни. За найскромнішими підрахунками, економія США лише у сфері освіти та наукової діяльності склала за останню чверть століття понад 15 млрд. дол. США. Одержаний прибуток від залучення іноземних фахівців вище за суму, яку виділяють як допомогу країнам, що розвиваються, у 7 разів – у Канаді, а у Великобританії – у 3 рази. Зменшення втрат від відпливу інтелектуальних мігрантів у країнах-донорах можливе лише частково і лише за реалізації спеціального комплексу заходів міграційної політики.

Розвинені індустріальні країни залучають набагато більше іноземних фахівців, ніж потребується. Тим самим створюється конкуренція між місцевими працівниками та іммігрантами. Усе це сприяє зниженню оплати праці та підвищенню інтенсивності праці іноземних спеціалістів. Крім того, частина вчених і фахівців, що залишилися незатребуваною, взагалі не працюють відповідно до отриманої професії. Багато мігрантів – артистів, лікарів, учених – не можуть влаштуватися за фахом і працюють таксистами, сторожами, офіціантами.

Сумний досвід низки співвітчизників, тим не менш, не є фактором, що стримує подальшу еміграцію. Як не прикро це констатувати, але навіть некваліфікована робота не за фахом у чужій країні часто оплачується вище, ніж праця фізика-ядерника, лікаря, інженера, професора на батьківщині. Тому потік кваліфікованих працівників практично не скорочується.

Нині молодь, яка становить потенціал будь-якої країни, постає перед вибором: чи залишитись працювати на батьківщині чи виїхати за кордон? Багато випускників воліли б працювати на батьківщині, але тут постають дуже важливі питання, які є визначальними для цього вибору: затребуваність знань та адекватна оцінка дослідницької праці; можливість вирішення житлових проблем; можливість працювати на новітньому устаткуванні.

Варто зазначити, що міграційні процеси є одним із важливих факторів, які враховуються при вивченні економічної ситуації та розвитку країн. Але в той же час міграція висококваліфікованих спеціалістів може вплинути на становлення та розвиток інновацій у країні. Всесвітня організація інтелектуальної власності

оприлюднила щорічний звіт «Global Innovation Index 2021», в якому аналізується інноваційна діяльність 132 країн світу. Глобальний інноваційний індекс ранжує світові економіки відповідно до їх інноваційних можливостей. Він складається з 80 показників, згрупованих за вхідними та вихідними інноваційними ресурсами та віддзеркалює різні аспекти інновацій. Згідно з Глобальним індексом інновацій за 2021 рік, найбільш інноваційною країною у 2021 році визнано Швейцарію, за якою в рейтингу слідує Швеція, США, Велика Британія та Республіка Корея. Серед регіонів лідерами є:

- у Північній Америці – США та Канада;
- в Європі – Швейцарія, Швеція, Велика Британія;
- у Північній Африці та Західній Азії – Ізраїль, Об'єднані Арабські Емірати та Туреччина;
- у Центральній і Південній Азії – Індія, Ісламська Республіка Іран та Казахстан;
- у Латинській Америці та Карибському басейні – Чилі, Мексика та Коста-Ріка;
- у Південно-Східній Азії, Східній Азії та Океанії – Республіка Корея, Сінгапур, Китай;
- в Африці (на південь від Сахари) – Південна Африка, Кенія, Об'єднана Республіка Танзанія.

Трійка лідерів серед інноваційних економік за рівнем доходів має наступний вигляд:

- з високими доходами – Швейцарія, Швеція, Сполучені Штати Америки;
- із доходом вище середнього – Китай, Болгарія, Малайзія;
- із доходом нижче середнього – В'єтнам, Індія, Україна;
- малозабезпечені – Руанда, Таджикистан, Малаві.

Що стосується місця України у Глобальному інноваційному індексі, то у 2021 році вона посіла 49 місце серед 132 економік, 76 місце по запровадженню інновацій, 37 місце за результатами інноваційної діяльності. Як бачимо з рисунку 1.3 за проаналізований період з 2015 року Україна подала у рейтингу до 2018 року, а з



2019 року відмічаємо незначну тенденцію до зростання. Проте, звернувши увагу на рейтинговий бал, варто зазначити, що він залишається в межах 35-38 балів зі 100 можливих.

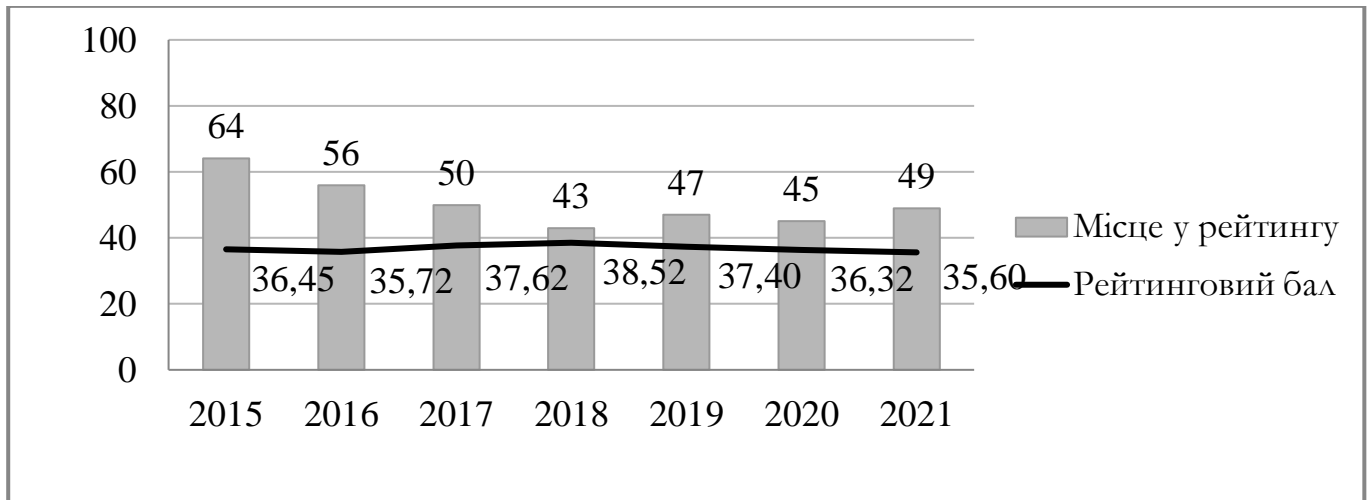


Рис. 1.3. Місце України у Глобальному інноваційному індексі в 2015-2021рр., (місце/бал).

Примітка. Побудовано автором за даними Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ).

Отже, одним із основних факторів, які враховуються при вивченні економічної ситуації та розвитку країни є міграційні процеси. Вплив масштабної міграції на економічне зростання відрізняється з точки зору країн-реципієнтів, якими зазвичай виступають високорозвинені країни, та країн-донорів, зазвичай країни, що розвиваються. Варто зазначити, що розвинені країни створили найбільш привабливі умови для залучення найкращих іноземних фахівців з різних регіонів світу, що сприяє їх динамічному розвитку. Вони залучають іноземних учених, інженерів, менеджерів, викладачів і інших фахівців, що означає «імпорт знань» і може бути винятково вигідним для національної економіки, на відміну від впливу на країни, що розвиваються.

### 1.3. Світовий досвід регулювання процесів міжнародної інтелектуальної міграції

Інтелектуальна міграція досі залишається суперечливим і неоднозначним явищем, і в свою чергу потребує специфічних заходів щодо регулювання, яке має здійснюватися за допомогою міжнародно-правового регулювання міграційних процесів з урахуванням глобальних інтересів світової спільноти, об'єктивних можливостей окремих держав та особливостей розвитку населення в сучасних умовах. Особливостями сучасного етапу міграційних процесів є посилення регулювання міжнародного переміщення робочої сили всіх учасників міграційних відносин. Сформувалася багаторівнева система регулювання міжнародної інтелектуальної міграції, у тому числі висококваліфікованих працівників, що включає міжнародні, наднаціональні, національні, а також регулювання на рівні регіональних об'єднань та неформальні методи регулювання (рис. 1.4.):



Рис. 1.4. Рівні регулювання міжнародної інтелектуальної міграції.

Джерело: Stakanov R. Keytrends in international regulation of intellectual migration / R. Stakanov, A. Savchuk // Actual problems of international relations. – 2021. – Release 1. – P. 62.

У XIX столітті процеси міжнародної міграції робочої сили почали регулюватись угодами на двосторонній основі: між країною-експортером робочої сили та країною-імпортером робочої сили. Оскільки все більше країн включається у міжнародну міграцію, розширюється регулювання, засноване на двосторонніх і багатосторонніх міждержавних угодах. В умовах глобалізації взаємопов'язаність держав досягла такого ступеня, що дуже важко не враховувати норми та принципи, встановлені міжнародними організаціями. Держава може не приєднуватись (або тривалий час не ратифікувати) до окремих документів, розроблених міжнародними організаціями, але це, по-перше, погіршує конкурентні позиції країни на світовому ринку праці, а, по-друге, викликає певну негативну реакцію світової спільноти.

На сучасному етапі розвитку світової економіки держави зобов'язані розвивати соціальну спрямованість міграційної політики, дотримуватися принципів, закріплених у Загальній декларації прав людини, прийнята у 1948 р., та інших документах міжнародних організацій [1]. На міжнародному рівні питання міграції та праці мігрантів регулюються рядом міжнародних організацій. Провідна роль у регулюванні процесів міжнародної трудової міграції належить Міжнародній організації праці (МОП). МОП була створена 11 квітня 1919 року в рамках Ліги Націй відповідно до Версальського договору. Метою її діяльності було просування принципів соціальної справедливості, міжнародно визнаних прав людини у сфері праці. МОП була першою міжурядовою організацією, яка створила конвенції та рекомендації з трудового законодавства, захищала права людини, підвищила добробут і покращила умови праці, а також досі сприяє соціально-економічному прогресу [52].

У 1949 р. була прийнята Конвенція про працівників-мігрантів [5]. Положення цієї Конвенції залишаються актуальними донині. Документ поширюється на мігрантів, які перебувають у країні на законних підставах, і передбачає право трудових мігрантів на постійне проживання в країні перебування після певного періоду роботи. У 1955 р. МОП прийняла міжнародний документ Рекомендація щодо захисту працівників-мігрантів у слаборозвинених країнах і територіях, метою якого було врегулювати міграцію в інтересах соціально-економічного розвитку

країн, що розвиваються, обмежуючи небажану для цих країн втрату трудових ресурсів [7]. Серед запропонованих заходів – прийняття спеціальних програм економічного розвитку в країнах еміграції, створення нових робочих місць. Кожна країна-член МОП повинна: забезпечувати застосування принципу рівних можливостей для трудових мігрантів та членів їх сімей, розглядати скарги щодо недотримання цього принципу (у разі порушень з боку підприємців або інших осіб чи організацій відповідальних за їх виконання, застосовувати адміністративні, цивільні та кримінальні стягнення); забезпечувати відповідність національного законодавства та міжнародних норм правам мігрантів; сприяти якнайшвидшому воз'єднанню сімей; сприяти координації діяльності соціальних служб на своїй території з соціальними службами інших країн і відповідати за їх роботу; надавати консультації з виникаючих проблем мігрантів [97].

Діяльність Міжнародної організації з міграції (МОМ) спрямована на впорядкування та гуманізацію заходів щодо регулювання міграції, розвиток міжнародного співробітництва у сфері міграції, надання допомоги у пошуку практичних рішень проблем. Заснована в 1951 році, МОМ є провідною міжурядовою установою у сфері міграції, яка співпрацює з урядовими, міжурядовими та неурядовими організаціями для забезпечення впорядкованого переміщення біженців та інших осіб, які потребують допомоги в міжнародній міграції [53]. Слід зазначити, що діяльність Міжнародної організації з міграції спрямована на захист прав усіх категорій мігрантів.

Соціально-орієнтований підхід до регулювання міграційних відносин знайшов закріплення в нормах міжнародного права, якому більшість держав надає перевагу над нормами національного права. Міжнародне право містить три основні поняття, які передбачають захист мігрантів:

- рівне ставлення до легальних трудових мігрантів і громадян країни;
- основні універсальні права людини поширюються на всіх людей, включаючи мігрантів;
- широкий спектр міжнародних трудових стандартів, які забезпечують захист у поводженні з працівниками, створення умов праці (включаючи охорону

здоров'я та безпеку, максимальну тривалість робочого часу, недискримінацію, відпустку по вагітності та пологах тощо), що застосовуються до всіх працівників.

Об'єктивна потреба адаптації нового ставлення до мігрантів змушує всі країни, які беруть участь у міжнародній інтелектуальній міграції, переглянути свої підходи до її оцінки, врахувати у своїй міграційній політиці норми та принципи міжнародних організацій, зрозуміти неминучість співпраці з країнами-партнерами з міграції. У реальній практиці існують два підходи до міждержавного співробітництва. Перший підхід проявляється в активній позиції держав, що розвивають співробітництво на основі балансу національних інтересів, розроблення відповідних програм та створення інституційних структур; другий підхід – обмежити міграційне співробітництво.

В рамках інтеграційних об'єднань міграційне співробітництво стає ще тіснішим, а міграційний режим стає ліберальним. Таким чином, правовою основою вдосконалення управління міграційними процесами в СНД є багатосторонній міжнародний документ – Європейська конвенція про правовий статус трудових мігрантів та членів їх сімей, підписана 14 листопада 2008 р. [6]. Метою Конвенції є створення умов для рівного ставлення до трудових мігрантів, членів їх сімей та громадян країни перебування, а також сприятливих умов для переміщення робочої сили через території держав-учасниць.

Регулюючи міжнародну інтелектуальну міграцію на державному рівні, кожна країна змушена вирішувати низку концептуальних протиріч, наприклад, необхідність забезпечення першочергового використання національних трудових ресурсів відповідно до своїх демографічних та економічних інтересів. Регулювання процесів інтелектуальної міграції на національному рівні визначається як національними економічними інтересами, так і необхідністю збереження національної культури, самобутності та традицій.

Організація трудової міграції та її масштаби в усіх країнах завжди визначалися історичними умовами їх розвитку. Напрямок і характер змін міграційної політики залежать від міграційної історії країни. Серед лідерів країн-реципієнтів традиційної міграції варто відзначити Австралію, Канаду, Нову Зеландію та США. Кожна країна

створила свою систему управління міграцією, яка ґрунтується на дотриманні економічних інтересів та міжнародних гуманітарних зобов'язань. У цих країнах відбувається активний відбір висококваліфікованого персоналу, який представляє інтерес для країни перебування.

Мотивація політики стимулювання притоку висококваліфікованих спеціалістів з-за кордону, яку проводять промислово розвинені країни, цілком зрозуміла. Найцікавіше те, що процеси інтелектуальної міграції не завжди негативно сприймаються владою країн. Часто органи влади країн-донорів, які страждають від «відтоку мізків», підтримують існуючі міграційні тенденції. По-перше, висококваліфіковані мігранти, як і інші учасники транскордонних переміщень, постійно надсилають родичам великі суми грошей. По-друге, у багатьох країнах, що розвиваються через відтік кваліфікованих кадрів, знижується рівень безробіття серед освіченої частини суспільства, по-третє, готуючись до виїзду з найбідніших країн світу, люди несуть значні витрати на освіту і тим самим сприяють підвищенню рівня освіти у своїй країні. Проте більшість держав все ще намагаються протидіяти відтоку своїх спеціалістів, а не заохочувати його чи користуватися його перевагами. Деякі країни законодавчо забороняють виїзд окремих категорій фахівців – наприклад, лікарів і вчителів. Одним із методів по обмеженню міграції 1970-х років була компенсація прямих витрат у вигляді податку на «відтік мізків». Обмежувальна політика виїзду зачіпає права окремих міжнародних мігрантів і значно контрпродуктивна.

Фахівці, орієнтовані на міграцію, використовують різні можливості для подолання офіційних заборон, наприклад, приховуючи наявність відповідної кваліфікації, укладаючи фіктивні шлюби або одержуючи довідки про неіснуючі захворювання. Більш перспективним, порівняно із суто заборонними заходами, є підхід, прийнятий у середині останнього десятиліття країнами ЄС. Стурбовані масштабами «відтоку мізків» до США та Великобританії, створюючи не лише гіпотетичну, а й практичну проблему збереження національної наукової еліти, країни ЄС прагнуть систематично збільшувати витрати на науку. Це допомагає

забезпечити працевлаштування кращих випускників місцевих вищих навчальних закладів та розробити програми підтримки репатріації інтелектуальних мігрантів.

Варто зазначити, що задля збереження висококваліфікованих кадрів на батьківщині ефективним є позитивна політика повернення експатріантів, але її важко реалізувати. Програма Міжнародної організації з міграції «Повернення талантів» є значним внеском у цю спробу.

Що стосується заходів із залучення іноземних фахівців, які здійснюються для стимулювання припливу інтелектуальних мігрантів, то, крім розвитку мережі кадрових агентств, існують інші методи. У більшості випадків вони зосереджені на вибірковому відборі талановитої іноземної молоді, яка навчається в університетах і володіє мовою країни перебування, якою зазвичай є англійська. Сполучені Штати Америки, Австралія, Нова Зеландія, Канада, Франція та Велика Британія пом'якшують візові вимоги для іноземних абітурієнтів, пропонують пільгові схеми навчання для кращих студентів та полегшують процес отримання громадянства випускникам вищих навчальних закладів. Проте сьогодні такий підхід, що нагадує звичайний ринковий демпінг, уже не такий популярний. Ситуація, яка існувала років п'ять-сім тому, змінюється і обмежується не лише бюджетними проблемами, а й зростанням громадських настроїв, спрямованих проти надмірного припливу потенційних конкурентів на ринки висококваліфікованої праці. Серед офіційних механізмів стимулювання інтелектуальної міграції – досвід ряду країн, у тому числі Великобританії, Франції, Німеччини та Японії, щодо надання спеціальних віз висококваліфікованим спеціалістам, які дозволяють працювати за довгостроковими контрактами. Кількість таких спеціальних віз, виданих, наприклад, Японією, за останні десять років досягла кількох сотень тисяч.

Держави мають різні ідеї та досвід у регулюванні міграції. Наприклад, Велика Британія, Франція, Німеччина, США, Канада та Австралія, вже давно встановили принципи стабільної міграційної політики. Проте такі сфери як інформаційні технології, охорона здоров'я, освіта та інші тепер змушені конкурувати один з одним, щоб залучити професіоналів для задоволення потреб ринку праці.

У цьому контексті багато країн мають тенденцію послаблювати міграційну систему щодо кваліфікованих кадрів. Є багато шляхів, починаючи від відкриття тимчасового доступу до закритого ринку праці працівникам, які уклали трудові договори, і закінчуючи можливістю необмеженого в'їзду в країну на постійне місце проживання та пошуку роботи. Вибір конкретних принципів залежить від основних цілей і завдань імміграційної політики. При цьому, крім заходів імміграційної політики, для залучення кваліфікованих кадрів у деяких країнах здійснюються спеціальні заходи фінансового заохочення (табл. 1.2):

Таблиця 1.2

**Заходи фінансового заохочення висококваліфікованих мігрантів  
у різних країнах світу**

<b>Країна</b>	<b>Захід фінансового заохочення</b>
Австралія	Звільнення компаній від сплати податків на доход іноземних співробітників, що отримали дозвіл на тимчасове перебування.
Франція	Звільнення на 5 років від сплати податку на премії, виплачувані іноземним переселенцям, і податкові відрахування, за умови сплати внесків в фонд соціального страхування в своїй рідній країні.
Японія	Для мігрантів передбачено звільнення від податків на посібники, пов'язані з переїздом до місця роботи, а також на щорічні виплати для поїздки на батьківщину.
Великобританія	Іноземні громадяни, що направлені у відрядження до Великобританії і оголосили про свій намір залишатися на території країни на тимчасовій основі, можуть бути звільнені від податків на суму витрат на проживання та поїздки.
Австрія	Особа, яка прибула для роботи в австрійського роботодавця на термін менше 5 років, має право на податкові відрахування розміром до 35% від оподаткованого доходу на витрати, пов'язані з проживанням на території Австрії, отриманням освіти, при отриманні вихідної допомоги.

Джерело: Тишкун В.С. Підходи до регулювання міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили у світовій практиці /В.С. Тишкун// Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Випуск 8. – С.88.

Проаналізувавши світовий досвід регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих працівників, варто зазначити особливості деяких країн, таких



як США, Канада, Німеччина, Франція, Великобританія та Японія. Наприклад, з метою регулювання міжнародної інтелектуальної міграції у Канаді існує програма CanadaSkilledWorker, з допомогою якої оцінюється потенційних іммігрант. Ця програма має мінімальні вимоги до знання мови, освіти та досвіду роботи за відповідною кваліфікацією (табл. 1.3):

Таблиця 1.3

Стратегії регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих працівників в окремих країнах світу

Країна	Стратегія регулювання міграції висококваліфікованих працівників
Сполучені Штати Америки	Запобігання міграції людей з низьким рівнем кваліфікації і обмеження імміграції в цілому. Квоти для найбільш кваліфікованих категорій. Обов'язкова наявність запрошення роботу.
Канада	Міграція, що компенсує дефіцитні спеціальності. Відбір кваліфікованих мігрантів, що мають дружину (чоловіка) для постійного проживання на території країни.
Німеччина	Суперництво з іншими країнами за висококваліфікований персонал. Постійне проживання для іноземців з високим рівнем кваліфікації та заробітної плати. Жорсткі обмеження для решти категорій.
Франція	Збільшення «економічної міграції». Ретельне вивчення ринку праці і переліку професій.
Великобританія	Дозвіл на в'їзд висококваліфікованим кадрам при обмеженні міграції людей з низьким рівнем кваліфікації. Рейтингова система розгляду заяв на в'їзд відсутність квотування.
Японія	Жорстке розмежування спеціальностей, що вимагають високий рівень кваліфікації.

