

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ  
ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»  
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ  
КАФЕДРА МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІКИ**

«На правах рукопису»

УДК 351:314.74+005.44

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_  
(підпис) (ініціали, прізвище)  
“ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**Магістерська дисертація  
на здобуття ступеня магістра**

зі спеціальності 051 «Економіка»

спеціалізації «Міжнародна економіка»

на тему: Удосконалення системи регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації

Виконала: студентка 6 курсу, групи УС-61м

Лугвіщик Юлія Миколаївна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Науковий керівник доцент, к. е. н., доцент Черненко Н. О.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Рецензент доцент, к. т. н., доцент Гальчинський Л. Ю.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Засвідчую, що у цій магістерській дисертації немає запозичень з праць інших авторів без відповідних посилань.

Студент \_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ – 2018 року

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ  
ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

Факультет менеджменту та маркетингу  
Кафедра міжнародної економіки  
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)  
Спеціальність 051 Економіка

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ С. В. Войтко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ЗАВДАННЯ  
на магістерську дисертацію студенту  
Лугвіщик Юлії Миколаївні**

1. Тема дисертації: «Удосконалення системи регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації»,

науковий керівник дисертації Черненко Наталя Олександрівна, канд. екон. наук,  
доцент кафедри міжнародної економіки,

затверджені наказом по університету від «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. № \_\_\_\_\_

2. Термін подання студентом дисертації \_\_\_\_\_

3. Об'єкт дослідження – організація процесу міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.

4. Предмет дослідження – теоретичні, методологічні та прикладні аспекти системи економічних відносин, що виникають при міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.

5. Перелік завдань, які потрібно вирішити:

- 1) дослідити теоретичні основи глобалізації;
- 2) визначити сутність та масштаби міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації;
- 3) проаналізувати теоретичні аспекти регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації;
- 4) дослідити становлення та тенденції розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів;
- 5) проаналізувати соціально-економічні наслідки міграції кваліфікованих кадрів в Україні та світі;

- 6) оцінити вплив глобалізаційних процесів на міграцію кваліфікованих кадрів;
- 7) здійснити прогнозування міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації;
- 8) запропонувати напрями використання світового досвіду регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні;
- 9) розробити пропозиції щодо удосконалення системи державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні в умовах глобалізації.

6. Орієнтовний перелік ілюстративного матеріалу: кількість рисунків – 16, таблиць – 17.

7. Орієнтовний перелік публікацій: стаття у науковому журналі з питань економіки та бізнесу «Підприємництво та інновації» (м. Київ, 2017 р.); стаття у збірнику наукових робіт «Personality Development In the Age of Globalization» (Morrisville, NC, 2016 р.); тези у матеріалах XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Міжнародне науково-технічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність» (м. Київ, 2018 р.); тези у матеріалах X Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток» (м. Харків, 2018 р.).

#### 8. Консультанти розділів дисертації

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

9. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

#### Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання магістерської дисертації	Строк виконання етапів магістерської дисертації	Примітка
1.	Закріплення студента за науковим керівником магістерської дисертації	01.09.2017-20.09.2017	
2.	Вибір теми магістерської дисертації та затвердження її на засіданні кафедри	21.09.2017-18.10.2017	
3.	Розробка змісту магістерської дисертації та видача завдання науковим керівником	18.10.2017-31.10.2017	
4.	Підписання завідувачем кафедри листа «Завдання на магістерську дисертацію студенту»	01.11.2017-03.11.2017	
5.	Підбір літератури за темою дослідження та її аналіз	03.11.2017-30.11.2017	