Джерело: Тишкун В.С. Підходи до регулювання міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили у світовій практиці /В.С. Тишкун// Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Випуск 8. – С. 86-92.

Якщо претендент відповідає всім параметрам, заявка оцінюється за такими факторами відбору: вік, знання англійської та/або французької мови, освіта, досвід роботи, чи є дійсна пропозиція для працевлаштування та здатність до адаптації. Ці фактори є частиною 100-бальної системи, що використовується для оцінки участі у

Федеральній програмі кваліфікованих працівників. Необхідна мінімальна кількість балів – 67 балів.

Особливо варто відзначити схему міграційного регулювання BlueCardScheme («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 [48, 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 стосується умов і нормативів праці. Це перша спроба регулювання кваліфікованої міграції на міждержавному, регіональному рівнях.

У США також діє програма для працевлаштування висококваліфікованих працівників. Програма H-1B дозволяє роботодавцям тимчасово працевлаштовувати іноземних працівників у США на неімміграційній основі за спеціальними професіями або працівників з визначними здібностями та заслугами. Визначені спеціальності вимагають сукупності теоретичних та практичних знань, ступеня бакалавра або відповідного еквівалента в конкретній сфері (наука, медицина, охорона здоров'я, освіта, біотехнології, бізнес-спеціальності тощо). Чинне законодавство обмежує щорічну кількість кваліфікованих іноземних працівників, яким може бути видана віза або іншим чином наданий статус H-1B, до 65 000 осіб.

Варто відзначити, що за останні десять років кількість студентів, які навчаються за кордоном на міжнародних освітніх програмах, неухильно збільшується. Сьогодні студентська політика стала міжнародним інструментом конкуренції для залучення інтелектуального капіталу. Іноземні студенти використовуються як джерело таланту двома способами: через дозвіл на роботу під час навчання та через право отримати статус кваліфікованого мігранта в країні перебування після закінчення навчання.

Нині у багатьох країнах студенти мають право працювати під час навчання, як правило, працюють від 20 до 24 годин на тиждень протягом семестру та залишаються в країні для пошуку роботи після закінчення навчання. У деяких країнах, наприклад, в Японії чи США, студентам потрібні спеціальні дозволи, а в інших країнах, таких як Австралія, Франція, Німеччина, Канада, такі дозволи видаються автоматично, але існують певні обмеження.

Слід зазначити, що серед усіх учасників міжнародної міграції інтелектуальної праці особливе місце займають транснаціональні компанії, які фактично не підконтрольні уряду. ТНК з офісами в різних країнах можуть наймати висококваліфікованих іноземних співробітників, обходячи обмеження міграційного законодавства, спричинені переміщенням внутрішнього персоналу всередині компанії. У деяких країнах (Канада, США) існують вимоги до певних професій, щоб запобігти зловживанням цим каналом для переведення некваліфікованого персоналу за межі встановленої квоти або не перевіряти ефективність найму іноземців.

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. Варто зазначити інструменти залучення інтелектуальних мігрантів, що використовуються у світовій практиці [46, с.90]:

- розробка всебічних програм, спрямованих на залучення кваліфікованих мігрантів;
- проведення політики, спрямованої на повернення кваліфікованих мігрантів;
- скорочення податкового тягаря, зокрема застосування податкових відрахувань для іноземних працівників з високими доходами;
- внесення незначних змін в існуючу систему видачі дозволів на роботу, що полегшують доступ на ринок праці кваліфікованому персоналу;

– встановлення особливих спрощених процедур переміщення всередині ТНК.

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 [30, с. 175], (табл. 1.4):

Таблиця 1.4

**Принципи успішної політики регулювання міграції  
інтелектуальної робочої сили**

<b>Країна виїзду</b>	<b>Приймаюча країна</b>
Заохочення перебування та повернення.	Спрощений візовий режим для висококваліфікованих кадрів.
Розвиток зв'язків між співвітчизниками за кордоном: розвиток мережі діаспор.	Розвиток зв'язків з батьківщиною мігрантів і можливість країн розвивати діаспори своїх співвітчизників на території приймаючої країни.
Сприяння при короткостроковому переселенні фахівців.	Зменшення плати за навчання для студентів з країн - основних джерел висококваліфікованих фахівців.
Досягнення швидкого зростання і диверсифікації економіки.	Дотримання етичних норм найму персоналу і регулювання діяльності кадрових агентств
Цілеспрямовані інвестиції в людський капітал, що компенсують існуючі втрати.	Стимулювання тимчасового переселення висококваліфікованого персоналу.
Більший акцент на науково-дослідницької діяльності і створенні наукових центрів за підтримки приймаючих країн.	Забезпечення технічної допомоги в сфері освіти та навчальної практики.
Заохочення повернення капіталів.	Визнання співвітчизниками внеску висококваліфікованих мігрантів в розвиток приймаючої країни.
Доступність інформації про відкриті можливості в своїй країні.	Дотримання зобов'язань, взятих в рамках Генеральної угоди про торгівлю послугами (GATS).

Примітка. Складено автором за даними 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. 175.

Отже, регулювання залишається одним із найскладніших питань для трудової міграції, і не всім державам вдалося вирішити цю проблему. Досвід управління міграцією показує, що одна країна не може досягти результатів без взаємодії з іншими країнами.

## **Висновки до розділу 1**

В умовах розвитку інформаційних технологій все більш важливим чинником економічного, соціального і демографічного розвитку багатьох країн стає наявність висококваліфікованих фахівців, зокрема наукових кадрів, що є важливою передумовою використання нових передових технологій та модернізації технологічної бази. У зв'язку з чим поширеним стає явище інтелектуальної міграції, яка характеризується переміщення інтелектуальних ресурсів (найбільш освічених та підготовлених кадрів) з однієї країни в іншу. Цей процес також отримав назву «відплив мізків» (brain drain).

Серед головних причин міжнародної інтелектуальної міграції можна зазначити політичні, економічні та соціальні. Висококваліфіковані спеціалісти відчуваючи недостатню самореалізацію на батьківщині часто тяжіють до міграції задля задоволення потреб у розвитку особистості, а також прагнуть підвищити рівень матеріального добробуту та поліпшення умов праці та якості життя.

Вплив масштабної міграції на економічне зростання відрізняється з точки зору країн-реципієнтів, якими зазвичай виступають високорозвинені країни, та країн-донорів, зазвичай країни, що розвиваються. Розвинені країни створили найбільш привабливі умови для залучення найкращих іноземних фахівців з різних регіонів світу, що сприяє їх динамічному розвитку. Вони залучають іноземних учених, інженерів, менеджерів, викладачів і інших фахівців, що означає «імпорт знань» і може бути винятково вигідним для національної економіки. У цей же час у країнах-донорах гальмується розвиток науки, військової промисловості, знижується рівень безпеки та економічні показники. Країна-донор погіршує своє економічне становище та втрачає перспективи розвитку у майбутньому.

## РОЗДІЛ 2

# ОЦІНКА СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

### 2.1. Аналіз напрямків та структури міжнародної інтелектуальної міграції в світі

Глобальні тенденції розвитку світової економічної системи переконливо свідчать про ознаки переходу від індустріального типу господарювання до постіндустріального, від ресурсомістких технологій до наукомістких виробництв. За цих умов пріоритети управління регіональною економікою об'єктивно зміщуються в бік підвищеної уваги до процесів інтелектуалізації країн світового господарства, які відкривають якісно нові можливості для ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, служать важливим індикатором переходу регіонів країни на інноваційний шлях розвитку.

У світі, особливо в розвинених країнах, процеси інтелектуалізації зайнятості населення зумовлюються зменшенням працемісткості сучасного матеріального виробництва. У структурі зайнятості відбуваються радикальні зміни на користь виробництва послуг та інформації, сфери науки, освіти, появи та поширення нових, більш складних професій, пов'язаних з новими електронними технологіями, виникнення нової категорії зайнятих – «віртуальних комірців», які забезпечують розробку, впровадження і функціонування інформаційних продуктів.

За різними оцінками, на початку XXI ст. у результаті інтелектуалізації праці в США сфера інформаційних галузей охоплює понад 80% сукупного інтелектуального потенціалу зайнятого населення, в Японії – 88%, а отримання більшої частки економічного ефекту у вигляді ВВП (в США – 73%, країнах ЄС – 63%, Японії – 56%) пов'язується передусім з діяльністю сектора різноманітних інформаційних послуг [42, с. 75].

Серед найважливіших особливостей впливу глобалізації на розвиток та трансформацію сучасного ринку праці слід виокремити насамперед формування стійкого попиту на високоосвічених спеціалістів, здатних до сприйняття нових знань та підвищення рівня кваліфікації, підвищення попиту на представників «наскрізних професій», пов'язаних з інформаційними змінами у суспільстві, реалізацію можливостей залучення кваліфікованої іноземної робочої сили.

Висока ринкова конкуренція та швидкість технологічних змін змушують компанії постійно пристосовуватися до нових економічних умов і швидко реагувати на зміни. У поєднанні з розширенням міжнародного виробництва продовжує зростати попит на міжнародну частину висококваліфікованої робочої сили. За даними ЮНКТАД, кількість іноземних працівників у транснаціональних компаніях становить приблизно 80 мільйонів. За прогнозами Міжнародної організації праці, попит на висококваліфікованих фахівців буде зростати. Виробництво буде рухатися до спеціалізації, що вимагає наявності висококваліфікованих кадрів та підвищення кваліфікації за традиційними професіями [37, с. 14].

Нині світ по-різному реагує на кризу талантів. П'ята частина (21%) компаній вважають за краще вирішувати проблеми корпоративним шляхом: організовують внутрішні навчальні курси та тренінги, а 13% роботодавців вважають за краще розширювати пошук у межах держави, а 11% – повністю змінюють процедуру підбору персоналу, використовуючи також кваліфікованих мігрантів [31, с. 309].

Сучасні міграційні процеси характеризуються розширенням масштабів. Якщо в 1910 році кількість іммігрантів складала 33 мільйони, і ця кількість подвоїлася за 55 років (65 мільйонів у 1965 році), то на початок нового тисячоліття нараховувалося близько 173 мільйони іммігрантів у світі, і їх кількість за 35 років зросла майже втричі (населення світу на той час подвоїлося). Тенденцію до зростання кількості мігрантів у світі відображено у таблиці 2.1. За даними МОМ кількість мігрантів у 2020 році становила 280 мільйонів, що складає 3,6% від усього населення світу.

Кількість міжнародних мігрантів та їх частка від усього населення світу  
1970-2020 рр.

Рік	Кількість мігрантів	Частка мігрантів від усього населення світу, %
1970	84 460 125	2,3%
1975	90 368 010	2,2%
1980	101 983 149	2,3%
1985	113 206 691	2,3%
1990	152 986 157	2,9%
1995	161 289 976	2,8%
2000	173 230 585	2,8%
2005	191 446 828	2,9%
2010	220 983 187	3,2%
2015	247 958 644	3,4%
2020	280 598 105	3,6%

Джерело: World Migration Report 2022. – Access mode: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>.

Якщо розглядати чисельність міжнародних мігрантів по регіонах, то в даний час Європа є найпривабливішим місцем призначення міжнародних мігрантів, де проживає 87 мільйонів мігрантів (30,9% від загальної кількості міжнародних мігрантів). Друге місце за чисельністю мігрантів посідає Азія (86 мільйонів міжнародних мігрантів – 30,5%). Північна Америка є місцем призначення для 59 мільйонів міжнародних мігрантів (20,9%), за нею слідує Африка – 25 мільйонів мігрантів (9%). За останні 15 років кількість міжнародних мігрантів у Латинській Америці та Карибському басейні подвоїлася з 7 до 15 мільйонів осіб, що робить цей регіон територією із найвищими темпами зростання кількості міжнародних мігрантів та місцем призначення для 5,3% міжнародних мігрантів світу. Близько 9



мільйонів міжнародних мігрантів мешкають в Океанії, або близько 3,3 відсотка всіх мігрантів (рис. 2.1.):

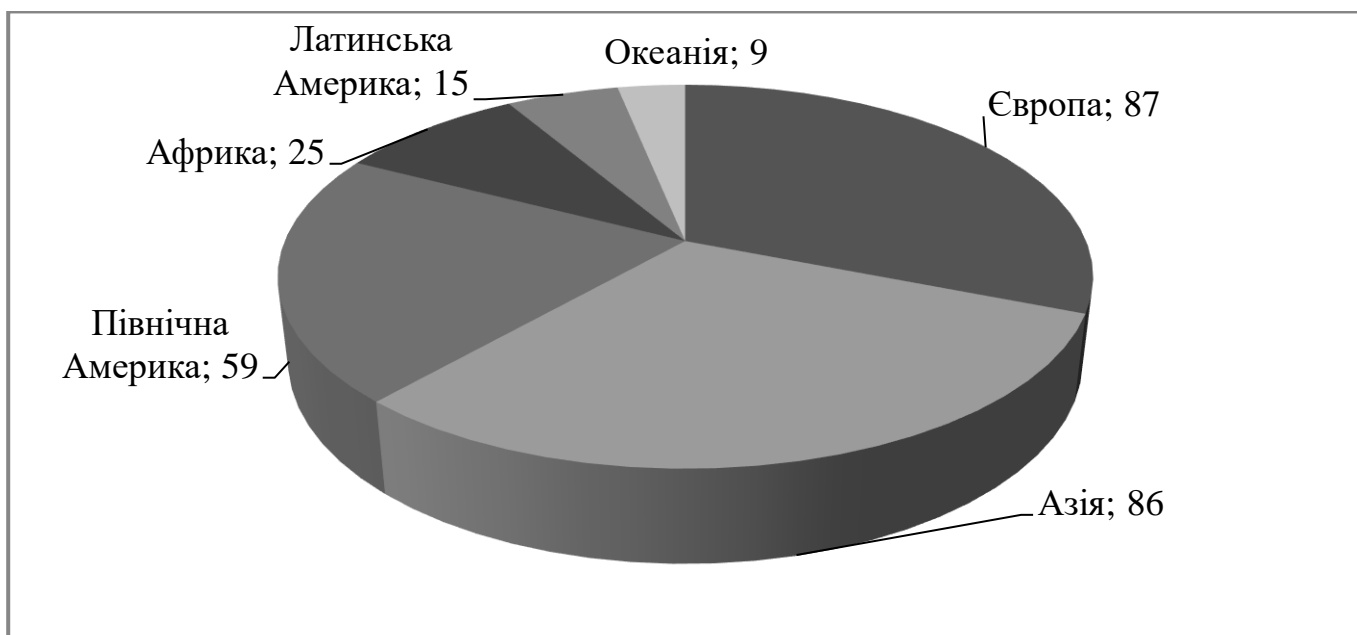


Рис. 2.1. Регіональна структура міжнародних мігрантів у 2020 році, (млн. осіб).

Примітка. Побудовано автором за даними World Migration Report 2021.

Що стосується найпривабливіших країн для іммігрантів (див. Рис. 2.2), то як і протягом останніх 50 років, Сполучені Штати Америки залишаються основним місцем призначення для мігрантів – понад 51 мільйон міжнародних мігрантів. Наміри мігрантів щодо виїзду до США цілком зрозумілі – це економічні та соціальні можливості, адже вони є найбільшою економікою світу та мають один із найвищих показників ВВП на душу населення.

Німеччина стала другим за значимістю пунктом призначення – майже 16 мільйонів міжнародних мігрантів, а Саудівська Аравія – третьою за величиною країною призначення для міжнародних мігрантів (13 мільйонів). Варто зазначити, фактори, які впливають на дану позитивну тенденцію: добре розвинута інфраструктура, високий рівень освіти та приналежність до Європейського Союзу. Російська Федерація і Великобританія замикають п'ятірку країн призначення з кількістю іммігрантів приблизно 12 млн і 9 млн відповідно.



Рис. 2.2. Найбільш привабливі країни для іммігрантів у 2020 році, (мільйони осіб)  
Примітка. Побудовано автором за даними International Migration 2020/ UN. [Електронний ресурс].  
– Режим доступу: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/InternationalMigration2019\\_Report.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/InternationalMigration2019_Report.pdf)

Щодо країн походження найбільшої кількості мігрантів (див. Рис. 2.3.), то перше місце за кількістю громадян, що емігрували до інших країн, посідає Індія – майже 18 мільйонів осіб. Мексика є другою за величиною країною походження – близько 11 мільйонів мігрантів. Російська Федерація є третьою за величиною країною походження, за нею впритул слідує Китай (близько 10,8 млн. і 10 млн. відповідно). П’яте місце посідає Сирія, з якої емігрувало понад 8 мільйонів осіб.

Згідно з останніми оцінками, у 2019 році у світі налічувалося приблизно 169 мільйонів трудових мігрантів, що становить майже дві третини (62%) від 272 мільйонів міжнародних мігрантів у світі (див. Табл. 2.2). Варто зазначити, що ці дані були опубліковані до пандемії COVID-19, яка багато в чому вплинула на міжнародну трудову міграцію. У порівнянні з кількістю міжнародних мігрантів у світі працездатного віку – 15 років і старше (245,6 млн осіб) – трудові мігранти становлять 68,8%.

У 2019 році 67 % трудових мігрантів проживали у країнах з високим рівнем доходу – приблизно 113,9 мільйона осіб. Ще 49 мільйонів трудових мігрантів (29%)

проживали у країнах із середнім рівнем доходу, а 6,1 мільйона (3,6%) – у країнах із низьким рівнем доходу (табл. 2.2):

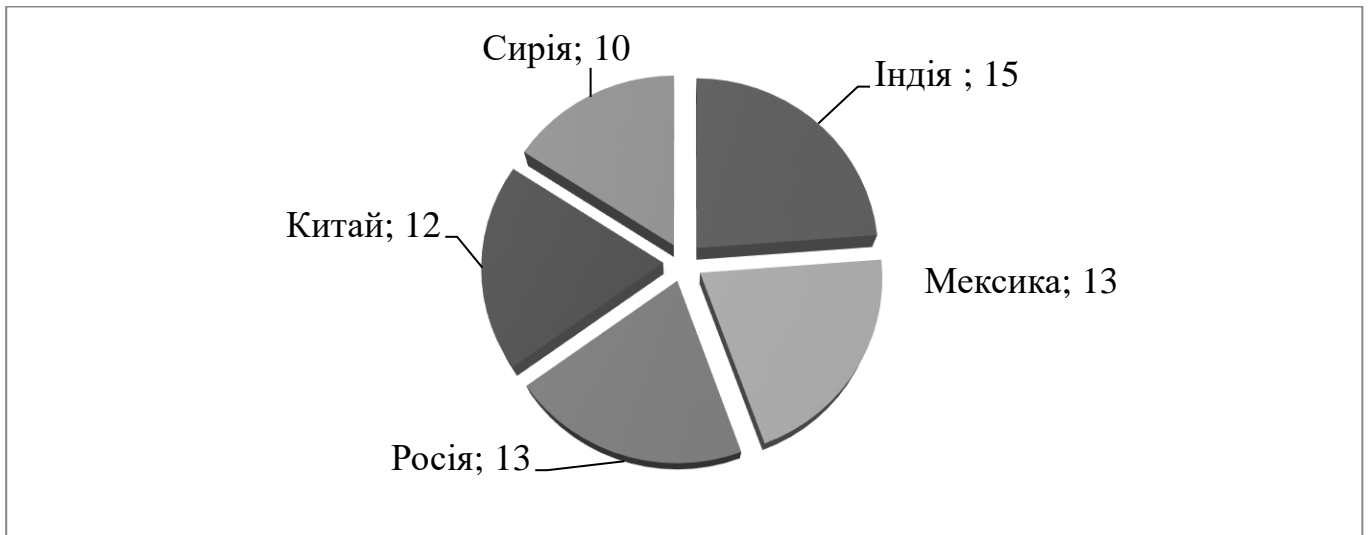


Рис. 2.3. Країн походження найбільшої кількості мігрантів у 2020 році,  
(мільйони осіб)

Примітка. Побудовано автором за даними International Migration 2020/ UN. [Електронний ресурс].  
– Режим доступу: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/InternationalMigration2019\\_Report.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/InternationalMigration2019_Report.pdf)

Таблиця 2.2

### Класифікація міжнародних трудових мігрантів за статтю та країною призначення

Країна призначення за рівнем доходу	Кількість трудових мігрантів, (млн. осіб)			Частка від усіх трудових мігрантів, (%)		
	Чоловіки	Жінки	Загальна	Чоловіки	Жінки	Загальна
Країни з низьким доходом	3,7	2,4	6,1	2,2	1,4	3,6
Країни з середнім доходом	10,5	5,6	16,0	6,2	3,3	9,5
Країни з доходом вище середнього	19,5	13,5	33,0	11,5	8,0	19,5
Країни з високим доходом	65,3	48,5	113,9	38,6	28,7	67,4
<b>Всього</b>	<b>98,9</b>	<b>70,1</b>	<b>169,0</b>	<b>58,5</b>	<b>41,5</b>	<b>100,0</b>

Примітка. Складено автором за даними World Migration Report 2021.

За даними таблиці 2.2, нині у світі набагато більше чоловіків, які працюють за кордоном, ніж жінок. При чому гендерна структура показує, що в країнах з низьким і нижчим за середній рівень доходу трудових мігрантів-чоловіків набагато більше, ніж жінок, що контрастує з гендерним поділом у країнах з високим рівнем доходу.

За даними звіту Міжнародної організації міграції (МОМ), більшість міжнародних мігрантів (79,6% або 190 мільйонів) проживають у країнах із дуже високим індексом людського розвитку (Human Development Index (HDI)). Міжнародні мігранти зосереджені в країнах з високим рівнем HDI, особливо іммігранти. Іншими словами, набагато більше міграції відбувається у більш розвинених країнах світу, при цьому в країнах із середнім та низьким HDI їх кількість і частка менша (рис. 2.4.):

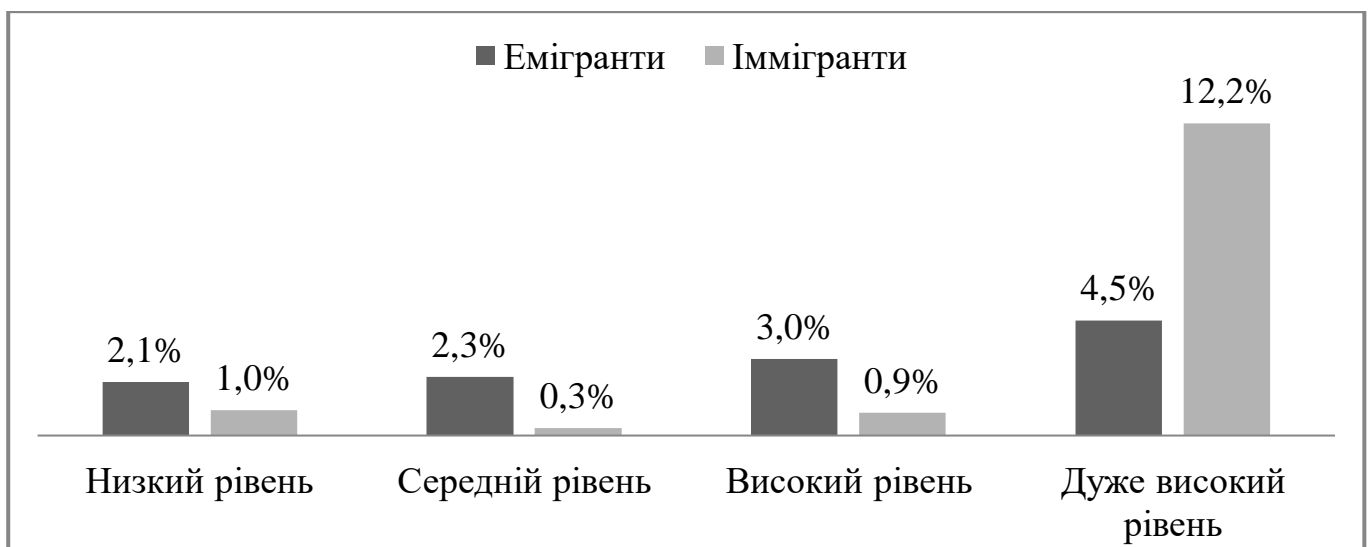


Рис. 2.4. Частка емігрантів та іммігрантів відповідно до країн проживання за Індексом людського розвитку в 2020 році, (%).

Примітка. Побудовано автором за даними World Migration Report 2021.

Варто проаналізувати зовнішні економічні ефекти міжнародної міграції висококваліфікованої робочої сили для країн-реципієнтів. Якщо відтік некваліфікованої робочої сили здатний суттєво зменшити кадровий потенціал національної економіки, то еміграція висококваліфікованої робочої сили зумовлює значно більший негативний ефект. Адже крім зменшення власне кадрового

потенціалу в цьому випадку зменшується й інтелектуальний потенціал. Крім цього на підготовку такої робочої сили витрачено певні економічні ресурси.

У таблиці 2.3 представлено країни, в яких за статистикою найбільший коефіцієнт еміграції висококваліфікованих працівників (частка населення з вищою освітою, що емігрує за кордон, у загальній кількості зазначеної категорії населення), [29, с.67]. З цієї таблиці можна побачити, що найбільш суттєвих втрат внаслідок міграції висококваліфікованих працівників зазнають невеликі острівні країни Карибського басейну та країни Африки. Для острівних країн коефіцієнт еміграції висококваліфікованих працівників у деяких випадках перевищує 50%. Африканські країни внаслідок міжнародної міграції втрачають понад 20% висококваліфікованого сегмента національного кадрового потенціалу.

Таблиця 2.3

Країни з найбільшими втратами висококваліфікованої робочої сили внаслідок міжнародної міграції в XXI ст.

№	Країни з населенням 0,25–4 млн жителів	Коефіцієнт еміграції висококваліфікованої робочої сили, %	Країни з населенням понад 4 млн жителів	Коефіцієнт еміграції висококваліфікованої робочої сили, %
1	Гіяна	81,9	Гаїті	73,7
2	Ямайка	74,6	Сьєрра-Леоне	48,4
3	Тринідад і Тобаго	67,5	Мозамбик	43,7
4	Гамбія	60,4	Гана	42,3
5	Каре Верде	55,5	Кенія	33,4
6	Барбадос	47,5	Уганда	30,7
7	Маврикій	45,1	Сомалі	29,9
8	Фіджі	44,5	Ангола	26,4
9	Мальта	44,1	Шрі-Ланка	24,1
10	Багами	42,3	Руанда	23,9

Джерело: Мойсей В.І. Основні чинники міжнародної міграції трудових ресурсів в умовах глобалізаційних змін / В.І. Мойсей // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту, 2016. – Вип. 3.(55). – С.67.

Якщо в разі загальної міжнародної трудової міграції основними експортерами робочої сили є країни, що розвиваються, то щодо висококваліфікованої робочої сили ситуація трохи інша. В цьому сегменті розвинені країни опиняються в ролі не лише реципієнта висококваліфікованих трудових мігрантів, а й донора.

Частка висококваліфікованої робочої сили, яка емігрувала за кордон, у більшості розвинених країн не перевищує 10%, низькою вона є в Японії, США, Іспанії та Австралії. Понад 10 % висококваліфікованих працівників, які народились у Швейцарії, Португалії, Австрії або Великій Британії, живуть і працюють у інших країнах ОЕСР. Частка висококваліфікованих емігрантів у загальному обсязі відповідного сегмента становить понад 20%: для Люксембургу– 22,2 %, Ірландії– 24,2 %, Нової Зеландії– 24,2 % [29, с.68].

Зниження продуктивності економіки через втрату висококваліфікованих працівників і випускників вищих закладів освіти є найбільш обговорюваним негативним впливом міграції висококваліфікованих працівників для країн-донорів. Однак оцінити ці втрати неможливо через відсутність відповідної статистики.

Існує й інший ефект втрати робочої сили високої кваліфікації – витрати держави на підготовку фахівців. Хоча фінансування державою освіти вважається надаваною громадянам країни, але воно також вважається інструментом економічного розвитку навіть у високорозвинених країнах, наприклад, у США. Тому міграція громадян з вищою освітою в інші країни часто розглядається як зменшення віддачі державних інвестицій в освіту.

У таблиці 2.4 показано прямі втрати державних інвестицій в освіту через міжнародну міграцію висококваліфікованої робочої сили. Втрати державних інвестицій в освіту внаслідок відпливу висококваліфікованої сили невеликі порівняно з ВВП, але становлять помітну частку всіх державних витрат на освіту (див. Табл. 2.4), [83].

У цьому сенсі міграція висококваліфікованої робочої сили зумовлює певні негативні ефекти для економіки країн-донорів робочої сили. Однак при цьому потрібно, щоб громадяни з вищою освітою мали змогу працевлаштуватися на батьківщині. Якщо ж вони поповнюють число безробітних, тоді їхня міграція в інші

країни не може розглядатися як негативний ефект з економічної точки зору, принаймні в поточному періоді. Адже якщо вільні місця в економіці для таких працівників відсутні, то існує невідповідність між політикою держави щодо економічного розвитку та розвитку освіти, і якщо такі громадяни залишаються в країні, то вони не лише не робитимуть внесок у економічний розвиток, а навпаки, держава буде вимушена витратити додаткові кошти на їхнє утримання (надання соціальних виплат), [29, с.72].

Таблиця 2.4

Прямі втрати державних інвестицій в освіту для країн із високою часткою міграції висококваліфікованої робочої сили

<b>Країна</b>	<b>Відсоток випускників ВНЗ, які мігрують за кордон</b>	<b>Втрата державних інвестицій в освіту, % ВВП</b>	<b>Втрата державних інвестицій в освіту, % до загального фінансування освіти</b>
Гайна	81,9	0,5	13,7
Ямайка	74,6	0,74	12,1
Гамбія	60,4	0,78	24,5
КапеВерде	55,5	0,91	16,3
Барбадос	47,5	0,92	12,2
Маврикій	45,1	0,64	17,5
Мальта	44,1	1,5	27,6
Гана	42,3	0,54	9,7

Примітка. Складено автором за даними Global investment trend monitor 2020.

Отже, під впливом глобальних трансформацій на розвиток сучасного ринку праці відбувається формування стійкого попиту на високоосвічених спеціалістів, здатних до сприйняття нових знань та підвищення рівня кваліфікації. За даними звіту МОМ, більшість міжнародних мігрантів (79,6% або 190 мільйонів) проживають у країнах із дуже високим індексом людського розвитку (Human Development Index). Іншими словами, набагато більше міграції відбувається у більш розвинених країнах світу, при цьому в країнах із середнім та низьким HDI їх кількість і частка менша. Найбільш суттєвих втрат внаслідок міграції висококваліфікованих працівників зазнають невеликі острівні країни Карибського

басейну та країни Африки. Для острівних країн коефіцієнт еміграції висококваліфікованих працівників у деяких випадках перевищує 50%. Африканські країни внаслідок міжнародної міграції втрачають понад 20% висококваліфікованого сегмента національного кадрового потенціалу.

## **2.2. Дослідження масштабів та основних центрів тяжіння «відтоку мізків» з України**

У контексті глобальної інтеграції Україна є одним із лідерів у рейтингу країн-донорів за постачанням інтелектуальної, висококваліфікованої та некваліфікованої робочої сили. Збільшення масштабів інтелектуальної еміграції здійснює значний вплив на соціально-економічний розвиток держави. За умов нестабільності сьогодні все більше працездатних людей змушені шукати роботу за кордоном. За неофіційними даними, близько 7 мільйонів українців працевлаштовані в різних сферах за кордоном, а понад 30% українських науковців розвивають іноземну економіку [11, с. 12].

У науковій літературі до «факторів виштовхування» українських висококваліфікованих спеціалістів відносять ряд економічних причин, зокрема:

- низький рівень якості життя спонукає людей шукати високооплачувану інтелектуальну роботу за кордоном;
- визнання значущості інтелектуальної праці та репутація науки спадає;
- права власності на продукти інтелектуальної праці не є захищеними з боку права;
- молоді вчені стикаються з обмеженими можливостями доступу до великих наукових центрів;
- розпад наукових об'єднань.

Внаслідок економічної кризи наукова матеріальна база значно погіршилася, при чому її відновлення неможливе через недостатнє фінансування. Тому низька



заробітна плата вчених та якість життя найчастіше є ключовими факторами «відтоку мізків».

За висновками дослідження Жабіна С., Ісакова Н., Скороход О. «Проблеми молодих вчених України та рекомендації щодо їх вирішення» існує ряд проблем, пов'язаних з безперервним відтоком молодих талантів з вітчизняної наукової сфери, включаючи талановитих студентів. За даними опитування НАНУ України у 2019 році, 42,2% респондентів вказали на намір емігрувати. У 2020 році 51,2% респондентів вказали, що планують виїхати за кордон, з них 15,7% хотіли назавжди залишити Україну, а 35,1% хотіли попрацювати, а потім повернутися в країну. Опитування показує, що існує значний зв'язок між фінансовими потребами респондентів та еміграційними намірами. Тому зазначили низькі потреби респонденти, які не хотіли виїжджати.

Рушійною силою для активізації міграції висококваліфікованих працівників та науковців стає неможливість інтелектуальної, творчої та економічної самореалізації. Експерти стверджують, що більше ніж один мільйон економістів, технологів, інженерів та інших спеціалістів, що мають вищу освіту, кардинально змінили місце свого працевлаштування, яке, по суті, не забезпечує приросту національного багатства країни. Натомість за межами України українські вчені працюють в інтересах науки й економіки зарубіжних країн.

Статистичні дані свідчать, що з України відбувається значний відтік саме цієї категорії працюючих (табл. 2.5-2.6). У першу чергу відтік науковців завдає значних втрат для інтелектуалізаційного розвитку держави, який тісно пов'язаний з економічним [43].

За період з 2000 до 2017 рр. більшість кандидатів наук, які виїхали за кордон з України у 2000 – 2002рр., знайшли своє місце і тепер працюють у таких країнах, як Канада, Німеччина, Росія та США [43]. Згідно з офіційними даними Держкомстату за період з 2000 до 2017рр. з України на постійне місце проживання за кордон виїхало 1218 науковців, серед яких 1106 кандидат наук і 187 докторів наук [43]. Найбільше науковців виїхало за кордон у 2001 р. – 161 та 2002 р. – 155. Значна

кількість українських науковців виїхали за кордон у 2000р. (151), 2003р. (92) і 2004р. (87), (табл. 2.5):

Таблиця 2.5

Кількість кандидатів наук, які виїхали за кордон у 2000 – 2017рр., осіб

Країна	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Усього	125	45	31	47	51	27	42	57	63	65
Ізраїль	15	1	–	–	–	–	–	1	1	1
Канада	12	4	1	2	3	3	2	2	4	5
Німеччина	14	13	3	2	5	6	3	4	8	7
Росія	31	4	3	10	6	6	18	15	10	11
США	34	7	10	13	11	2	3	7	6	9
Польща	2	3	–	3	3	1	1	5	6	9
Інші країни	17	13	14	17	23	9	15	23	28	23

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України.

Найчастіше українські вчені за роки незалежності виїжджали до США – 448 осіб, серед яких 365 кандидатів наук і 83 доктори наук. На другому місці – Росія, куди за цей час виїхало 417 осіб, серед яких 317 кандидати наук і 100 докторів наук. Гостинною для українських вчених є Німеччина, куди виїхало загалом 265 осіб: з них 230 кандидатів наук і 45 доктори наук. Також багато українських науковців емігрували до Ізраїлю (119), Канади (117) та Польщі (66). В інші країни переїхало загалом 364 вчених, серед яких 301 кандидат наук і 61 доктор наук [43].

Таблиця 2.6

Кількість докторів наук, які виїхали за кордон, у 2000-2017рр., осіб

Країна	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Усього	26	8	8	6	5	1	7	8	9	10
Ізраїль	2	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Канада	–	–	–	1	–	–	1	1	1	1
Німеччина	6	–	–	–	–	–	–	1	1	1
Росія	3	3	3	2	1	–	4	2	2	2
США	9	4	–	2	1	–	–	2	2	2
Польща	2	–	2	1	3	1	–	1	2	2
Велика Британія	1	–	–	–	–	–	–	–	–	-
Швеція	–	–	–	–	–	–	–	–	–	-
Інші країни	3	1	3	–	–	–	2	1	1	1

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України.

З 2008 року кількість вчених-емігрантів значно скоротилася. Найменше українських вчених виїхало за кордон у 2013 році – 28 і 2008 році – 30. Майже 40 % спеціалістів, які емігрували, мали вищі вчені звання: професора – 7 осіб, доцента – 32, старшого наукового співробітника – 21 особа. З організацій Національної академії наук України виїхали за кордон 54 доктори і кандидати наук, Міністерства освіти і науки – 49, Міністерства охорони здоров'я – 19. Найбільше докторів та кандидатів наук виїхало до США – 32, Росії – 23, Німеччини – 29 осіб, (рис. 2.5.):

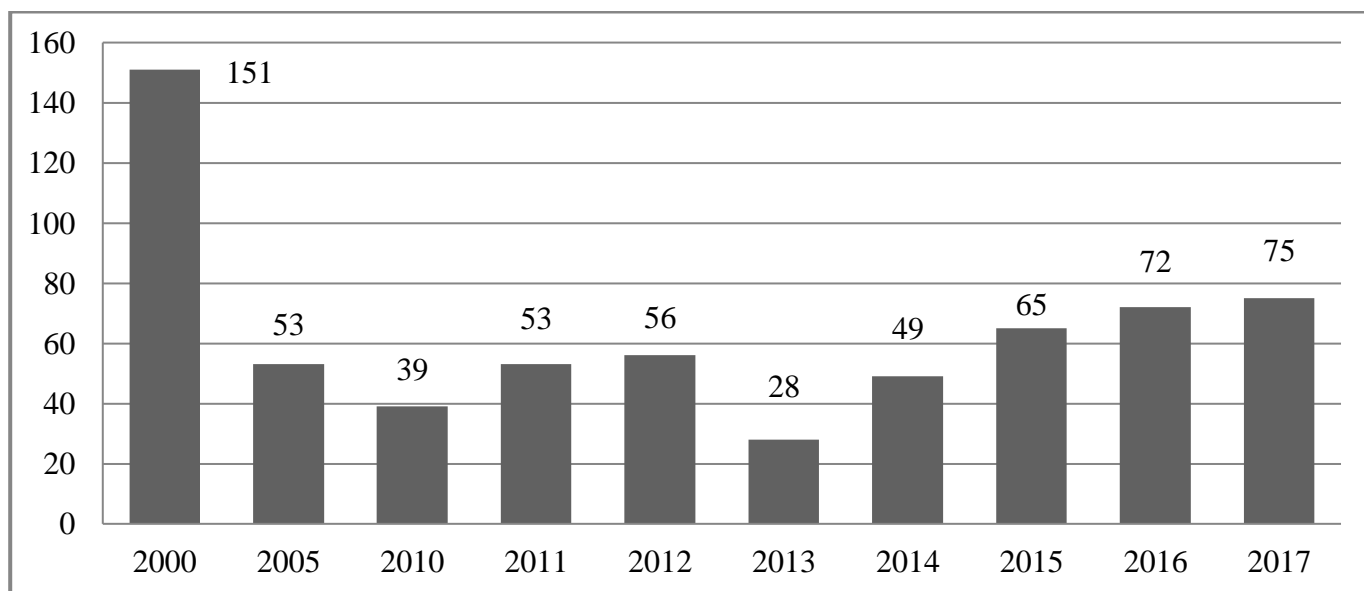


Рис. 2.5. Динаміка виїзду українських науковців за кордон у 2000–2017рр., (осіб).

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Думки молодих вчених НАНУ щодо причин еміграції можна розділити на три види:

- низька заробітна плата, погані наукові фінансово-економічні умови (близько 90%);
- несприятливі умови праці (60%);
- складнощі кар'єрного росту (близько 20-30%).
- сімейні причини вказали лише 15% [72].

Що стосується заробітної плати, то Україна посідає 72 місце (вибірка зі 108 країн) за середньою заробітною платою у світі, сума складає 470 дол. США (див.

Рис. 2.6.). Перше місце у рейтингу посідає Швейцарія із середнім рівнем заробітної плати по країні 6,3 тис. дол. США. Найбільшим попитом користуються висококваліфіковані лікарі, програмісти, інженери, юристи та бухгалтери. Їх місячна зарплата сягає 8 тис. дол. США і вище. Наступною країною у рейтингу є Люксембург (4200 дол. США), для українців у цій країні відкриті такі висококваліфіковані галузі як ІТ, фінанси, логістика та страхування. Сінгапур приваблює мігрантів працевлаштуванням у ІТ галузі, інженерів, економістів, архітекторів. Середня заробітна плата у цій країні становить 4 тис. дол. США.

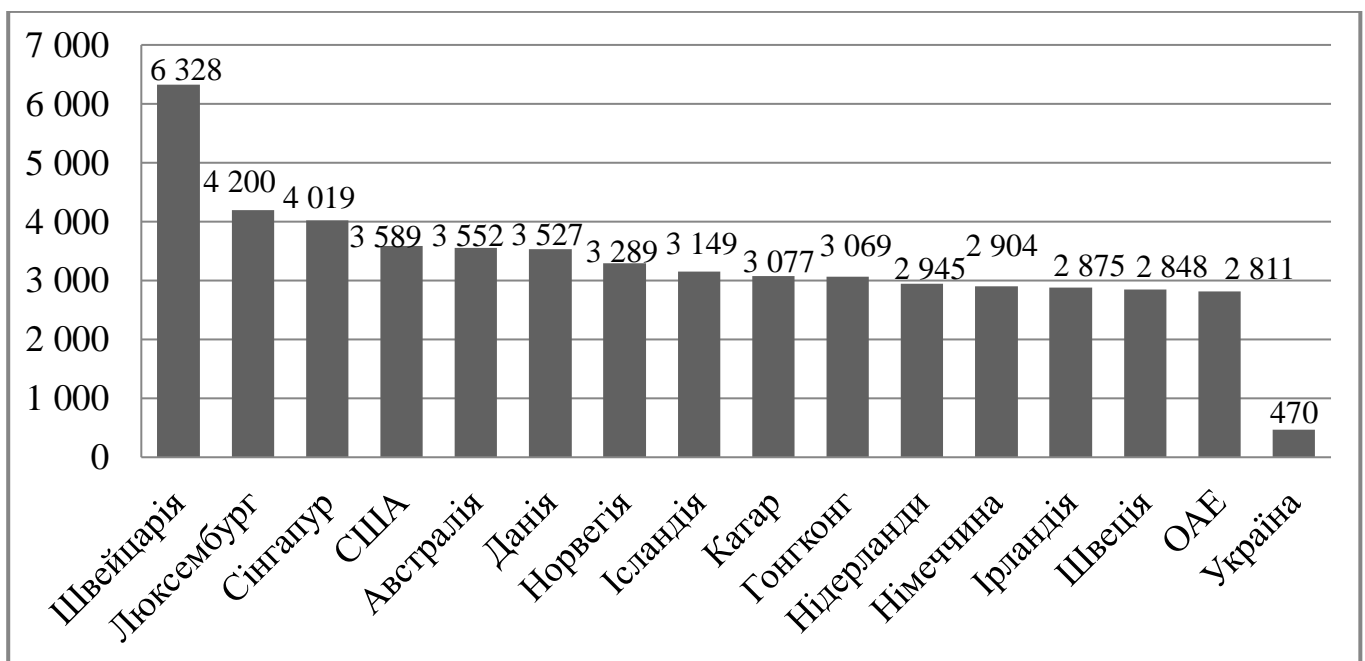


Рис. 2.6 Рейтинг країн за середньою заробітною платою та місце України після сплати податків, (дол. США).