6.	Підготовка теоретичного розділу та погодження його змісту з науковим керівником	31.12.2017	
7.	Проведення аналізу об'єкта економічного дослідження	01.01.2018- 28.02.2018	
8.	Узагальнення результатів аналізу та виявлення невикористаних резервів у діяльності досліджуваного об'єкту	01.03.2018- 15.03.2018-	
9.	Завершення підготовки другого розділу	20.03.2018	
10.	Розробка та обґрунтування удосконалень, які є основою третього, рекомендаційного розділу	21.03.2018- 20.04.2018	
11.	Узагальнення отриманих наукових результатів всієї роботи та підготовка загальних висновків	21.04.2018- 27.04.2018	
12.	Оформлення магістерської дисертації та перевірка її та оформлення відгуку науковим керівником	28.04.2018- 10.05.2018	
13.	Доопрацювання магістерської дисертації задля усунення виявлених керівником недоліків	10.05.2018- 12.05.2018	
14.	Подання магістерської дисертації для перевірки на плагіат і проходження нормоконтролю	до 15.05.2018	
15.	Надання магістерської дисертації рецензенту. Підготовка рецензентом офіційної рецензії за встановленим зразком.	15.05.2018- 18.05.2018	
16.	Підготовка доповіді та наочних матеріалів до захисту	12.05.2018- 15.05.2018	
17.	Захист магістерської дисертації перед ЕК	згідно із затвердженим графіком	

Студент \_\_\_\_\_

Ю. М. Лугвіщик

Науковий керівник  
магістерської дисертації \_\_\_\_\_

Н. О. Черненко

## РЕФЕРАТ

Сторінок 115	Рисунків 16	Таблиць 17	Додатків 4
--------------	-------------	------------	------------

<b>Мета дослідження:</b>	теоретичне обґрунтування, вироблення науково-методичних засад і практичних пропозицій, спрямованих на удосконалення системи регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.
<b>Завдання дослідження:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дослідити теоретичні основи глобалізації;</li> <li>- визначити сутність та масштаби міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації;</li> <li>- проаналізувати теоретичні аспекти регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації;</li> <li>- дослідити становлення та тенденції розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів;</li> <li>- оцінити вплив глобалізаційних процесів на міграцію кваліфікованих кадрів;</li> <li>- проаналізувати соціально-економічні наслідки міграції кваліфікованих кадрів в Україні та світі;</li> <li>- здійснити прогнозування міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації;</li> <li>- запропонувати напрями використання світового досвіду регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні;</li> <li>- розробити пропозиції щодо удосконалення системи державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні в умовах глобалізації.</li> </ul>
<b>Об'єкт дослідження:</b>	організація процесу міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.
<b>Предмет дослідження:</b>	теоретичні, методологічні та прикладні аспекти системи економічних відносин, що виникають при міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.
<b>Наукова новизна:</b>	<p>удосконалено:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методичний підхід до оцінювання потенційних обсягів міграції на базі моделі «притягання-</li> </ul>

	<p>виштовхування» та регресійного аналізу, що дало можливість спрогнозувати обсяги еміграції кваліфікованих кадрів з України з урахуванням впливу соціально-економічних чинників країн вибуття та призначення (а саме: різниці у доходах, рівні життя та зайнятості);</p> <p><i>отримали подальший розвиток:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- класифікація наслідків міжнародної міграції кваліфікованих кадрів за сферами відносин, що надає змогу визначити пріоритети державної політики регулювання міжнародної трудової міграції в залежності від очікуваного впливу переміщення персоналу на економічно-соціальне становище країни;</li> <li>- механізм удосконалення нормативно-правового законодавства у сфері регулювання трудової міграції шляхом здійснення заходів з протидії відтоку кваліфікованих кадрів, стимулювання рееміграції кваліфікованих трудових мігрантів і залучення іноземних кваліфікованих працівників в економіку України.</li> </ul>
--	--

**Ключові слова:** глобалізація, міграційні процеси, міжнародна трудова міграція, міграція кваліфікованих кадрів, потенційна міграція, державне регулювання міграції.

## АНОТАЦІЯ

У магістерській дисертації розглянуто теоретичні основи глобалізації та міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в глобалізаційних умовах. Систематизовано чинники та наслідки міжнародної міграції кваліфікованих кадрів. Проаналізовано тенденції розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів; визначено масштаби та напрями міграційних потоків в Україні та світі; ідентифіковано вплив глобалізаційних процесів на міграцію кваліфікованих кадрів. Удосконалено методичні підходи до оцінювання потенційних обсягів еміграції персоналу з України на базі моделі «притягання-виштовхування» та регресійного аналізу. Запропоновано напрями удосконалення механізму регулювання зовнішньої трудової міграції в Україні.

## ABSTRACT

The dissertation explores the theoretical foundations of globalization and international migration of skilled persons under globalization conditions. The causes and consequences of international migration of skilled persons are systematized. The trends of the international skilled persons labour market was analysed; the volumes and directions of migration flows in Ukraine and in the world are evaluated; the influence of globalization on the international migration of skilled persons are identified. The methodical approaches to estimating the potential volumes of emigration from Ukraine with the Push-Pull theory and regression analysis are improved. Recommendations for the mechanism of external migration regulation in Ukraine improvement are offered.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	13
1.1. Сутність, види та чинники міжнародної трудової міграції .....	13
1.2. Методологічні засади регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.....	25
Висновки до розділу 1 .....	33
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В УМОВАХ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	36
2.1. Аналіз масштабів та тенденцій розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів .....	36
2.2. Оцінка впливу глобалізаційних процесів на міграцію кваліфікованих кадрів	50
2.3. Визначення соціально-економічних наслідків міграції кваліфікованих кадрів в Україні та світі .....	60
Висновки до розділу 2 .....	71
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	73
3.1. Моделювання та прогнозування міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації .....	73
3.2. Шляхи удосконалення системи державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні .....	82
Висновки до розділу 3 .....	90
ВИСНОВКИ.....	92
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	95
ДОДАТКИ.....	107



## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Розвиток глобалізаційних процесів у світовій економіці дозволяє узгоджувати попит та пропозицію на персонал незалежно від країни походження працівника і призводить до виникнення явища міжнародної трудової міграції. Досвід високорозвинених країн показує, що ефективне залучення та використання кваліфікованих трудових ресурсів є одним з ключових факторів економічного зростання країни. Натомість міграція низькокваліфікованих працівників, які не є дефіцитними для економіки країни, призводить до збільшення безробіття серед місцевого населення, зниження заробітної плати в галузі та зростання соціального напруження. Багатофакторний вплив міграції на соціально-економічне становище країни вимагає постійного удосконалення системи регулювання міжнародної трудової міграції задля отримання соціально-економічних переваг від участі держави у міграційних процесах.

**Огляд літератури.** Важливі теоретичні та практичні аспекти регулювання міграції кваліфікованих кадрів покладені в основу досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема вчених О. В. Кислициної [29], І. І. Кукурудзи [35], О. А. Малиновської [39; 40; 41], О. А. Мельниченка [42], О. В. Нагорнової [51], О. Р. П'ятковської [69] та ін. Проте, попри беззаперечні досягнення дослідників, недостатньо вивченими залишаються концептуальні засади і критеріальні підходи до прогнозування обсягів міграції кваліфікованих трудових мігрантів. Подальшого опрацювання вимагають методичні підходи до оцінювання масштабів потенційної міграції кваліфікованих кадрів, які б відображали стан міграційних настроїв населення та дозволили спрогнозувати обсяги та напрями міграційних потоків для ефективного регулювання міграційних процесів. Все це зумовило вибір теми магістерської дисертаційної роботи, визначило її мету й основні дослідницькі завдання.

**Метою дисертаційної роботи** є теоретичне обґрунтування, вироблення науково-методичних засад і практичних пропозицій, спрямованих на

удосконалення системи регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.