Джерело: AverageMonthly Net Salary (AfterTax) (SalariesAndFinancing) byCity. – Access mode: [https://www.numbeo.com/cost-of-living/prices\\_by\\_country.jsp?displayCurrency=USD&itemId=105](https://www.numbeo.com/cost-of-living/prices_by_country.jsp?displayCurrency=USD&itemId=105).

Відповідно до рейтингу у Сполучених Штатах, Австралії та Данії середня заробітна плата становить – 3,5 тис. дол. США. Остання з них відчуває потребу у наступних спеціалістах: топ-менеджери, лікарі, фармацевти, викладачі, інженери, програмісти, бухгалтери та юристи, заробітна плата яких стартує від 6 тисяч євро на місяць. Наступною у рейтингу йде Норвегія (3,2 тис. дол. США), яка відчуває

дефіцит у спеціалістах ІТ сфери, лікарях, пілотах, інженерах, юристах, фінансових аналітиках, заробітна плата яких складає від 6000 до 9000 євро в місяць. У Ісландії цінуються ІТ-фахівці, перекладачі, біотехнологи та лікарі.

За даними Євростату, у 2016 році українці отримали найбільшу кількість дозволів на проживання в ЄС (589 тис., що становить 17,6% усіх дозволів), що на 17,8% більше, ніж у 2015 році. Польща надала 87% дозволів, а Чехія – 4,1%, що становить відповідно 87,5% і 30,3% усіх дозволів відповідної держави. Українці отримали 82,7% дозволів для працевлаштування, для здобуття освіти – 4,4% та 5,5% – з сімейних обставин. За даними Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики Польщі, у першому півріччі 2017 року кількість заяв громадян України, зареєстрованих у польській службі зайнятості, становила 905 тис. (95,5% від загальної кількості дозволів на роботу, виданих у Польщі). Проте масштаби трудової міграції можуть бути набагато більшими, ніж показує офіційна статистика. Згідно з опитуванням, проведеним у грудні 2016 року соціологічною групою «Рейтинги», 35% респондентів офіційно працювали за кордоном, а 61% – неофіційно, 4% – не відповіли.

За словами експертів Інституту демографії і соціальних досліджень ім. Птухи НАН України кількість трудових емігрантів України оцінюється в 2,2-2,3 млн. (8% від загальної кількості населення у віці 15-70 років). Еміграційний процес може посилитися в найближчі роки.

Згідно зі звітом «Барометр трудової імміграції» компанії Personnel Service, у першому півріччі 2017 року 16% усіх опитаних компаній працевлаштували або наймають українців, тоді як українські працівники становили аж 5% від усіх працівників. Проте у 8% компаній українські громадяни складають 26-50% від усіх працівників. При цьому кожне п'яте підприємство найближчим часом має намір наймати українців на роботу. Ще одним ризиком збільшення трудової імміграції з України є збільшення кількості студентів, які навчаються за кордоном.

Після анексії Криму та військового конфлікту на сході України кількість українських студентів за кордоном зростала особливо швидко (див. Рис. 2.7.). Оскільки ситуація в країні стабілізувалася, цей процес сповільнився. За даними

ЮНЕСКО, у 2018 році за кордоном навчалося 72 тисячі українських студентів. Коефіцієнт впливу становить 4,46, що приблизно відповідає кількості сусідніх центральноєвропейських країн ( 6,97 – Румунія, 4,54 – Угорщина, 3,75 – Чехія, 1,77 – Польща).

Найбільша кількість українських студентів навчається в Польщі у 2018 році – 26 900. Друге місце за кількістю українських студентів посіла Німеччина (65 тис.), третє – Чехія (32 тис.), четверте – Італія (3 тис.). Через налагоджену міграційну мережу напрямок освітньої міграції зазвичай збігається з географією трудової міграції.

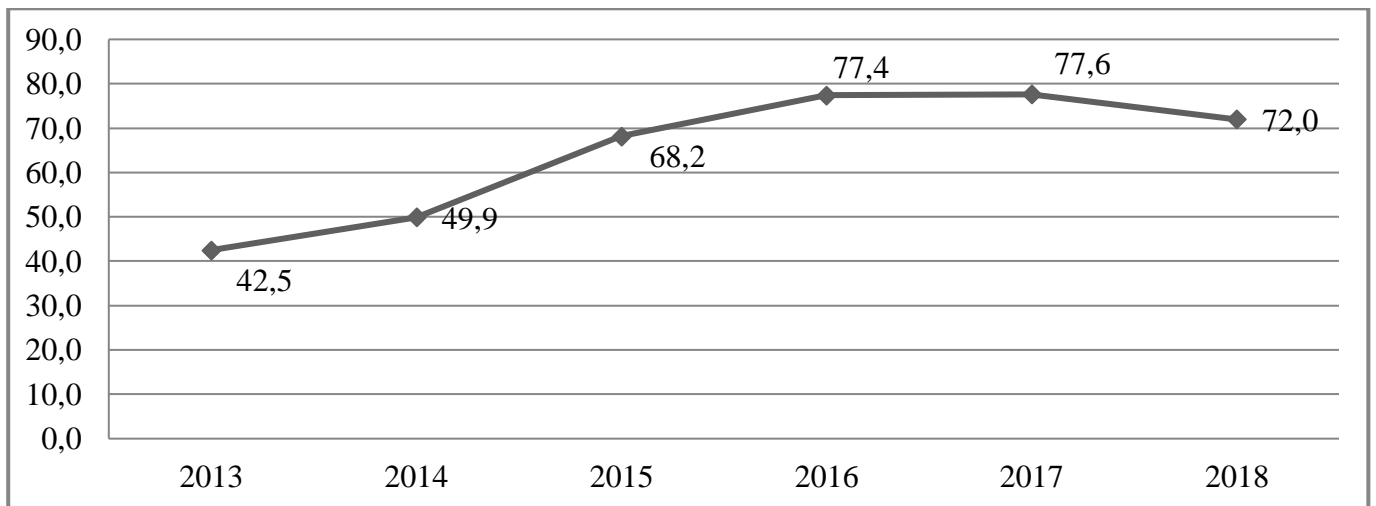


Рис. 2.7. Чисельність українських студентів за кордоном в 2013-2017рр., (тис. осіб).

Джерело: UNESCO. Education: Inbound internationally mobile students by country of origin <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=3806>

Пандемія COVID-19 завдала труднощів для освітньої міграції та загальної міжнародної мобільності зокрема. Кількість українських студентів, які навчаються за кордоном, також може зменшитись через недостатню фінансову спроможність сімей, спричинену пандемією. Варто зазначити, що навчання за кордоном часто сприймається українською молоддю як крок до працевлаштування у більш економічно розвиненій країні, тому мотивація виїзду за кордон все ще дуже велика, а вплив на національний розвиток переважно негативний. Ряд опитувань

громадської думки показують, що лише 10-20% українців, які навчаються за кордоном, планують повернутися в Україну.

Згідно з дослідженнями, лише 26,8% трудових мігрантів працюють за кордоном за своєю кваліфікацією, 36% трудових мігрантів працюють на роботах, які не потребують кваліфікації, а майже 30% трудових мігрантів змінили кваліфікацію, повідомляє прес-служба Національного банку. Згідно з опитуванням, проведеним соціологічною групою «Рейтинги», серед 1200 респондентів віком від 18 років кількість українців, які бажають переїхати на постійне місце проживання в іншу країну, зросла з 30% до 35%. Для 72% опитаних головною мотивацією бажання працювати за кордоном є висока заробітна плата за кордоном. 70% респондентів сказали, що хочуть, щоб їхні діти чи онуки навчалися за кордоном [72].

У порівнянні з рівнем кваліфікації, необхідної для наявних вакансій, найбільшою проблемою працевлаштування молоді в Україні є феномен «надкваліфікації», який також сприяє виїзду за кордон висококваліфікованої та освіченої молоді. У даному випадку заробітна плата висококваліфікованої молоді може бути нижчою за ту, яку вони можуть отримати, використовуючи свій продуктивний потенціал. Ще однією ознакою невідповідності кваліфікації та попиту на ринку праці можна вважати низький попит на висококваліфікованих працівників в Україні (майже 40% працівників зайняті переважно фізичною працею).

Характеризуючи географічний напрямок української імміграції, варто зазначити, що тривалий час основними реципієнтами української інтелектуальної міграції вважалися сусідні країни, переважно Російська Федерація та Польща. Така оцінка ситуації узгоджується із загальним розподілом потоків трудової міграції з України в інші країни. Однак детальне вивчення конкретних деталей міграції наукових та висококваліфікованих фахівців показує іншу картину.

Дослідження, проведене проектом Інституту відкритого суспільства у 2012-2013 рр., визначило, що основними напрямками українських інтелектуальних мігрантів були США (30% у 2012 р. і 33% у 2013 р.), Росія (27% і 24%) та Німеччина (16% і 18%). У десятку країн також увійшли: Ізраїль (9% і 7%), Канада (10% і 8%), Польща (5% і 6%) та Чехія (3% і 4%) [25, с.142]. Дану тенденцію підтверджує

статистика інтелектуальної еміграції на початку становлення України. Наприклад, у період 1991-1995 рр. українські доктори наук переважно виїжджали до Російської Федерації (115 осіб) та Сполучених Штатів (105 осіб). До Ізраїлю (34), Німеччини (10) та Польщі (9) еміграція була значно меншою.

Розглядаючи міграцію докторів та кандидатів наук, Я. Петрова зазначила, що вона майже рівномірно розподілена між країнами ближнього та далекого зарубіжжя. Близько половини вчених-емігрантів поїхали до СНД і Балтії, а решта – до Ізраїлю, США, Німеччини, Канади, Франції. Станом на 2007 р. найбільша кількість докторів наук (42,2%) виїхала до Російської Федерації. Подібні пропорції все ще існують у міграції більшості молодих вчених. Серед центральноєвропейських країн зазвичай вибирають Угорщину, Польщу, Чехію. При цьому представники гуманітарних наук орієнтуються переважно на Західну Європу, а представники технічних спеціальностей – на США.

Зібрані центром CEDOS статистичні дані за 1996-2012 рр. дозволяють більш детально вивчити масштаби міграції українських вчених до окремих країн. За цей період до США виїхали 183 доктори та 354 кандидати наук, до Російської Федерації – 212 докторів та 298 кандидатів наук, до Ізраїлю – 94 доктори та 275 кандидатів наук, до Німеччини – 53 доктори та кандидати 213 кандидатів наук, до У Канаді – 14 докторів та 103 кандидати наук, у Польщі – 37 докторів та 30 кандидатів наук [51].

Наразі європейський напрямок є головним для міграції українців. Кількість громадян України, які мають дозволи на перебування в ЄС, стабільно зростає. На кінець 2020 року їх нараховувалося приблизно 1,3 млн, з яких 499,5 тис. проживали в Польщі, 223 тис. – в Італії, 165,6 тис. – в Чехії, 94 тис. – в Іспанії.

Порівняно з іншими громадянами третіх країн, українці отримали найбільшу кількість вперше оформлених дозволів на перебування в Європейському Союзі. Їхня кількість в 2020 році трохи скоротилась, проте лишилася значною (601 тис. в 2020 р., 757 тис. в 2019 р.). Більшість нових дозволів в 2020 р. були видані Польщею – майже 500 тис. Переважно це короткострокові дозволи терміном дії 3-11 місяців (88%), видані у зв'язку з виконанням оплачуваної роботи (93% дозволів терміном до 11 місяців), [65].



За найбільш вірогідними оцінками, за кордоном працюють до 3 млн громадян України. Як свідчать результати соціологічного моніторингу Інституту соціології НАНУ (2020 р.), 29,7 % українців або мають особистий досвід роботи за кордоном, або такий досвід мають члени їхніх родин. Частка опитаних, які найближчим часом планують виїхати на роботу за кордон, у 2019 р. становила 16,4%, проти 5,3% в 2012 р. Проте в 2020 р. в умовах карантинних обмежень транскордонної мобільності вона знизилася до 12% (рис. 2.8.):

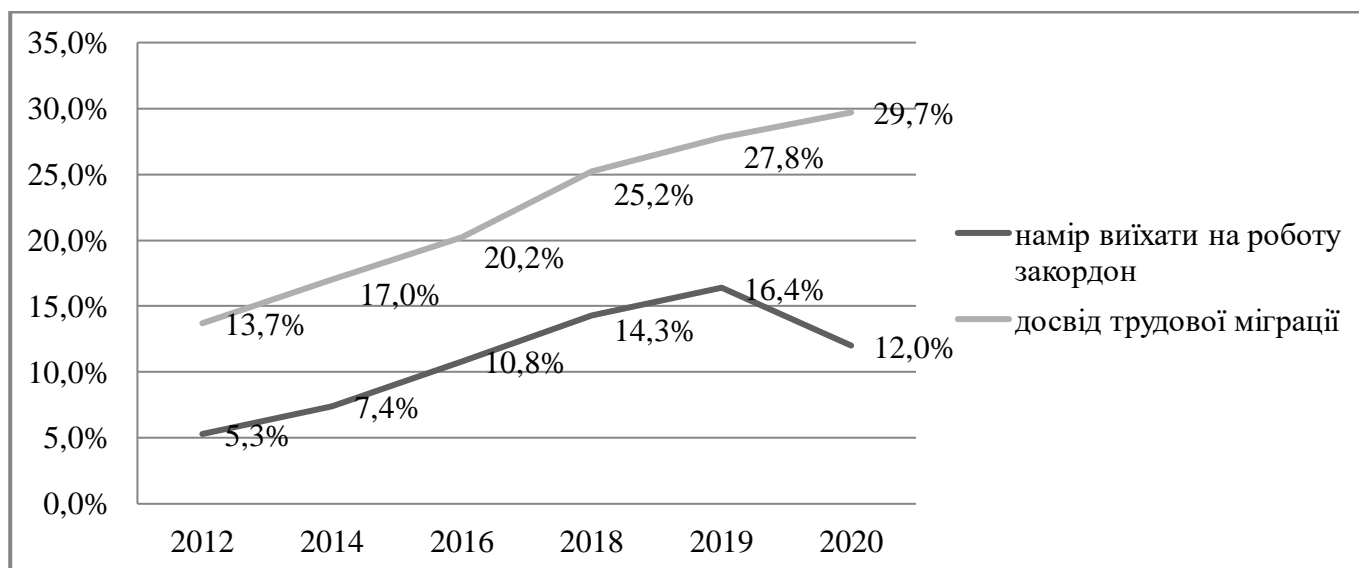


Рис. 2.8. Наміри респондентів у найближчий рік виїхати на роботу за кордон та щодо досвіду трудової міграції як особистого, так і членів сім'ї в 2012-2020 рр., (%). Джерело: Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. – Вип.7 (21): К.. – 2020. – С. 524. <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/mon2020.pdf>

Основною мотивацією трудової міграції залишається бажання задовольнити матеріальні потреби сімей: заробітна плата в Україні чи не найнижча в Європі (у 10 разів нижча за Німеччину, у 5,5 разів нижча за Італію та Іспанію, у 3-5 разів нижчу ніж у Португалії, Чехії та Польщі). У той же час чверть людей, які розглядають еміграцію, асоціюють її з кращими можливостями для самореалізації. Причиною безперспективності обґрунтували свій намір до міграції 17% та 25% респондентів у 2019 та 2020 роках відповідно.

Отже, за умов нестабільності сьогодні все більше працездатних людей змушені шукати роботу за кордоном. За неофіційними даними, близько 7 мільйонів українців працевлаштовані в різних сферах за кордоном, а понад 30% українських науковців розвивають іноземну економіку. Експерти стверджують, що більше ніж один мільйон економістів, технологів, інженерів та інших спеціалістів, що мають вищу освіту, кардинально змінили місце свого працевлаштування, яке, по суті, не забезпечує приросту національного багатства країни. Натомість за межами України українські вчені працюють в інтересах науки й економіки зарубіжних країн.

Наразі європейський напрямок є головним для міграції українців. Кількість громадян України, які мають дозволи на перебування в ЄС, стабільно зростає. Також найчастіше українські вчені за роки незалежності виїжджали до США, Німеччини, Росії, Канади, Польщі та Ізраїлю.

У процесі міжнародної інтелектуальної міграції відбувається концентрація вчених у центрах інтелектуального тяжіння, в яких зосереджена значна кількість науковців, тобто «наукова еліта» з усього світу. Приклади світових центрів інтелектуального тяжіння (у тому числі регіони, міста, аналітичні центри, дослідницькі центри, мозкові центри, дослідницькі осередки, осередки дослідження державної політики, фабрики думок, технопарки) та їх характеристики наведено у таблиці 2.7. Інтелектуальна кооперація має свої наслідки: позитивна для розвитку суспільства, людини та членів їхніх сімей, а також для країни розміщення інтелектуального ресурсу; негативна для країни, з якої виїжджає цей інтелектуальний ресурс.

Головним центром інтелектуального тяжіння є США. Саме вони являють собою унікальний світовий приклад та науково-інтелектуальну країну світу. На сьогодні в світі ефективно функціонує понад 1200 дослідницьких університетів. Їх діяльність постійно досліджується та узагальнюється національними урядами, міжнародними організаціями та багатьма експертами у сфері вищої освіти.

## Центри інтелектуального тяжіння мігрантів

№	Назва	Країна розташування	Загальна характеристика
1	Силіконова долина (Кремнієва долина)	США	Сукупність високотехнологічних компаній з великою щільністю у сфері комп'ютерних технологій, які пов'язані з розробкою і виробництвом комп'ютерів та їх складових, особливо мікропроцесорів, а також програмного забезпечення, пристроїв мобільного зв'язку, біотехнології тощо.
2	Кремнієвий ліс	США	Скупчення високотехнологічних компаній, які спеціалізуються на пристроях виводу інформації — моніторах і принтерах з відповідними програмними продуктами
3	«Фабрики думки»	США	Завданням класичної «фабрики думки» є висування в контексті забезпечення національної безпеки новаторських ідей, розробка перспективних проєктів, надання експертних консультацій державно-політичним структурам і потужним ТНК
4	Європейська організація ядерних досліджень (ЦЕРН)	Швейцарія та Франція	Проводить дослідження в галузі фізики високих енергій
5	Національна прискорювальна лабораторія ім.Енріко Фермі (Фермілаб)	США	Спеціалізується на дослідженнях в галузі фізики високих енергій, астрофізиці та прискорювальних технологіях.
6	Об'єднаний інститут ядерних досліджень (ОІЯД)	Росія	Основні напрями досліджень: ядерна фізика, фізика елементарних частинок і конденсованого стану речовини
7	Національне управління з повітроплавання і дослідження космічного простору (НАСА)	США	Відповідає за громадянську космічну програму країни, а також за дослідження повітряно-космічного простору
8	Медичний центр «Хадаса»	Ізраїль	Включає всі медичні і хірургічні спеціальності і є високоспеціалізованим медичним центром, відомим освоєнням нових медичних технологій
9	Медичний центр «Шемер»	Ізраїль	Фахівці ведуть велику науково-дослідну роботу, публікуються в найавторитетніших медичних журналах світу

Примітка. Складено автором за даними Присяжнюк Ю. І. Еміграція інтелектуальної особистості в умовах глобальної кризи / Ю. І. Присяжнюк // Вісник Львівського університету: Серія Міжнародні відносини. – 2015. – № 38. – С. 1

Найбільшого поширення дослідницькі університети набули в США, де їх загальна кількість становить майже 260 університетських закладів (у той же час у Німеччині – 70, у Великій Британії – 73). Науковими центрами світового масштабу також є і передові університети, більшість з яких знаходяться в США та Великій Британії, а саме: Каліфорнійський інститут технологій, Гарвардський університет, Оксфордський університет, Стенфордський університет, Кембриджський університет, Масачусетський інститут технологій (MIT).

### **2.3. Вплив міграції висококваліфікованих спеціалістів на основні показники економічного розвитку України**

У світовій економіці міграційні процеси здійснюють вплив практично на всі сторони суспільного життя: демографічні, соціально-економічні, етнічні, політичні та правові умови країни перебування та країни, з якої виїжджають мігранти. Зважаючи на активну участь України в міжнародній інтелектуальній міграції у ролі донора кваліфікованих спеціалістів та реципієнта іноземної робочої сили, важливо оцінити вплив іноземної трудової міграції на українське суспільство, визначити напрями її розвитку та сформулювати ефективні заходи щодо регулювання міграції.

Аналіз динаміки чисельності наявного населення України за роки її незалежності (1991–2021рр.) свідчить про розвиток інтенсивнихдепопуляційних процесів (див. Рис. 2.9.). Зокрема, за останніх 30 років спостерігається скорочення його чисельності більше ніж на 10 мільйонів: з 51,9 млн осіб у 1991р. до 41,5 млн осіб у 2021р. Станом на жовтень 2021 року найбільша кількість населення налічується у Донецькій (4 млн осіб), Дніпропетровській (3,1 млн осіб), Харківській (2,6 млн осіб), Львівській (2,4 млн осіб), Одеській (2,3 млн осіб), Луганській (2,1 млн осіб) областях та м. Києві (2,9 млн осіб). Найменшими за чисельністю населення є Чернівецька (892 тис. осіб) та Кіровоградська (902 тис. осіб) області [54].