Виходячи з мети дослідження, в роботі поставлені такі **завдання**:

- дослідити теоретичні основи глобалізації;
- визначити сутність та масштаби міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації;
- проаналізувати теоретичні аспекти регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації;
- дослідити становлення та тенденції розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів;
- оцінити вплив глобалізаційних процесів на міграцію кваліфікованих кадрів;
- проаналізувати соціально-економічні наслідки міграції кваліфікованих кадрів в Україні та світі;
- здійснити прогнозування міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації;
- запропонувати напрями використання світового досвіду регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні;
- розробити пропозиції щодо удосконалення системи державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні в умовах глобалізації.

**Об'єктом дослідження** є організація процесу міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.

**Предметом дослідження** є теоретичні, методологічні та прикладні аспекти системи економічних відносин, що виникають при міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.

**Методи дослідження.** Теоретико-методологічною основою дисертаційної роботи є фундаментальні положення економічної науки. Для вирішення поставлених завдань використовувались різноманітні методи дослідження, зокрема, системний аналіз (для теоретико-методологічного обґрунтування

чинників на наслідків міграції кваліфікованих кадрів); графічний аналіз (для оцінки динаміки обсягів міжнародної трудової міграції та грошових переказів трудових мігрантів); статистичний аналіз (для обчислення сальдо міграції, валової міграції, коефіцієнтів вибуття, прибуття та міграційного обороту); групування (для виявлення груп основних країн-призначення кваліфікованих мігрантів); регресійний аналіз (для прогнозування масштабів міграції кваліфікованих кадрів).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у дослідженні та подальшому розвитку теоретичних засад щодо тенденцій міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації. Положення магістерської дисертації, що визначають її наукову новизну і виносяться на захист, полягають у наступному:

*удосконалено:*

- методичний підхід до оцінювання потенційних обсягів міграції на базі моделі «притягання-виштовхування» та регресійного аналізу, що дало можливість прогнозувати обсяги еміграції кваліфікованих кадрів з України з урахуванням впливу соціально-економічних чинників країн вибуття та призначення (а саме: різниці у доходах, різниці у рівнях життя, зайнятості та відстані між територіями);

*отримали подальший розвиток:*

- класифікація наслідків міжнародної міграції кваліфікованих кадрів за сферами відносин, що надає змогу визначити пріоритети державної політики регулювання міжнародної трудової міграції в залежності від очікуваного впливу переміщення персоналу на економічно-соціальне становище країни;

- механізм удосконалення нормативно-правового законодавства у сфері регулювання трудової міграції шляхом здійснення заходів з протидії відтоку кваліфікованих кадрів, стимулювання рееміграції кваліфікованих трудових мігрантів і залучення іноземних кваліфікованих працівників в економіку України.

**Практичне значення одержаних результатів:** отримані результати мають практичну цінність з огляду на можливість їх використання при удосконаленні нормативно-правової бази з регулювання міграції робочої сили. Пропозиції автора можуть використовуватись при розробці державних програм з протидії відтоку кваліфікованого персоналу, заходів стимулювання рееміграції українських

заробітчан. Основні положення магістерської дисертації обговорювались, а також були опубліковані у науковому журналі з питань економіки та бізнесу «Підприємництво та інновації» (м. Київ, 2017 р.); стаття у матеріалах збірника наукових робіт «Personality Development In the Age of Globalization» (Morrisville, NC, 2016 р.), у матеріалах XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Міжнародне науково-технічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність» (м. Київ, 2018 р.); у матеріалах X Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток» (м. Харків, 2018 р.).

**Структура роботи** складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний текст роботи становить 83 сторінки і включає 16 рисунків та 17 таблиць. Список використаних джерел містить 125 найменувань на 12 сторінках. Робота має 4 додатка на 9 сторінках.