Крім того за останню чверть століття відбулося суттєве постаріння населення України. Так, у віковій структурі населення значно скоротилася частка осіб віком

від 0 до 14 років: з 21,37 % (1991 р.) до 15,41 % (2017 р.). Водночас зросла частка населення віком 65 років і старших: від 12,26 % у 1991 р. до 16,19 % у 2017 р. Щодо осіб у віці від 15 до 64 років, то їх частка суттєво не змінилася, зрісши від 66,3 % (1991 р.) до 68,4 % (2017 р.). Крім того, збільшився й середній вік населення: якщо у 1991 р. він становив 36,7 р., то у 2016 р. – 40,9 р. [54].

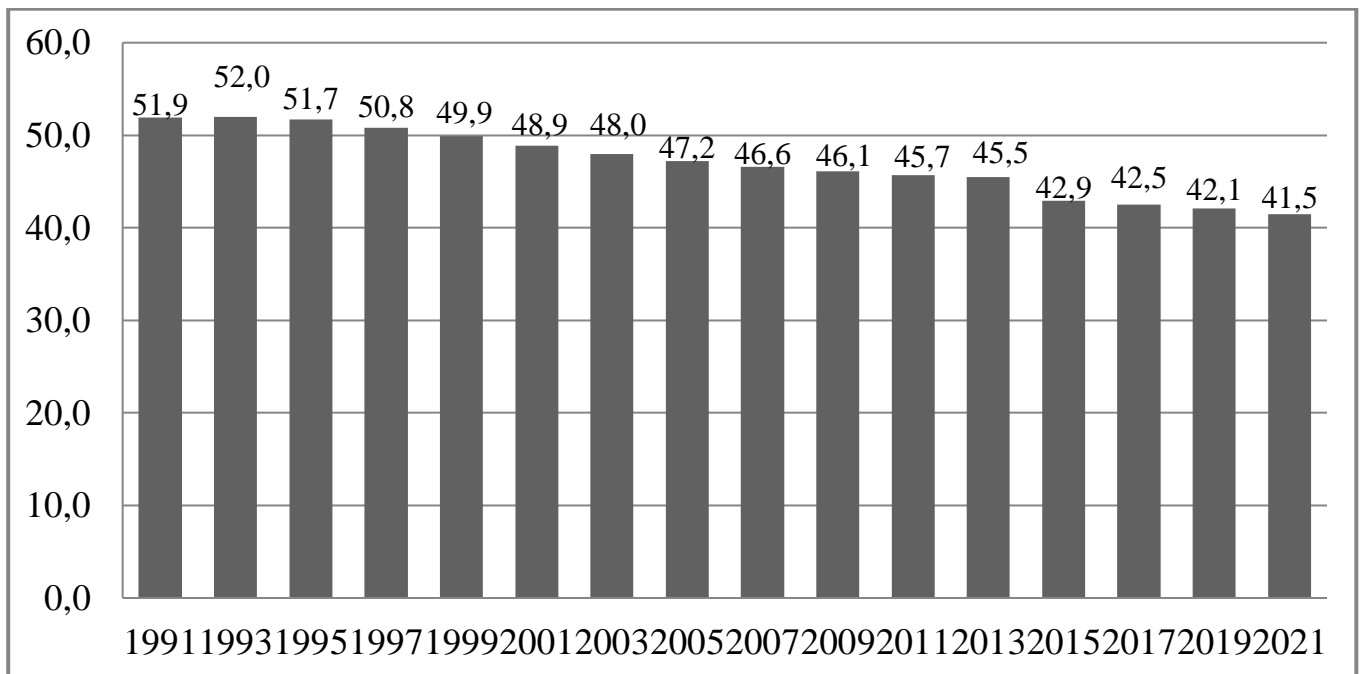


Рис. 2.9. Динаміка чисельності населення України з 1990 по 2021 рр., (млн. осіб).

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Серед економічних факторів детермінації міграційної ситуації визначальним є рівень оплати праці. При цьому під час дослідження основних причин міграційних рухів населення належить аналізувати як міжрегіональні відмінності в рівнях заробітної плати в межах країни, так і здійснювати їх міжнародні порівняння. Аналіз рівнів середньомісячної заробітної плати в Україні за останніх 11 років (2010-2021рр.) показує позитивну динаміку її росту (див. Рис. 2.10.). Зокрема, за аналізований період середньомісячна заробітна плата зросла у 6 разів.

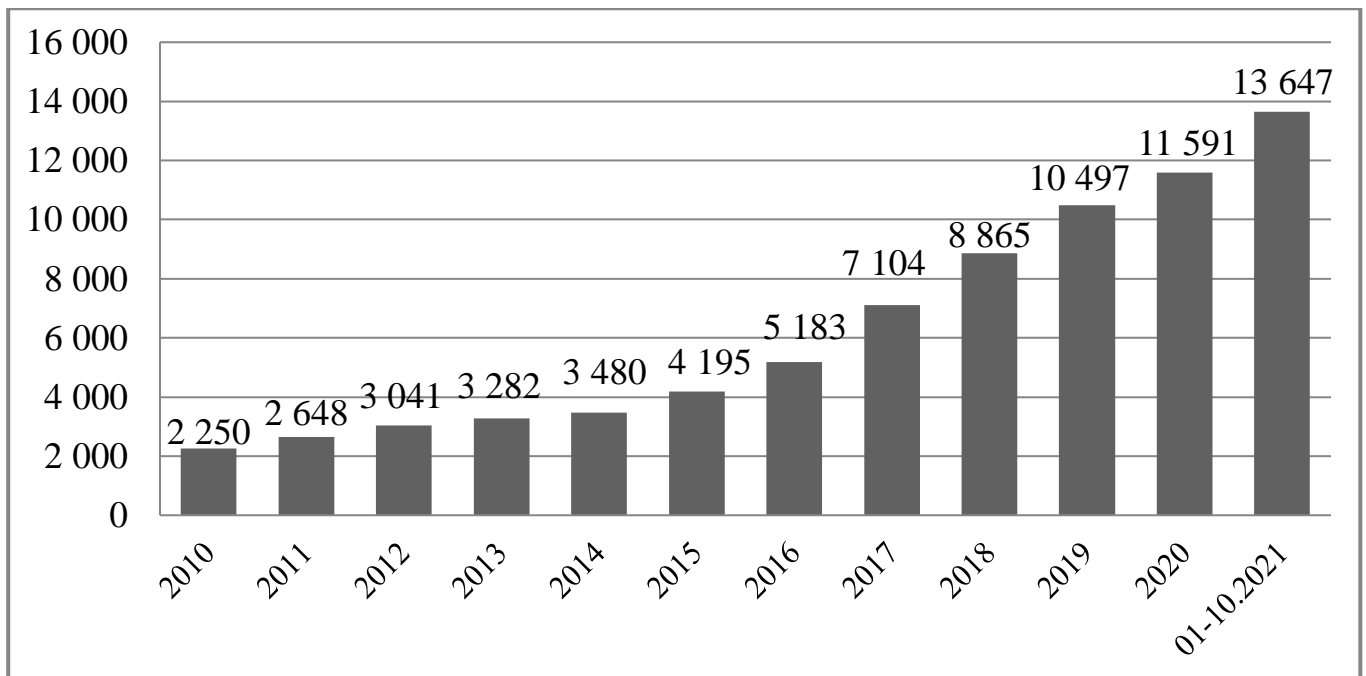


Рис. 2.10. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні в 2010-2021рр., (грн.).

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Однак якщо у гривнях спостерігається стрімке зростання середньомісячної заробітної плати, то дещо по-іншому виглядає її динаміка в доларовому еквіваленті (див. Рис. 2.11.). Як бачимо з рисунку, середня заробітна плата мала тенденцію до зростання з 2010 року, проте у 2015 та 2016 роках стрімко впала нижче рівня 2010 року 213 дол. США. та 173 дол. США відповідно. Після чого почалось її планомірне зростання. Станом на 01.2021 середньомісячна заробітна плата в Україні становила 437 дол. США.

Одним із ключових факторів, що впливають на міграцію зовнішньої робочої сили, що може сприяти соціально-економічному розвитку країни, є фінансові надходження з-за кордону від працівників.

У щорічному національному соціологічному моніторингу, проведеному Інститутом соціології НАНУ, третина респондентів заявили, що закордонні доходи приносять від 20% до 50% доходів сімей трудових мігрантів, а 39% — їх частка понад 50%.

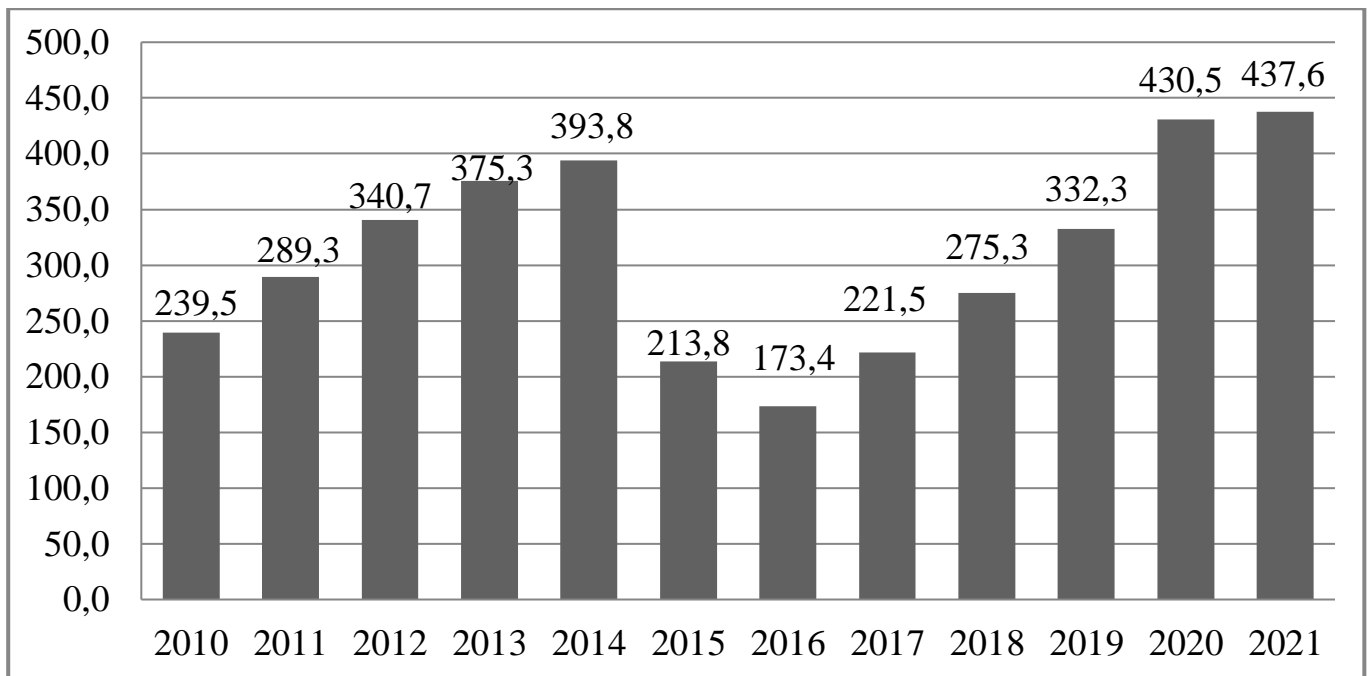


Рис. 2.11. Середньомісячна заробітна плата в Україні  
в 2010-2021рр., (дол. США).

Джерело: Середня заробітна плата в Україні в доларах США. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/usd/2021/>

Державна служба статистики щорічно проводить опитування щодо життєвих умов домогосподарств, яке показує, що рівень грошових доходів та витрат у західному регіоні країни, звідки походить найбільша частка трудових мігрантів, вищий за середній по Україні, насамперед за такими групами товарів як одяг та взуття, предмети домашнього вжитку, побутова техніка, утримання житла. Зростання добробуту населення відбувається не лише за рахунок доходів за кордоном, а й тому, що роботодавці змушені підвищувати заробітну плату, щоб утримати працівників в умовах масштабної трудової міграції.

Одним із ключових факторів, що впливають на міграцію зовнішньої робочої сили, що може сприяти соціально-економічному розвитку країни, є фінансові надходження з-за кордону від працівників. У щорічному національному соціологічному моніторингу, проведеному Інститутом соціології НАНУ, третина респондентів заявили, що закордонні доходи приносять від 20% до 50% доходів сімей трудових мігрантів, а 39% — їх частка понад 50%. Державна служба

статистики щорічно проводить опитування щодо життєвих умов домогосподарств, яке показує, що рівень грошових доходів та витрат у західному регіоні країни, звідки походить найбільша частка трудових мігрантів, вищий за середній по Україні, насамперед за такими групами товарів як одяг та взуття, предмети домашнього вжитку, побутова техніка, утримання житла. Зростання добробуту населення відбувається не лише за рахунок доходів за кордоном, а й тому, що роботодавці змушені підвищувати заробітну плату, щоб утримати працівників в умовах масштабної трудової міграції.

Аналіз макроекономічних показників та показників ринку праці дає підстави дослідникам зробити висновок, що після 2015 року в умовах економічного зростання та попиту на робочу силу закордонна трудова міграція призвела до зростання заробітної плати в Україні, особливо у регіонах, де вона найінтенсивніша. Тобто за рахунок міграції зросли не лише доходи її безпосередніх учасників, а й доходи населення, яке не заробляє гроші за кордоном.

Що стосується впливу міграції на інвестиції у виробництво, то він досить м'який. Тому, згідно з проведеним у 2020 році опитуванням трудових мігрантів у Карпатському регіоні лише 4% респондентів інвестували в розвиток бізнесу в Україні. Чверть респондентів заявили, що не хочуть таким чином використовувати свої доходи, а 36% респондентів сказали, що їм не вистачає коштів для інвестування [65].

Обмеження на транскордонні перевезення у 2020 році свідчать про серйозні ризики, пов'язані з трудовою міграцією. Повернення працівників на батьківщину і той факт, що ті, хто планує працювати сезонно, не виїжджають, посилили напруженість на ринку праці. Таким чином, третина опитаних влітку 2020 року мігрантів, які повернулися, не можуть знайти роботу в рідній країні. Відсутність доходів з-за кордону завдала тяжкого удару по доходам багатьох сімей.

Умови карантину чітко свідчать про негативний вплив міграції на задоволення потреб України у спеціалістах, особливо в таких ключових сферах, як охорона здоров'я. За даними МОЗ, у 2020 році в Україні звільнились понад 30 тис. лікарів, а у системі охорони здоров'я Польщі все ще працює 4200 українців. Завдяки



прийнятому у ній законодавству можливості працевлаштування українських лікарів у Польщі значно зросли. Відповідно до законодавства їм не потрібно оформляти дозвіл на працевлаштування, а процес визнання дипломів спрощено.

Після подій 2014 року відбулось незначне зменшення обсягів приватних грошових переказів в Україну, після чого вони зростали з кожним роком, переважно пов'язані з міграцією. Криза COVID-19 та обмеження на переміщення мігрантів уповільнили це зростання, але не призвели до значного падіння обсягів грошових переказів. За даними Національного банку України, до 2020 року вони залишаються такими ж, як і в 2019 році, на загальну суму приблизно 12 мільярдів доларів США (див. Рис. 2.12.). При чому середня величина переказу зросла з 364 доларів США до 390 доларів США. Тенденція до зростання приватних грошових переказів у першому кварталі 2021 року дає підстави для прогнозування їх зростання на 8% до 13 мільярдів доларів США на основі результатів цього року.

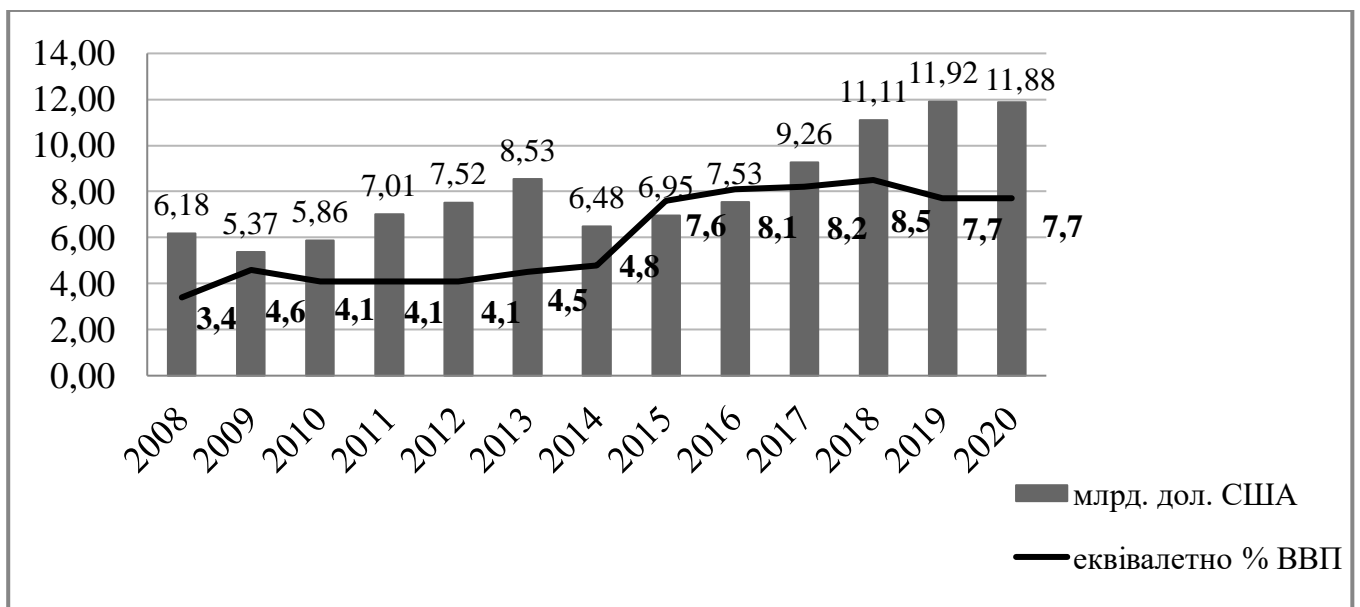


Рис. 2.12. Динаміка приватних переказів трудових мігрантів в Україну в 2008-2020 рр., (млрд. дол. США; % ВВП).

Примітка. Побудовано автором за даними Національного банку України.

Чверть приватних грошових переказів надходить з Польщі, яка є основним напрямком для трудових мігрантів, зі Сполучених Штатів – 10,3% і зі Великої

Британії – 8,5%. Частка переказів з Російської Федерації продовжує знижуватися (у 2015 році – 26,4%, у 2019 році – 10,6% та у 2020 році – 8,5%).

У 2020 році обсягів переказів, які надійшли до країни неформальними каналами, тобто шляхом безпосереднього передавання готівки чи матеріальних цінностей, значно знизилася. Частка таких переказів становила 49,3% у 2019 році та 37,6% у 2020 році від усіх переказів.

Приватні перекази в Україну є важливим джерелом валютного доходу. Вони становлять 7,7% ВВП країни (див. Рис. 2.12.), що значно перевищує обсяги прямих іноземних інвестицій (-868 млрд. дол. США), які не тільки не зросли під час кризи, але й отримали від’ємні значення.

Згідно з даними Світового банку, приватні грошові перекази в Україну в 2020 році склали 13,7 млрд доларів, що на 13,2% менше, ніж у 2019 році. Різниця між даними Національного банку та Світового банку полягає в тому, що перший розраховує чисті перекази, тобто не включає витрати та податки країни перебування, а другий відображає валові перекази.

Варто також зазначити, що в Україні основним каналом впливу грошових переказів на ВВП є споживання, оскільки гроші, зароблені під час трудової міграції, в основному використовуються мігрантами для задоволення поточних потреб. Тому грошові перекази допомагають покращити якість життя сімей мігрантів, а також сприяють розвитку економіки завдяки підвищенню платоспроможного попиту.

Отже, одним із ключових факторів, що впливають на міграцію зовнішньої робочої сили, що може сприяти соціально-економічному розвитку країни, є фінансові надходження з-за кордону від працівників. У щорічному національному соціологічному моніторингу, проведеному Інститутом соціології НАНУ, третина респондентів заявили, що закордонні доходи приносять від 20% до 50% доходів сімей трудових мігрантів, а 39% - їх частка понад 50%. Проте для України ряд негативних наслідків значно ширший. Зокрема, аналіз динаміки чисельності наявного населення України за роки її незалежності (1991-2021рр.) свідчить про розвиток інтенсивних депопуляційних процесів. Зокрема, за останніх 30 років спостерігається скорочення його чисельності більше ніж на 10 мільйонів: з 51,9 млн

осіб у 1991р. до 41,5 млн осіб у 2021р. Крім того за останню чверть століття відбулося суттєве старіння населення України.

## **Висновки до розділу 2**

Отже, серед найважливіших особливостей впливу глобалізації на розвиток та трансформацію сучасного ринку праці слід виокремити насамперед формування стійкого попиту на високоосвічених спеціалістів, здатних до сприйняття нових знань та підвищення рівня кваліфікації. За прогнозами Міжнародної організації праці, попит на висококваліфікованих фахівців буде зростати. Виробництво буде рухатися до спеціалізації, що вимагає наявності висококваліфікованих кадрів та підвищення кваліфікації за традиційними професіями.

За даними звіту МОМ, більшість міжнародних мігрантів (79,6% або 190 мільйонів) проживають у країнах із дуже високим індексом людського розвитку (Human Development Index). Найбільш суттєвих втрат внаслідок міграції висококваліфікованих працівників зазнають невеликі острівні країни Карибського басейну та країни Африки. Для острівних країн коефіцієнт еміграції висококваліфікованих працівників у деяких випадках перевищує 50%. Африканські країни внаслідок міжнародної міграції втрачають понад 20% висококваліфікованого сегмента національного кадрового потенціалу.

Що стосується України, то вона є одним із лідерів у рейтингу країн-донорів за постачанням інтелектуальної, висококваліфікованої та некваліфікованої робочої сили. Рушійною силою для активізації міграції висококваліфікованих працівників та науковців стає неможливість інтелектуальної, творчої та економічної самореалізації. Експерти стверджують, що більше ніж один мільйон економістів, технологів, інженерів та інших спеціалістів, що мають вищу освіту, кардинально змінили місце свого працевлаштування, яке, по суті, не забезпечує приросту національного багатства країни. Натомість за межами України українські вчені працюють в інтересах науки й економіки зарубіжних країн.

Одним із ключових факторів, що впливають на міграцію зовнішньої робочої сили, що може сприяти соціально-економічному розвитку країни, є фінансові надходження з-за кордону від працівників. У щорічному національному соціологічному моніторингу, проведеному Інститутом соціології НАНУ, третина респондентів заявили, що закордонні доходи приносять від 20% до 50% доходів сімей трудових мігрантів, а 39% — їх частка понад 50%.

## РОЗДІЛ 3

### ПРОБЛЕМИ ТА НАСЛІДКИ «ВІДТОКУ МІЗКІВ» З УКРАЇНИ ПІД ВПЛИВОМ ПАНДЕМІЇ COVID-19

#### **3.1. Проблемні аспекти та причини міжнародної інтелектуальної міграції з України в контексті пандемії COVID-19**

Пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 внесла корективи у різні аспекти життєдіяльності людини, суспільства, держави. Не винятком стали і міграційні процеси. За даними ОЕСР, незадовго до кризи у ряді країн було зафіксовано рекордно високий приплив мігрантів. Крім того, майже всюди зросла кількість іммігрантів та їх дітей іммігрантів. Нині вони становлять кожного п'ятого мешканця країн ОЕСР.

До початку пандемії процеси інтеграції покращилися за багатьма напрямками. У всіх країнах ОЕСР, крім Туреччини та Колумбії, за останні п'ять років іммігранти успішніше знаходили робочі місця, хоча в більшості країн розрив із корінними жителями скоротився незначно. Аналогічно ставлення до іммігрантів покращилось у більшості країн за останнє десятиліття. Внаслідок пандемії цей прогрес перебуває під загрозою.

Криза COVID-19 впливає на здоров'я, освіту та забезпеченість робочими місцями іммігрантів та їхніх дітей. Для зменшення поширення коронавірусної хвороби керівництвом держав приймалися заходи, серед яких і закриття кордонів та повернення частини іноземних працівників на батьківщину. Наслідком цього стали нестача робочої сили в країнах, куди їздили трудові емігранти та збільшення кількості незайнятого населення в країнах, куди повернулися працівники.

Українці перетнули державний кордон на виїзд майже 30 млн. разів до початку пандемії у 2019 році. Безвізовий режим з Європейським Союзом сприяв значному збільшенню закордонних поїздок. Відповідно до даних соціологічного моніторингу Інституту соціології НАНУ, у 2018 році можливістю безвізових

поїздок скористалися 7,6% респондентів, а у 2019 році – уже 14,4%. Метою більшості з них були подорожі (14,4%), а також поїздки до родичів та друзів (9,5%). Варто зазначити, що 8,2% респондентів шукали за кордоном можливостей для працевлаштування.

Під час карантину виїзд за кордон для громадян не обмежувався. Однак призупинення пасажирських перевезень та обмеження на в'їзд іноземних громадян, а також занепокоєння щодо негативних наслідків подорожей на здоров'я призвели до значного скорочення транскордонного переміщення українців. У 2020 році кількість громадян, які перетнули кордон, скоротилась майже втричі порівняно з попереднім роком – 11,2 млн. (рис. 3.1.):

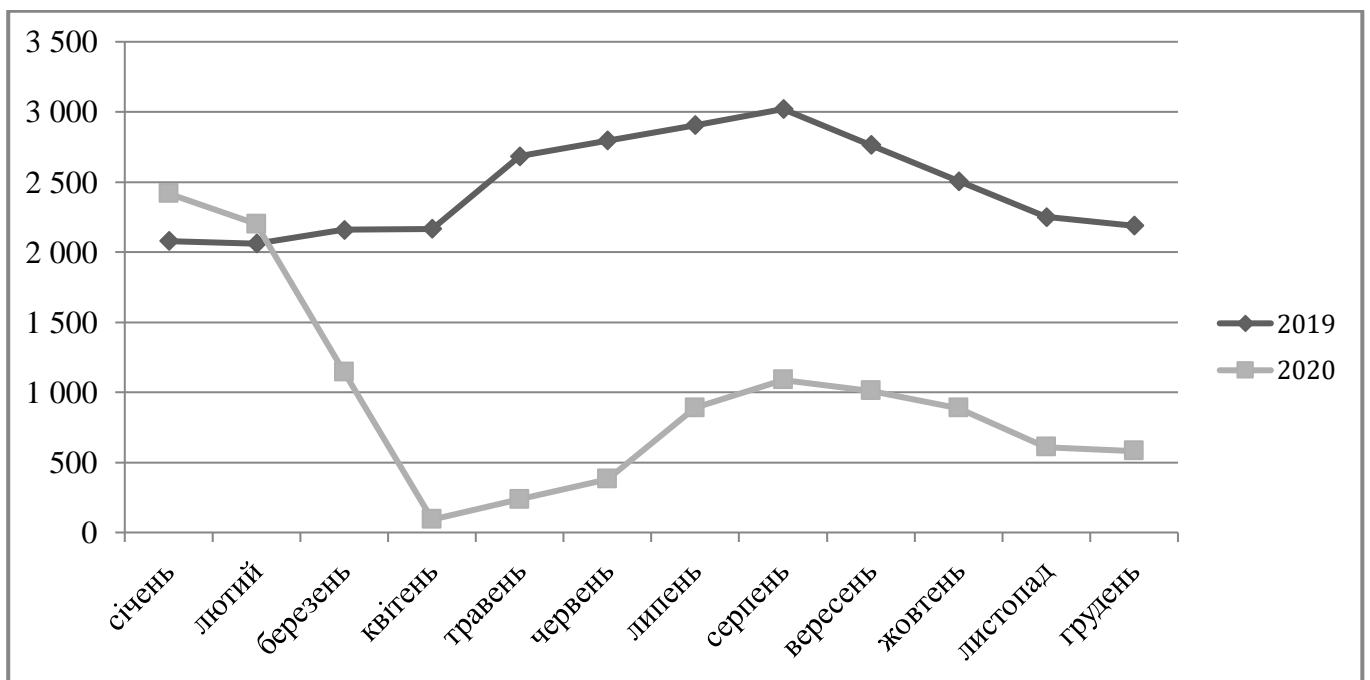


Рис. 3.1. Чисельність перетинів кордонів громадянами України у напрямку виїзду за кордон в 2019 і 2020 роках, (тисяч осіб).

Примітка. Побудовано автором за даними Державна прикордонна служба України.

Поїздки до Російської Федерації зменшились у 5,5 разів. Найнижчі показники перетину кордонів були зафіксовані навесні під час локдауну. Іноземці активно залишали Україну, а українці навпаки повертались додому. Кількість прибулих в Україну була більша, ніж виїжджаючих на 300 800 чоловік у березні 2020 року, на

100 000 – у квітні, на 53 000 – у травні. більше, ніж у березні 2020 року. Однак з червня по липень кількість людей, які виїхали з країни, була на 156 тис. більше, ніж кількість людей, які в'їжджали в країну. Тож у 2020 році сальдо в'їзду/виїзду громадян України було позитивним, на відміну від 2019 та попередніх років (див. Рис. 3.1.).

Відповідно до статистичної інформації Державної міграційної служби України спад кількості виданих дозволів на імміграцію за останні п'ять років спостерігається саме у 2020 році. Зрозуміло, що не тільки пандемія впливає на кількість бажаючих іммігрувати, проте у 2020 році це була однією із причин, що вплинула на міграцію у світі (табл. 3.1):

Таблиця. 3.1

Динаміка виданих дозволів на імміграцію за 2016-2020 роки

Рік	Станом на	Кількість виданих дозволів	Частка динаміки (%)
2016	30.09.2016	10 448	
2017	29.09.2017	10 991	105,20
2018	28.09.2018	10 176	92,59
2019	27.09.2019	9 855	96,85
2020	25.09.2020	8 990	91,22

Джерело: Кучма О. Вплив пандемії COVID-19 на міграцію та зайнятість / О. Кучма // Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації: Матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайнконф. (Чернівці, 23 жовтня 2020 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева, О.В. Кіряктя ін.]. – Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. –С.156.

За інформацією Державного центру зайнятості у січні-серпні 2020 року в Україні кількість осіб які мали статус безробітного суттєво збільшилась, порівняно з аналогічним періодом минулого року. Динаміку кількості осіб, які мали статус безробітного протягом 2017-2020 років та вакансій відтворено у діаграмі 3.2.

Збільшення незайнятого населення покращило становище із скороченням вакансій, хоча пропозиція по заробітній платі (в Україні, зокрема) у країні, з якої

приїхали працівники, нижчі, ніж за кордоном, і частина працівників, які повернулися з-за кордону не погоджується працювати та чекає можливості повернутися на закордонну вакансію.

Непередбачувана ситуація з пандемію коронавірусу COVID-19 змусила роботодавців шукати можливості для ведення бізнесу, з врахуванням відтоку робочої сили. Для робіт, які можуть виконуватись дистанційно, пандемія прискорила модернізацію та диджиталізацію процесів, які дозволяють без безпосередньої присутності працівника на території роботодавця виконувати роботу, без зниження її якості.

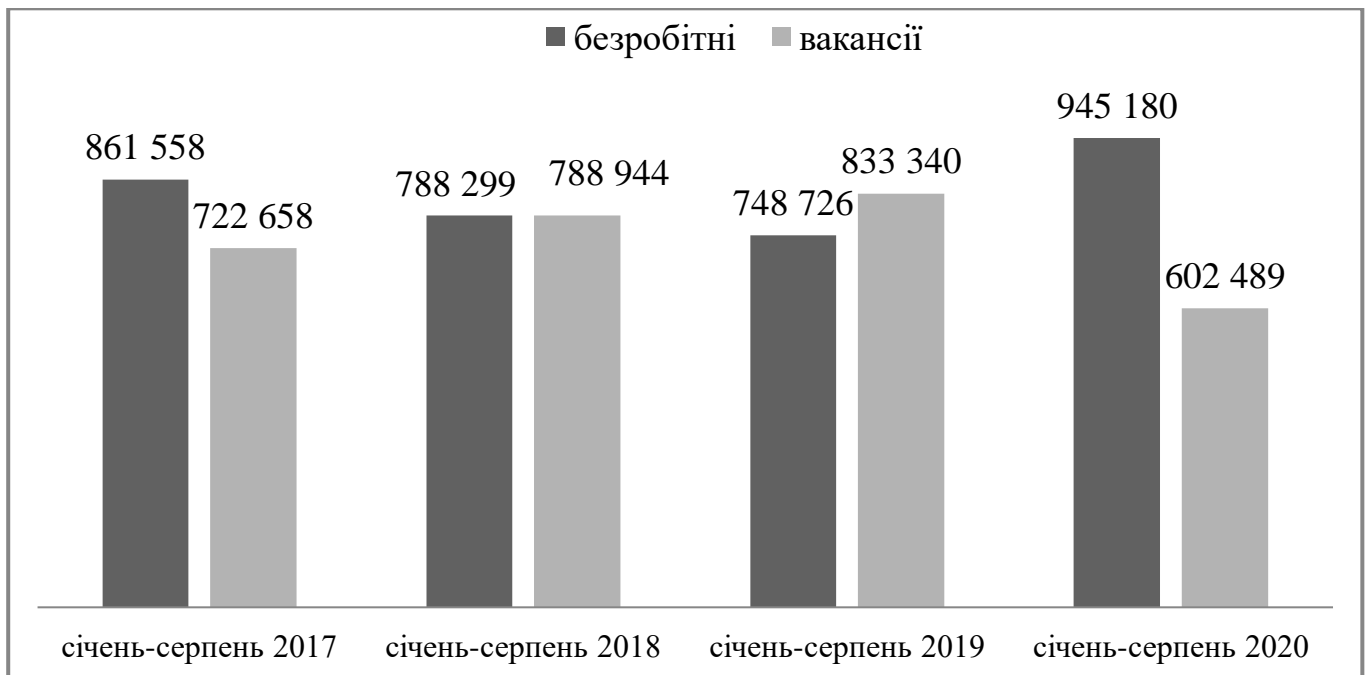


Рис. 3.2. Кількість безробітних та вакансій за 2017-2020 роки, (осіб).

Джерело: Кучма О. Вплив пандемії COVID-19 на міграцію та зайнятість / О. Кучма // Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації : Матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайнконф. (Чернівці, 23 жовтня 2020 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. – Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. – С.156.

Проте, не всі роботи можуть бути виконані дистанційно. І саме це стало викликом для роботодавців та підставою переглянути внутрішню фінансову



політику роботодавця на предмет здійснення витрат на розробку та впровадження автоматизованих процесів, які дотепер виконувались вручну.

З однієї сторони це позитивно відобразиться на веденні бізнесу і роботодавці не будуть такими вразливими при наступі пандемії, як коронавірусної хвороби COVID-19 так інших хвороб. Але є і інша сторона: чим більше автоматизації у виробничих процесах, тим менше робочих місць, що тягне за собою збільшення кількості незайнятого населення з відповідними наслідками (збідніння населення, збільшення злочинності тощо). І це вже створює виклики для держави, яка має дбати за розвиток економіки і підтримку бізнесу, який буде створювати нові робочі місця з конкурентоспроможними умовами праці та заробітною платою, що в свою чергу збільшить надходження по податках і ЄСВ.

Невід'ємною складовою інтелектуальної міграції є освітня міграція, яку можна розглядати як позитивне так як і негативне явище. Якщо вона відбувається у одному напрямку – це є безперечно негативним явищем для країни походження. Ще дане явище називають «відтік мізків».

Існує багато проявів освітньої міграції. Основними інституційними формами освітньої міграції можна вважати академічну мобільність та транскордонну освіту, оскільки перша передбачає зміну навчальних закладів, а друга – переміщення між країнами (у тому числі дистанційне) у процесі здобуття освіти. Академічна мобільність, транскордонна освіта та освітня міграція можуть позитивно впливати на країну. Головною умовою цих процесів є повернення мігрантів на батьківщину.

Про позитивний вплив на країну походження зазначають багато вчених. Наприклад, Брензович К.С. відзначив, що повернення мігранта з-за кордону надає можливість отримати гарно підготовленого спеціаліста, який знає мову, а соціальний та культурний потенціал, набутий за роки навчання, робить його краще адаптованим [16, с.34]. Варто відзначити також низку переваг, таких як додаткові набуті навички, налагоджені академічні та комерційні мережі. За словами Жураковської Л. А. передумовами економічного успіху є обмін інформацією, висококваліфіковані кадри та актуальні наукові дослідження [21, с. 237].

Головним завданням національної політики у сфері освітньої міграції має бути боротьба з «відтоком мізків». Малиновська О.А. зазначає, що міграційна політика має сприяти виконанню цього завдання та спрощувати процес визнання дипломів та кваліфікацій, отриманих за кордоном. Крім того важливим є пом'якшення імміграційних процедур для висококваліфікованих іноземців, а також надання дозволів на працевлаштування іноземних випускників з українських вищих навчальних закладів за здобутими спеціальностями [28, с.348].

У той же час більшість дослідників відзначають, що країни, які приймають іноземних студентів, отримують користь від освітньої імміграції, яка має низку переваг, таких як геополітичні, економічні, демографічні та соціальні. Наприклад, розширення сфери освітніх послуг, інтелектуалізація людського капіталу, розвиток інноваційної та матеріально-технологічної складової сектору освіти, фіскальні надходження до державного бюджету, розвиток туризму та збільшення доходів за рахунок зростання туристичного потоку.

Водночас певні прояви освітньої еміграції загрожують національній безпеці України. На думку вчених, негативним впливом освітньої еміграції є скорочення працездатного населення та народжуваності, висококваліфікованих кадрів, результатом чого є старіння нації та спад трудового потенціалу. Економіст Брензович К. С. також вважає, що участь України в Болонському процесі та поглиблення співпраці з Європейським Союзом створили нові можливості для української молоді у сфері якісної освіти в Європі, а також традиційні загрози, пов'язані з будь-яким іншим видом міжнародної еміграції [16, с. 35]. Серед негативних наслідків освітньої еміграції науковці називають втрату трудового потенціалу та ризик переходу від освітньої еміграції до трудової еміграції, що у свою чергу спричиняє погіршення демографічної структури, викликане підвищенням середнього віку працездатного населення.

Отже, для того, щоб пом'якшити довгостроковий вплив пандемії COVID-19, важливо сформулювати ефективну державну політику та адміністративні рамки для забезпечення регулювання міграції, максимізації переваг організованої трудової

міграції та посилення захисту громадян України за кордоном, а також розширення можливостей реінтеграції мігрантів на батьківщині.

Уряду України варто проаналізувати проблеми та включити роль, яку можуть відіграти мігранти до формулювання стратегій та планів. Доцільним є також організувати ефективний координаційний механізм для сприяння співпраці між міністерствами та державними органами, відповідальними за впровадження політики та законодавства щодо управління міграцією, щоб забезпечити врахування впливу COVID-19 на імміграцію.

### **3.2. Шляхи вдосконалення міграційної політики висококваліфікованих спеціалістів України з урахуванням світового досвіду**

Поняття «державна міграційна політика» визначається як цілеспрямована діяльність органів державної влади щодо регулювання міграційного та інтеграційного процесів та пов'язаних з ними факторів, що мають на меті оптимізацію міграційної активності населення з точки зору національних пріоритетів та узгодження особистих і громадських інтересів. Крім того, вона спрямована на підвищення якості життя, соціальної цілісності та задоволення потреб людського розвитку. Розрізняють внутрішню та зовнішню міграційні політики, об'єктами якої зазвичай виступають [39, с.12]:

- щодо внутрішньої політики: внутрішня міграція населення, адаптація та інтеграція мігрантів, рееміграція й реінтеграція, фактори, що призводять до міграції;
- щодо зовнішньої політики: імміграція (вимушена чи вимушена), еміграція (вимушена чи вимушена), транзит.

У науковій статті «Міграція і механізми її регулювання: понятійно-термінологічний дискурс» Риндзак О.Т. та Біль М.М. визначають наступні цілі та завдання міграційної політики:

- зменшити адміністративні бар'єри для свободи переміщення населення;

– забезпечити належну процедуру розгляду заяв про статус ВПО (внутрішньо переміщених осіб), розробити для них відповідну інфраструктуру та умови проживання, а також допомогти їм знайти роботу та інтегруватися в суспільство в новому місці проживання;

– культивувати толерантне ставлення до іммігрантів, сприяти полегшенню їх інтеграції в українське середовище;

– створити необхідні механізми та сприятливі умови для повернення своїх громадян в Україну;

– забезпечити в країні належні умови праці та життя, національно-патріотичне виховання молоді;

– забезпечити безпеку; покращити систему соціально-правового захисту громадян України, які працюють за кордоном;

– удосконалити систему реадмісії, видачі віз; визначити квоти імміграції в Україну; забезпечити систему повернення мігрантів на батьківщину [39, с.13].

Одна з умов побудови правової держави – це визначення напрямів міграційної політики відповідно до міжнародних стандартів у сфері прав людини, а також удосконалення національної системи управління міграційним процесом. Конституція України містить основні принципи міграційної політики України щодо міграції людей та громадян, спрямована на цілеспрямоване регулювання потоків мігрантів, подолання негативних наслідків неорганізованого та неконтрольованого міграційного процесу, захист прав мігрантів та їх інтеграція у соціальне, політичне, економічне та культурне життя. Формування міграційної політики держави, яка б відповідала сучасним вимогам, сьогодні перетворюється на завдання стратегічного значення, від успішного забезпечення та вирішення якого багато в чому залежатиме подальший політичний, економічний, соціальний та культурний розвиток нашої країни.

Наразі стратегічним завданням є формування національної міграційної політики, яка б відповідала сучасним вимогам. Від успішності реалізації даної задачі залежатиме подальший розвиток політики, економіки, та культури українського суспільства. Для досягнення даної мети була сформована Концепція державної

міграційної політики. Її положення спрямовані на забезпечення ефективного державного управління міграційним процесом, створення умов для сталого розвитку населення та соціально-економічного розвитку країни, шляхом запобігання неконтрольованим міграційним процесам та ліквідації їх наслідків, узгодження національного законодавства у сфері міграції з міжнародними стандартами, посилення соціального і правового захисту громадян України, які перебувають або працюють за кордоном, створення умов для безперешкодної реалізації прав, свобод, законних інтересів мігрантів і виконання ними передбачених законодавством обов'язків, забезпечення повноти використання інтелектуального та трудового потенціалу таких осіб, додержання принципів захисту інтересів України [9]. Іншин М. визначає наступні пріоритетні напрями правового регулювання міграційних процесів України:

- удосконалення законодавства про свободу пересування та вільного вибору місця проживання в Україні;
- забезпечення функціонування національної бази вакансій у державній службі зайнятості;
- запобігання незбалансованості територіального розподілу населення України [22, с.61].

Крижевська О. зазначає, що невід'ємною складовою трудової міграції є освітня міграція, адже випускник ВНЗ несе у собі інтелектуальний капітал, що може бути використаний для розвитку держави. Проте здатність освітньої міграції трансформуватися у трудову вимагає від країни походження людських ресурсів неабияких зусиль, щоб повернути інтелектуальний та трудовий потенціал після завершення навчання. В протилежному випадку їй загрожують ризики втрати людського капіталу, переходу освітньої міграції в трудову еміграцію населення, погіршення демографічної ситуації та зниження якості трудових ресурсів [26, с.91].

Збільшення освітніх можливостей за кордоном та розширення міжнародного співробітництва призвели до збільшення потоків освітніх мігрантів за кордоном. З кожним роком зростає кількість молодих людей, які беруть участь у міжнародному освітньому мобільності. Сьогодні Україна стає постачальником освітніх емігрантів

для інших країн. За останні роки польські університети значно посилили свою роботу на українському ринку освіти. Демографічна криза та відтік власної молоді за кордон спонукає уряд Польщі шукати абітурієнтів в Україні, де географічна, культурна та мовна близькість лише сприяє цьому.

Варто також звернути увагу на те, що спонукає українських студентів обирати освіту за кордоном. За результатами опитування (див. рис. 3.3), 35,6% респондентів зазначають, що українці охоче навчаються в ЄС через кращу якість освіти, а 35,1% сказали, що навчання за кордоном дає змогу залишитись на постійне проживання. Іншими словами, цінністю в даному випадку є не отримані знання, а комфортні умови та легші можливості працевлаштування в майбутньому. Спочатку проаналізувавши свій життєвий рівень, перспективи кар'єри та соціальний статус після навчання в закордонному університеті, студент обирає країну для навчання, університет та спеціальність. На даному етапі студент робить вибір під впливом низки факторів, таких як знання мови, перспективи у майбутньому та власні фінансові можливості.

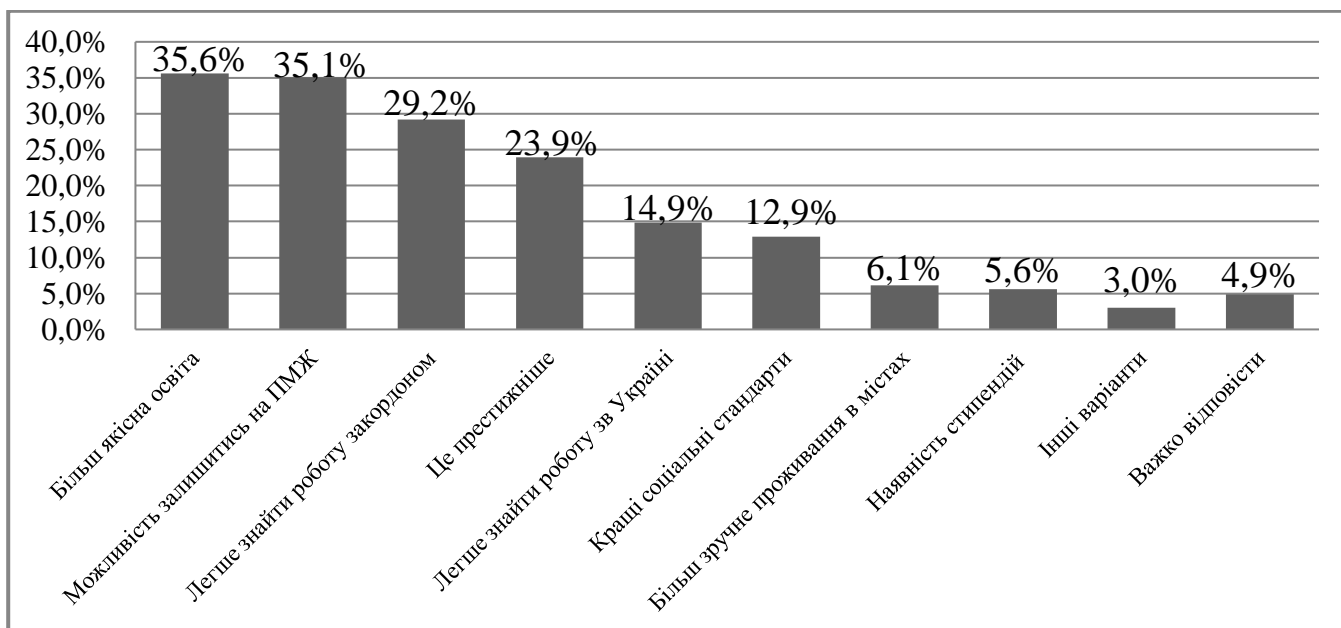


Рис. 3.3. Результати опитування на запитання «Чому ви обираєте навчання у європейських країнах?», (%)

Джерело: Сандугей В. В. Освітня міграція в контексті євроінтеграції вітчизняної економіки / В. В. Сандугей // Східна Європа: Економіка, бізнес та управління. – 2018. – Випуск 4 (15). – С. 31.

Приваблюють іноземних студентів також можливість безкоштовної освіти або ж відносно низька плата за неї. Такими країнами є Чехія, Німеччина, а також Франція. У Франції та Німеччині іноземним студентам надається можливість на перебування у країні протягом одного року, щоб знайти роботу. Така політика в основному призводить до втрати інтелектуального потенціалу в країні походження, оскільки після працевлаштування колишні студенти продовжують проживати в іншій країні на постійній основі. Тож, перетворення освітніх емігрантів у трудових емігрантів спричиняє не лише демографічні та соціальні проблеми, а й економічні. Ключовим чинником освітньої міграції є не лише привабливість іноземних університетів, а й стан системи освіти в Україні, відсутність робочих місць для висококваліфікованих працівників, низькі інвестиції у дослідження та розробки.

Задля зменшення відтоку студентів з України доцільно було б удосконалити законодавство про вищу освіту з урахуванням глобалістичних тенденцій, надати широку автономію закладам вищої освіти, створити більш дієві нормативно-правові підстави та економічні умови для співпраці з потенційними роботодавцями, розробити освітні програми з подальшим працевлаштуванням випускників. Крім того слід перейняти досвід західних сусідів й створити сприятливі умови на нормативно-правовому, економічному та соціальному рівнях для компенсації міграційних втрат шляхом залучення іноземних студентів. Крижевська О. пропонує віднести до пріоритетів державної політики у сфері вищої освіти в Україні, реалізація якої відповідно до ст. 13 Закону України «Про вищу освіту» [2] покладена на Міністерство освіти і науки України, наступні положення:

1. Сприяння працевлаштуванню випускників через розробку закладами вищої освіти освітніх програм з урахуванням потреб здобувачів вищої освіти, інтересів держави, територіальних громад і роботодавців, поширення дуальної освіти.

2. Перегляд рівня оплати освітніх послуг з урахуванням практики країн-сусідів, які пропагують українській молоді переваги навчання в їх закладах освіти, та оптимізацію застосування інструмента державного/регіонального замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою.

3. Окрема увага має бути приділена сучасному змісту освіти, стандарти якої мають базуватися на компетентнісному підході і включати формування загальних компетентностей, а також потреби ринку праці, бути готовим до тих викликів, які можуть з'явитися через декілька років.

4. Фінансову підтримку освітньої та наукової діяльності закладів вищої освіти, їх інноваційного розвитку тощо [26, с. 92].

Щодо реалізованих кроків на шляху до вдосконалення міграційної політики в Україні, варто зазначити про одну із ключових ініціатив Президента України – національну програму «Велике будівництво», яка передбачала створення півмільйона нових робочих місць, які, як планувалося, мали б задовольнити також і потреби у працевлаштуванні мігрантів, що повертаються [50]. Крім того, у грудні 2019 року було анонсовано запуск програми «Доступні кредити 5-7-9%» для малого та середнього бізнесу, яка передбачала створення умов для повернення трудових мігрантів на батьківщину.

У зв'язку з поширенням пандемії навесні 2020 року український уряд доклав значних зусиль для переміщення громадян, які хотіли повернутися з-за кордону. Міністерство закордонних справ створило інформаційну платформу для надання допомоги з повернення на батьківщину. З метою збереження можливостей працевлаштування, у тому числі для трудових мігрантів, було запроваджено процедури надання допомоги з часткового безробіття під час ізоляції, а також спрощено механізми реєстрації безробітних в Службі зайнятості.

У січні 2021 р. Кабмін запропонував Закон № 4669 «Про внесення змін до деяких законів України щодо запровадження допомоги для економічної реінтеграції трудових мігрантів» [68]. Він передбачає виділення безповоротних грантів або безвідсоткових кредитів для бізнесменів-початківців з числа мігрантів, які повертаються до України, сума яких еквівалентна їх власним інвестиціям (але не більше 150 000 грн.). У вересні 2021 року Верховна Рада повернула законопроект до Кабінету Міністрів для внесення змін.

Також було зареєстровано законопроект, метою якого є вирішення питання подвійного громадянства. Група народних депутатів запропонувала скасувати



діючий порядок втрати громадянства України у зв'язку з добровільним набуттям громадянства іншої країни, що задовольняє потреби українців за кордоном, водночас із обмеженням для біпатридів можливостей обіймати певні посади в органах влади, правоохоронних органах тощо [69].

Верховна Рада України переглядає Закон № 3387 «Про надання іноземцям та особам без громадянства міжнародного захисту» [70], метою якого є удосконалення процедур надання статусу біженця, допоміжного та тимчасового захисту, а також притулку в Україні. Законопроект містить важливі гарантії та механізми реалізації захисту прав шукачів та користувачів. У окремих положеннях закону викладено забезпечення їх інтеграції в українське середовище.

Законопроект «Про захист трудових мігрантів та боротьбу з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном» був ухвалений у червні 2021 року. Відповідно до його положень, суб'єктам господарювання, які надають посередницькі послуги у працевлаштуванні за кордоном, буде заборонено отримувати від трудових мігрантів гонорари, комісійні та інші винагороди. Крім того, за порушення даного положення передбачається адміністративна відповідальність [71].

Міграційна статистика та доказова база мають важливе значення для реалізації політики. У жовтні 2021 року Україна опублікувала звіт про результати оцінювання в рамках Індикаторів управління міграцією. Дана ініціатива була очолена урядом, а також підтримана Міжнародною організацією з міграції. Оцінювання спрямоване на відстеження та звітування прогресу України щодо пріоритетів, пов'язаних із регулюванням міграції. Висновки звіту будуть використані для формулювання міграційної політики України, зокрема для включення управління міграцією до наступної програми співпраці між ООН та Урядом України. Крім того, цей рік також важливий для просування міграційного порядку денного в країні. Український уряд наполегливо працює над завершенням проєкту за підтримки Міжнародної організації з міграції та інших агенцій ООН на період 2022–2025 років [65].

Один із найпопулярніших інструментів для аналізу міграції – це модель push-pull факторів. Іншими словами, існують різні фактори, які як стимулюють покинути

країну-донора (push-фактори), так і приваблюють мігрантів до переїзду в певні країни (pull-фактори). У різних дослідженнях заходи стимулювання до міграції поділяються на:

- економічні (великий розрив у заробітній платі, якості життя, економічному становищі, підприємницьких можливостях),
- політичні (бюрократія, адміністративні обмеження ведення бізнесу, а також політичні утиски),
- культурні (розпад культури та нівеляція цінностей),
- сімейні (забезпечення дітям кращих умов для життя, здобуття освіти та роботи, професійний розвиток) [47, с. 113].

Виходячи з даних факторів, можна зрозуміти, що приваблює мігрантів повертатись та залишатись у країні-донорі, а також оцінити, чого не вистачає Україні задля збереження інтелектуального потенціалу країни.

Щоб зменшити потік емігрантів, потрібна добре продумана економічна та соціальна політика. Необхідним є створення в Україні можливостей працевлаштування з гідною оплатою праці, яка не буде нижчою від зарубіжних країн. Необхідно забезпечити, щоб інвестиційне середовище країни вийшло на новий рівень якості, а малий та середній бізнес одержував підтримку з боку держави. Держава має проводити таку політику, за якої економічні ресурси: праця, капітал, підприємці, державні інституції були якісними та доступними. Інвестиційний клімат в державі повинен бути забезпечений на якісно новому рівні. Малий і середній бізнес повинен отримувати всебічну підтримку зі сторони держави. Законодавчі акти, що регламентують сферу трудової міграції в Україні, не повинні мати декларативного характеру і задовольняти формальні вимоги. Повинен бути запроваджений чіткий механізм та правовий інструментарій для забезпечення і реалізації міграційної політики в сфері трудових відносин. Зокрема, встановити правові й соціальні гарантії трудових мігрантів і членів їх сімей, їхнього перебування за кордоном.

В теперішній час система державного управління України не демонструє здатності до реалізації системної та комплексної міграційної методології,

відрізняється фрагментарністю підходів до вирішення соціальних питань. Практика державного регулювання міграційних процесів за роки незалежності свідчить про нерівномірний розподіл організаційно управлінських зусиль, розпорошенні ресурсів, а отже, недостатньої здатності за допомогою механізмів державного регулювання упорядковувати міграційну поведінку, мінімізувати її негативні наслідки

Як свідчить світовий досвід, активна міграційна політика, здатна сприяти розвиткові держави, має мати комплексний характер та характеризуватися єдністю поглядів на всі міграційні потоки та стадії міграційного процесу, а також включенням міграційних питань в усі інші напрямки політичної діяльності держави. Вона повинна формуватися прозоро, на підставі широкого суспільного діалогу, що тільки й може забезпечити громадську підтримку; базуватися на глибокому розумінні міграційної ситуації в країні, точній та достовірній міграційній статистиці та наукових дослідженнях; реалізовуватися на основі чітко скоординованої діяльності різних урядових структур, місцевої влади, соціальних партнерів, неурядових організацій.

На сьогодні відсутня комплексна програма, яка б була спрямованою на заохочення повернення власних громадян, які переселилися за кордон. І хоч створення умов для повернення українських емігрантів визначено однією з цілей політики в Стратегії державної міграційної політики (щодо всіх емігрантів), однак це положення ще не розвинене в імплементаційних документах, а також в Законі України «Про зовнішню трудову міграцію» (лише щодо трудових мігрантів).

В основі сучасної міграційної політики лежить ряд важливих об'єктивних закономірностей, зумовлених в цілому геополітичними змінами, подальшим посиленням євроінтеграційних процесів, що вимагає, в свою чергу, посиленої взаємодії з країнами-членами Європейського Союзу щодо створення сприятливого правового поля для легалізації українських трудових мігрантів, управління процесами законної міграції, сприяння зворотній міграції, захисту прав і законних інтересів трудових мігрантів.

Для подолання негативних наслідків міграції необхідна побудова і розвиток конкурентоспроможної економіки із одночасним системним формуванням ефективної міграційної політики, в основі якої лежить орієнтація на збереження та покращення активного людського трудового потенціалу на національному ринку праці.

Отже, спираючись на європейський досвід міграційна політика повинна формуватися прозоро на основі суспільного діалогу, що дозволить забезпечити підтримку громадськості. Для створення ефективної політики в галузі міграції законодавці повинні посилатися на точну та достовірну міграційну статистику, враховувати сучасний стан міграційних потоків. Національна міграційна політика повинна реалізовуватись на основі чітко скоординованої діяльності різних урядових структур, місцевої влади, соціальних партнерів, неурядових організацій.

### **Висновки до розділу 3**

Отже, пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 внесла корективи у різні аспекти життєдіяльності людини, суспільства, держави. Не винятком стали і міграційні процеси. Для зменшення поширення коронавірусної хвороби керівництвом держав приймалися заходи, серед яких і закриття кордонів та повернення частини іноземних працівників на батьківщину. Наслідком цього стали нестача робочої сили в країнах, куди їздили трудові емігранти та збільшення кількості незайнятого населення в країнах, куди повернулися працівники.

Відповідно до статистичної інформації Державної міграційної служби України спад кількості виданих дозволів на імміграцію за останні п'ять років спостерігається саме у 2020 році. Зрозуміло, що не тільки пандемія впливає на кількість бажаючих іммігрувати, проте у 2020 році це була однією із причин, що вплинула на міграцію у світі. Варто також зазначити, що за інформацією Державного центру зайнятості у січні-серпні 2020 року в Україні кількість осіб які мали статус безробітного суттєво збільшилась, порівняно з аналогічним періодом минулого року.

Отже, для того, щоб пом'якшити довгостроковий вплив пандемії COVID-19, важливо сформувавши ефективну державну політику та адміністративні рамки для забезпечення регулювання міграції, максимізації переваг організованої трудової міграції та посилення захисту громадян України за кордоном, а також розширення можливостей реінтеграції мігрантів на батьківщині.

Уряду України варто проаналізувати проблеми та включити роль, яку можуть відіграти мігранти до формулювання стратегій та планів. Доцільним є також організувати ефективний координаційний механізм для сприяння співпраці між міністерствами та державними органами, відповідальними за впровадження політики та законодавства щодо управління міграцією, щоб забезпечити врахування впливу COVID-19 на імміграцію.

## ВИСНОВКИ

В умовах розвитку інформаційних технологій все більш важливим чинником економічного, соціального і демографічного розвитку багатьох країн стає наявність висококваліфікованих фахівців, зокрема наукових кадрів, що є важливою передумовою використання нових передових технологій та модернізації технологічної бази. У зв'язку з чим поширеним стає явище інтелектуальної міграції, яка характеризується переміщення інтелектуальних ресурсів (найбільш освічених та підготовлених кадрів) з однієї країни в іншу. Цей процес також отримав назву «відплив мізків» (brain drain).

Серед головних причин міжнародної інтелектуальної міграції можна зазначити наступні:

– політичні (через політичну нестабільність на батьківщині люди втрачають довіру до уряду та державних установ, внаслідок чого вони починають почувати себе не захищено. У зв'язку з цим також має місце загроза військових дій та низька соціальна підтримка населення);

– економічні (нерівномірність економічного розвитку країни провокує низький рівень зайнятості, а також суттєву різницю в оплаті однакової за якісними та кількісними показниками праці у різних країнах. Дана причина є чи не найголовнішою для стимулювання громадян покидати батьківщину у пошуках перспектив у кар'єрному зростанні, кращих умов праці та вищої заробітної плати. Також до даної причини можна віднести зміни у розміщенні виробництва, зникнення певних галузей виробництва або значне їх скорочення);

– соціальні (висококваліфіковані спеціалісти відчуваючи недостатню самореалізацію на батьківщині часто тяжіють до міграції задля задоволення потреб у розвитку особистості, а також прагнуть підвищити рівень матеріального добробуту та поліпшення умов праці та якості життя).

Вплив масштабної міграції на економічне зростання відрізняється з точки зору країн-реципієнтів, якими зазвичай виступають високорозвинені країни, та країн-

донорів, зазвичай країни, що розвиваються. Варто зазначити, що розвинені країни створили найбільш привабливі умови для залучення найкращих іноземних фахівців з різних регіонів світу, що сприяє їх динамічному розвитку. Вони залучають іноземних учених, інженерів, менеджерів, викладачів і інших фахівців, що означає «імпорт знань» і може бути винятково вигідним для національної економіки. У цей же час у країнах-донорах гальмується розвиток науки, військової промисловості, знижується рівень безпеки та економічні показники. Таким чином, країна-донор погіршує своє економічне становище та втрачає перспективи розвитку у майбутньому. Відповідно всі втрати країни-донора обертаються виграшем для іншої країни.

Регулювання залишається одним із найскладніших питань для інтелектуальної міграції, і не всім державам вдалося вирішити цю проблему. Держави мають різні ідеї та досвід у регулюванні міграції. Наприклад, Велика Британія, Франція, Німеччина, США, Канада та Австралія, вже давно встановили принципи стабільної міграційної політики. Проте такі сфери як інформаційні технології, охорона здоров'я, освіта та інші тепер змушені конкурувати один з одним, щоб залучити професіоналів для задоволення потреб ринку праці.

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.

Серед найважливіших особливостей впливу глобалізації на розвиток та трансформацію сучасного ринку праці слід виокремити насамперед формування стійкого попиту на високоосвічених спеціалістів, здатних до сприйняття нових знань та підвищення рівня кваліфікації, підвищення попиту на представників «наскрізних професій», пов'язаних з інформаційними змінами у суспільстві, реалізацію можливостей залучення кваліфікованої іноземної робочої сили.

За прогнозами Міжнародної організації праці, попит на висококваліфікованих фахівців буде зростати. Виробництво буде рухатися до спеціалізації, що вимагає наявності висококваліфікованих кадрів та підвищення кваліфікації за традиційними професіями. За даними звіту МОМ, більшість міжнародних мігрантів (79,6% або 190 мільйонів) проживають у країнах із дуже високим індексом людського розвитку (Human Development Index). Найбільш суттєвих втрат внаслідок міграції висококваліфікованих працівників зазнають невеликі острівні країни Карибського басейну та країни Африки. Для острівних країн коефіцієнт еміграції висококваліфікованих працівників у деяких випадках перевищує 50%. Африканські країни внаслідок міжнародної міграції втрачають понад 20% висококваліфікованого сегмента національного кадрового потенціалу.

Україна є одним із лідерів у рейтингу країн-донорів за постачанням інтелектуальної, висококваліфікованої та некваліфікованої робочої сили. За умов нестабільності сьогодні все більше працездатних людей змушені шукати роботу за кордоном. За неофіційними даними, близько 7 мільйонів українців працевлаштовані в різних сферах за кордоном, а понад 30% українських науковців розвивають іноземну економіку. У науковій літературі до «факторів виштовхування» українських висококваліфікованих спеціалістів відносять ряд економічних причин, зокрема:

- низький рівень якості життя спонукає людей шукати високооплачувану інтелектуальну роботу за кордоном;
- визнання значущості інтелектуальної праці та репутація науки спадає;
- права власності на продукти інтелектуальної праці не є захищеними з боку права;
- молоді вчені стикаються з обмеженими можливостями доступу до великих наукових центрів;
- розпад наукових об'єднань.

Рушійною силою для активізації міграції висококваліфікованих працівників та науковців стає неможливість інтелектуальної, творчої та економічної самореалізації. Експерти стверджують, що більше ніж один мільйон економістів, технологів,



інженерів та інших спеціалістів, що мають вищу освіту, кардинально змінили місце свого працевлаштування, яке, по суті, не забезпечує приросту національного багатства країни. Натомість за межами України українські вчені працюють в інтересах науки й економіки зарубіжних країн.

Наразі європейський напрямок є головним для міграції українців. Кількість громадян України, які мають дозволи на перебування в ЄС, стабільно зростає. Також найчастіше українські вчені за роки незалежності виїжджали до США, Польщі, Німеччини, Росії, Канади та Ізраїлю. Думки молодих вчених НАНУ щодо причин еміграції можна розділити на три види: 1) низька заробітна плата, погані наукові фінансово-економічні умови (близько 90%); 2) несприятливі умови праці (60%); 3) складнощі кар'єрного росту (близько 20-30%). На сімейні причини вказали лише 15%.

Одним із ключових факторів, що впливають на міграцію зовнішньої робочої сили, що може сприяти соціально-економічному розвитку країни, є фінансові надходження з-за кордону від працівників. У щорічному національному соціологічному моніторингу, проведеному Інститутом соціології НАНУ, третина респондентів заявили, що закордонні доходи приносять від 20% до 50% доходів сімей трудових мігрантів, а 39% — їх частка понад 50%.

Проте варто зазначити деякі негативні наслідки міжнародної інтелектуальної міграції. Аналіз динаміки чисельності наявного населення України за роки її незалежності (1991–2021 рр.) свідчить про розвиток інтенсивних депопуляційних процесів. Зокрема, за останніх 30 років спостерігається скорочення його чисельності більше ніж на 10 мільйонів: з 51,9 млн осіб у 1991 р. до 41,5 млн осіб у 2021 р. Крім того за останню чверть століття відбулося суттєве постаріння населення України.

Пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 внесла корективи у різні аспекти життєдіяльності людини, суспільства, держави. Не винятком стали і міграційні процеси. Для зменшення поширення коронавірусної хвороби керівництвом держав приймалися заходи, серед яких і закриття кордонів та повернення частини іноземних працівників на батьківщину. Наслідком цього стали нестача робочої сили в країнах,

куди їздили трудові емігранти та збільшення кількості незайнятого населення в країнах, куди повернулися працівники.

Відповідно до статистичної інформації Державної міграційної служби України спад кількості виданих дозволів на імміграцію за останні п'ять років спостерігається саме у 2020 році. Зрозуміло, що не тільки пандемія впливає на кількість бажаючих іммігрувати, проте у 2020 році це була однією із причин, що вплинула на міграцію у світі. За інформацією Державного центру зайнятості у січні-серпні 2020 року в Україні кількість осіб які мали статус безробітного суттєво збільшилась, порівняно з аналогічним періодом минулого року.

Тому для того, щоб пом'якшити довгостроковий вплив пандемії COVID-19, важливо сформувавши ефективну державну політику та адміністративні рамки для забезпечення регулювання міграції, максимізації переваг організованої трудової міграції та посилення захисту громадян України за кордоном, а також розширення можливостей реінтергації мігрантів на батьківщині.

Уряду України варто проаналізувати проблеми та включити роль, яку можуть відіграти мігранти до формулювання стратегій та планів. Доцільним є також організувати ефективний координаційний механізм для сприяння співпраці між міністерствами та державними органами, відповідальними за впровадження політики та законодавства щодо управління міграцією, щоб забезпечити врахування впливу COVID-19 на імміграцію.

## СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Загальна декларація прав людини ООН від 10.12.1948.
2. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII.
3. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.11.2015 № 761-VIII.
4. Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III.
5. Конвенція МОП «Конвенція про працівників-мігрантів №97» від 01.07.1949 № 97.
6. Конвенція Ради Європи «Європейська конвенція про правовий статус трудових мігрантів та членів їх сімей» від 24.11.1977.
7. Рекомендація МОП «Рекомендація щодо захисту працівників-мігрантів у слаборозвинених країнах і територіях № 100» від 22.06.1955.
8. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» від 12.07.2017 № 482-р.
9. Указ Президента України «Про Концепцію державної міграційної політики» від 30.05.2011 № 622/2011.
10. Алексєєва Т. І. Інтелектуальна еміграція з України / Т. І. Алексєєва, К.В. Горбаньова // Причорноморські економічні студії. – 2016. – Вип. 11. – С. 18–21.
11. Бадзюнь О.В. Сучасні тенденції міжнародної інтелектуальної міграції в умовах євроінтеграції / О.В. Бадзюнь // Міжнародно-правовий захист прав трудящих мігрантів в контексті сучасної міграційної політики: матеріали III – ї міжнар. наук. – практич. інтернет-конф., 25 жовтня 2019 року, м. Ірпінь, УДФС України, 2019 р. – С. 11-13.
12. Балабанова Г.П. Вплив світових демографічних процесів на міжнародну трудову міграцію / Г.П. Балабанова // Україна і світ: перспективи та стратегії розвитку: електронний збірник наукових праць. – № 1. – Вип. 6. – К.: ННІМВ НАУ, 2018. – С.188-194.

13. Балабанова Г.П. Міжнародна міграція робочої сили: переваги і виклики /Г.П. Балабанова // Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі: міжнародна науково-теоретична конференція 18 квітня 2018 р.: тези доп. – К.: Видавництво Нац. авіац. ун-ту, 2018. – 124 с. – С. 37-40.

14. Балабанова Г.П. Сучасні пріоритети імміграційної політики ЄС: уроки для України /Г.П. Балабанова // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): Наук. журн./ Голов. ред. Сіденко С.В. – 2018. – № 1. – С. 123-129.

15. Біла С.О. Соціально-економічні наслідки трудової міграції для країн світу / С.О.Біла // Modern international relations: topical problems of theory and practice: collective monograph / Faculty of International Relations of the National Aviation University; under general edit or ship of W.Welskop, Y.O.Voloshin – Lodz: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi, 2021. – P. 138-144. (436p.)

16. Брензович К. С. Міжнародна студентська міграція та її вплив на соціально-економічний розвиток країн / К. С. Брензович // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 10. – С. 32-36.

17. Волошин Ю.О., Мушак Н.Б. Impact of COVID-19 on the realization of freedom of movement in the European Union and its member states. Atlantic Press. 2nd International Conference on Social, Economic and Academic Leadership . – 2021, № 170. – P. 129-134.

18. Горобець О.Г., Побоченко Л.М. COVID-2019 як нова загроза світовій економіці// Сучасні міжнародні відносини: актуальні проблеми теорії і практики – 2020: міжнародна науково-практична конференція, 17 квітня 2020 року: тези доп. – К., 2020.– С.465–469.

19. Гуріна А.С., Луцький М.Г., Мостенська Т.Л., Новак В.О. Основи зовнішньоекономічної діяльності: підручник. К.: Сузір'я. 2007. – 242 с.

20. Демиденко О.І. Явище інтелектуальної міграції: визначення поняття та концептуальні підходи до його характеристики / О.І. Демиденко // Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Історія, політологія. – МДУ, 2018. – № 21. – С. 135-141.

21. Жураковська Л. А. Тенденції освітньої міграції в контексті глобалізації економічного розвитку / Л. А. Жураковська // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 1(21). – С. 233-243.

22. Іншин М. Про основні засади державної міграційної політики України / М. Іншин // Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації: Матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф./ [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. – Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. – С. 61-63.

23. Кияшко О.М. Міжнародна міграція робочої сили та її вплив на українську економіку / О.М. Кияшко, В.О. Гузь // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2018. – Випуск 20, частина 2. – С.33-36.

24. Ковбич Т.К., Побоченко Л.М. Діджиталізація економіки в процесі становлення інформаційного суспільства// Сучасні міжнародні відносини: актуальні проблеми теорії і практики – 2020: міжнародна науково-практична конференція, 17 квітня 2020 року: тези доп. – К., 2020.– С.123–127.

25. Крайчинська О. Академічна міграція та її вплив на соціальний розвиток країн (на прикладі Національного університету «Острозька Академія») / О. Крайчинська, Ю. Масалова // Педагогія та психологія спорту. – 2020. – №6(4). – С. 138-150.

26. Крижевська О. Основні напрями вдосконалення державної політики у сфері вищої освіти в умовах зростання освітньої міграції / О. Крижевська // Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації: Матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайнконф./ [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. – Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. – С. 90-93.

27. Лучит М.В. Міжнародна міграція робочої сили: її причини та вплив на економіку / М.В. Лучит // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2017. – №2. – С. 237-239.

28. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: Монографія. К.:НІСД, 2018. – 472 с.

29. Мойсей В.І. Основні чинники міжнародної міграції трудових ресурсів в умовах глобалізаційних змін / В.І. Мойсей // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту, 2016. – Вип. 3.(55). – С.66–77.

30. 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.

31. Орловська Ю., Реліна І. Аналіз формування глобального ринку кваліфікованих кадрів/ Ю. Орловська, І. Реліна // Економічний аналіз. – 2012. – Випуск 10. Частина 1. – С. 309–312.

32. Островський І. А. Освітні аспекти міжнародної інтелектуальної міграції / І.А. Островський, Г.І. Рибак // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2019. – Випуск 25. – С. 42-45.

33. Побоченко Л.М. Дослідження інноваційної активності України в порівнянні з країнами ЄС / Perspective sofworld science and education /: IV International scientific and practical conference, December 25-27, 2019 Economicscience: Osaka, Japan, 2019. – С. 705-714.

34. Побоченко Л.М. Позиції України в міжнародних рейтингах в умовах інноваційного розвитку// Україна і світ: теоретичні та практичні аспекти діяльності у сфері міжнародних відносин: міжнародна науково-практична конференція, 10–11 квітня 2019 р.: стаття. – К., 2019.– С.134-139.

35. Побоченко Л.М. Проблеми інтелектуальної міграції з України до країн ЄС// Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі: міжнародна науково-практична конференція, 21 квітня 2020 року: тези доп. – К., 2020.– С.32-35.

36. Полковниченко С. «Відплив умів» з України як загроза національній безпеці / С. Полковниченко, В. Курочка // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – № 4(8). С. 16-22.

37. Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні // Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт МОП, 2013. – 141 с.
38. Римаренко Ю. І. Міжнародне міграційне право : підруч. / Ю. І. Римаренко. – Київ: КНТ, 2007. – 640 с.
39. Риндзак О.Т. Міграція і механізми її регулювання: понятійно-термінологічний дискурс / О.Т. Риндзак, М.М. Біль // Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання. – ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України»; наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. – С. 7-13.
40. Ровенчак О. Визначення та класифікації міграцій: наближення до операційних понять / О. Ровенчак // Політичний менеджмент. – 2006. – № 2. – С. 127-139.
41. Росохата А.С. Окремі питання економічної безпеки: дослідження впливу змін у міграційних процесах на економічний та інноваційний розвиток країн / А.С. Росохата, Л.Ю. Сагер // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2020. – № 1. – С. 62-74.
42. Самойленко А. О. Теоретико-методологічні аспекти інтелектуалізації міжнародного руху людських ресурсів у глобальній економіці / А. О. Самойленко // Вісник ДУ. Вип. 6. – 2014. – № 10/2. – Т. 22. – С. 72-79.
43. Сандугей В. В. Освітня міграція в контексті євроінтеграції вітчизняної економіки / В. В. Сандугей // Східна Європа: Економіка, бізнес та управління. – 2018. – Випуск 4 (15). – С. 29-34.
45. Соломко А. С. Інтелектуальна міграція як складова світових міграційних процесів / А. С. Соломко // Інформаційна культура в сучасному світі : матеріали наук. семінару / за ред. проф. С. О. Гуткевич. – Київ : НУХТ, 2015. – Вип. 9, Ч. 1. – С. 99-104.

46. Тишкун В.С. Підходи до регулювання міжнародної міграції інтелектуальної робочої сили у світовій практиці / В.С. Тишкун // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Випуск 8. – С. 86-92.

47. Хомишин І. Причини та наслідки освітніх міграцій / І. Хомишин // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки. – 2018. – № 906. – С. 109-116.

48. 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.

49. Marie McAuliffe, Anna Triandafyllidou. Worldmigrationreport 2022 / International Organization for Migration (IOM), Geneva. – 2021. – p. 540

50. <https://bigbud.kmu.gov.ua> – офіційний сайт програми Президента України «Велике будівництво».

51. <https://cedos.org.ua> – офіційний сайт Аналітичного центру України Cedos.

52. <https://www.ilo.org/> – офіційний сайт Міжнародної організації праці.

53. <https://www.iom.int> – офіційний сайт Міжнародної організації з міграції.

<https://mon.gov.ua> - офіційний сайт Міністерства освіти і науки України.

54. <http://www.ukrstat.gov.ua> – офіційний сайт Державної служби статистики України.

55. <http://www.worldbank.org> – офіційний сайт Світового банку.

56. <http://www.oecd.org> - офіційний сайт Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР).

57. <http://www.nas.gov.ua> – офіційний сайт Національної академії наук України (НАНУ).

58. <http://www.un.org/ru/> – офіційний сайт ООН.

59. Бараник З.П. Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження [Електронний ресурс] / З.П. Бараник, Романенко І.О. // Ефективна економіка. – 2014. – №6. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3096>.



60. Демографічний паспорт території. Україна. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/statfile1\\_c\\_files/pasport1.htm](http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/statfile1_c_files/pasport1.htm).

61. Лобода С. М. Використання інтерактивних технологій навчання в професійній підготовці фахівців видавництва та поліграфії [Електронний ресурс] / С. М. Лобода, С. М. Денисенко // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2017. –Том 62, №6. – Режим доступу: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/1939/1291>.

62. Луцький М.Г. Технічні засоби підтримки якості послуг сучасних телекомунікаційних мереж / М. Луцький, А. Муранов, О. Муранов. Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/22782/1/37-Lutskyi-269-276.pdf>

63. Малиновська О. А. Зовнішня міграція громадян України в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів: виклики та шляхи реагування / Національний інститут стратегічних досліджень. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/bezviz-6eaa1.pdf>.

64. Малиновська О. А. Наслідки міжнародної міграції населення України та політико-управлінські дії щодо їх врегулювання / Національний інститут стратегічних досліджень. 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/562/>.

65. Міграція в Україні: цифри і факти. МОМ ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://iom.org.ua/sites/default/files/migration\\_in\\_ukraine\\_facts\\_and\\_figures\\_2021-ukr\\_web.pdf](https://iom.org.ua/sites/default/files/migration_in_ukraine_facts_and_figures_2021-ukr_web.pdf)

66. Побоченко Л.М. Оцінка основних напрямків інтелектуальної міграції під впливом інноваційного розвитку світової економіки [Електронний ресурс] / Л.М. Побоченко, В.В.Троян // Інфраструктура ринку. – 2017. –№ 14. – С.10-15. Режим доступу до ресурсу: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/14\\_2017\\_ukr/4.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/14_2017_ukr/4.pdf).

67. Побоченко Л.М. Пріоритетні напрямки покращення міжнародної інвестиційної діяльності в Україні. [Електронний ресурс] / Побоченко Л.М.,

Мухамедова Д.Р. // Інфраструктура ринку. – 2017. – №7. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.market-infr.od.ua/uk/7-2017>.

68. Проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо запровадження допомоги для економічної реінтеграції трудових мігрантів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70943](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70943)

69. Проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо правового забезпечення наявності іноземного громадянства (підданства) у громадян України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70895](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70895)

70. Проєкт Закону про надання захисту іноземцям та особам без громадянства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=68661](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68661)

71. Проєкт Закону про захист трудових мігрантів та боротьбу з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67255](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67255)

72. Фогел Х.Є. Аналіз міграції висококваліфікованих кадрів і міграційної політики України / Х.Є. Фогел // ГО «Агенція Європейських Інновацій». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Analiz-migratsiyi-i-migratsijnoyi-polityky-Ukrayiny.pdf>

73. A. Khoshkish. Intellectual migration. [Electronic resource]. – Access: A Sociological approach to "Brain Drain" [http://www.globalpoliticeconomy.com/intellectual\\_migration.html](http://www.globalpoliticeconomy.com/intellectual_migration.html)

74. Alejandro Vega-Muñoz, Paloma González-Gómez-del-Miño, Juan Felipe Espinosa-Cristia. (2021) Recognizing New Trends in Brain Drain Studies in the Framework of Global Sustainability. [Electronic resource]. – Access: <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/6/3195>

75. Ann Ndiuini, Tom Baum. (2021) Underemployment and lived experiences of migrant workers in the hotel industry: policy and industry implications. [Electronic resource]. – Access: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1756761>

76. Anouk J. Albien, Ngoako J. Mashatola. A Systematic Review and Conceptual Model of International Student Mobility Decision-Making. [Electronic resource]. – Access: <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/3769>
77. Ansell, N. (2008). Third world gap year projects: Youth transitions and the mediation of risk. [Electronic resource]. – Access: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1068/d83j>
78. Badley G. (2000). Developing globally-competent university teachers. [Electronic resource]. – Access: <https://doi.org/10.1080/13558000050138489>
79. Bauder H. (2005). Habitus, rules of the labour market and employment strategies of immigrants in Vancouver, Canada. [Electronic resource]. – Access: <https://doi.org/10.1080/1464936052000335982>
80. Bauder H. (2012). The international mobility of academics: A labour market perspective. [Electronic resource]. – Access: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2435.2012.00783.x>
81. D. Fleming. The Intellectual Migration. [Electronic resource]. – Access: <https://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674334120>
82. Georgina Chuatico, Michael Haan. Bonding social ties: relative human capital and immigrant network choices. [Electronic resource]. – Access: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1756761>
83. Global investment trend monitor 2020. [Electronic resource]. – Access: <https://unctad.org/webflyer/global-investment-trends-monitor-no-36>.
84. Hong Zhu, Junxi Qian. New theoretical dialogues on migration in China: introduction to the special issue. [Electronic resource]. – Access: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1739393>
85. H. Mishchuk, I. Roshchyk. Prospects of assessing the impact of external student migration on restoring country's intellectual potential (the case study of Ukraine) [Electronic resource]. – Access: <https://pdfs.semanticscholar.org/c68e/6ede291100a39a9273dd021207605a546202.pdf>

85. I. Kolesnyk, A. Cherkasov. Intellectual migration as a challenge of innovative development of national economy. [Electronic resource]. – Access: [https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kolesnyk\\_0001.pdf](https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kolesnyk_0001.pdf)

86. L. Fermi. Illustrious immigrants: The intellectual migration from Europe. [Electronic resource]. – Access: [https://books.google.com.ua/books?hl=en&lr=&id=vidHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=Intellectual+Migration&ots=aHNo0PWRBg&sig=AIrUtgyA7IEs77j3KzvXMiHQiEc&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Intellectual%20Migration&f=false](https://books.google.com.ua/books?hl=en&lr=&id=vidHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=Intellectual+Migration&ots=aHNo0PWRBg&sig=AIrUtgyA7IEs77j3KzvXMiHQiEc&redir_esc=y#v=onepage&q=Intellectual%20Migration&f=false)

88. Lucia Lo, Yixi Lu, Wei Li, Yining Tan, Zheng Lu. 2021. Youth Educational Mobility: The Start of Intellectual Migration. [https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-030-64235-8\\_9](https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-030-64235-8_9)

88. Luciana Nardon, Amrita Hari, Hui Zhang, Liam P.S. Hoselton, Aliya Kuzhabekova. Skilled immigrant women's career trajectories during the COVID-19 pandemic in Canada. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-09-2020-0255/full/html>

89. Manpower Group Employment Outlook Survey Q3 2021. [Electronic resource]. – Access: [https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202021/MPG\\_2021\\_Outlook\\_Survey-Global.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202021/MPG_2021_Outlook_Survey-Global.pdf)

90. M.Vysotska, I.Perevozova, I.Andryushchenko, A.Vasyliiev, L. Krivorotenko. Introduction of strategic management technology into the existing organizational and economic mechanism of the enterprise. Academy of Strategic Management Journal, 2019, 18 (Special Issue 1), p. 1–6. [Electronic resource]. – Access: [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85080910417&origin=inward&txGid=84247f9feb8266b15ae9eb58b4455a73&featureToggles=FEATURE\\_VIEW\\_PDF:1](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85080910417&origin=inward&txGid=84247f9feb8266b15ae9eb58b4455a73&featureToggles=FEATURE_VIEW_PDF:1)

91. O. Gavrylovskiy, J. Stashenko. Formation of intellectual migration in the conditions of globalization. [Electronic resource]. – Access: <https://doi.org/10.31618/ESSA.2782-1994.2021.1.70.74>

92. Pobochenko L.M. Modern trends of development of the world market of aviation services /– L.M. Pobochenko // The Fourteenth International Scientific

Conference "AVIA-2019", – Kyiv, Ukraine. - April 23-25, 2019. – Kyiv. 30.1-30.6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conference.nau.edu.ua/index.php/AVIA/AVIA2019/schedConf/presentation>

94. Sergei Shubin. Evaluating the process of cross-European migration: Beyond cultural capital. <https://doi.org/10.1111/tran.12372>

95. Shuxi Wu. Asian technical experts: skilled corporate migration in the global commodity chain. <https://doi.org/10.1111/glob.12277>

96. Simy Joy, Annilee M. Game, Ishita G. Toshniwal. Applying Bourdieu's capital-field-habitus framework to migrant careers: taking stock and adding a transnational perspective. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1454490>

97. Stakanov R. Key trends in international regulation of intellectual migration / R. Stakanov, A. Savchuk // Actual problems of international relations. – 2021. – Release 1. – P. 60-67. [Electronic resource]. – Access: <http://apir.iir.edu.ua/index.php/apmv/article/view/3776/3449>.

98. Vertakova Yu. The main of intellectual migration: differentiation of specialists wages and social inequality. [Electronic resource]. – Access: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43921749>

99. V. Nikoliuk O. Public Management of intellectual migration in Ukraine. [Electronic resource]. – Access: <https://economics.net.ua/files/archive/2020/No6/63.pdf>

100. V.O Novak, M.H Lutskyi The economic security of the enterprise as a result of the informative process management. [Electronic resource]. – Access: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/16567/1/Англ.ст.%20Луцький-Новак.doc>