.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

### 1.1. Сутність, види та чинники міжнародної трудової міграції

Міжнародна міграція робочої сили набула значного поштовху в кінці XX – на початку XXI століття і стала одним з найбільш характерних проявів процесу інтеграції національних економік, зростання взаємозв'язку і взаємозалежності між країнами, що відомий у науковій літературі під назвою глобалізація.

Термін "міграція" походить від латинського слова, що означає переміщення, переселення. Вперше поняття «міграція» вводить у науковий вжиток у 1885 році англійський учений Е. Равенштейн у статті «Закони міграції» [117]. Автор визначає масштаби та тренди міграції у Великобританії, наводить власну класифікацію мігрантів, визначає основні групи чинників, що впливають на прийняття особою рішення про міграцію. Дослідник також виводить основоположні закони міграції, серед яких схильність населення мігрувати на короткі відстані, перевага міграції з сільськогосподарських районів до міських поселень і промислових центрів, пропорційність темпів росту міграційних потоків розвитку транспорту, перевага впливу економічних факторів при прийнятті рішення про міграцію.

Як економічна категорія міжнародна міграція є безпосереднім проявом існування міжнародного (світового) ринку праці, який розвивається внаслідок нерівномірності розподілу трудових ресурсів між країнами. Персонал залучається в країни, де попит на робочу силу відповідного рівня освіти та з необхідними навичками й професійними компетенціями перевищує її пропозицію. У випадку, коли працівник не може реалізувати власний потенціал, він прагне до переміщення в країну, де існує вільне робоче місце, що відповідає рівню його професійної компетенції. Якщо країна не може забезпечити відповідними робочими місцями працівників на національному ринку праці, виникає явище відтоку персоналу.

Інтенсифікація міграційних процесів у світовому господарстві зумовлена кількома причинами [59, с. 146; 37, с. 367; 9, с. 143]:

- 1) тенденцією до збільшення контрасту у рівнях економічного і соціального розвитку країн-експортерів і країн-імпортерів робочої сили і населення;
- 2) зростанням міжнародного руху капіталу і функціонування транснаціональних корпорацій, які сприяють з'єднанню робочої сили і капіталу;
- 3) демографічною кризою в розвинутих країнах, що виявляється в скороченні кількості працездатних осіб і збільшенні людей похилого віку;
- 4) наявністю великої кількості непрестижних робочих місць у сфері послуг, охороні здоров'я, будівництві, сільському господарстві тощо, на які корінні жителі йдуть неохоче;
- 5) наявністю і насиченістю інформаційних зв'язків між країнами або їх відсутністю;
- 6) міжнаціональними, релігійними, політичними проблемами тощо.

У наукових працях, нормативних документах можна знайти різні трактування поняття трудової міграції. У найбільш загальному розумінні трудова міграція населення розглядається як переміщення персоналу за кордони окремих територій всередині країни чи за її межами, обумовлене зміною місця зайнятості та проживання. Як суспільне явище міграція включає в себе три параметри: зміну особою координат свого місцезнаходження (фактор мобільності), наміри особи покращити свій матеріальний і соціальний стан (фактор потреби) і намагання особи облаштуватися на новому місці і вважати його своєю «другою батьківщиною» (фактор стабільності) [8, с. 39].

Поняття трудового мігранта можна знайти у тлумаченнях міжнародних організацій з дослідження та регулювання міграційних процесів. Міжнародна організація з міграції визначає трудову міграцію в аспекті виїзду в іншу країну на постійне місце проживання з метою найму на роботу. Термін «міграція» фахівці Міжнародної організації з міграції застосовують як до окремих осіб, так і до членів сімей, що переїжджають до країни або регіону з метою покращення їх матеріальних

або соціальних умов проживання та поліпшення перспектив для себе та членів сім'ї. Рекомендація Організації Об'єднаних Націй зі статистики міжнародної міграції визначає мігранта як особу, яка проживала в іноземній країні протягом більш ніж одного року, не залежно від причин, з власної волі або примусово. При такому визначенні, ті, хто приїжджає на більш короткі періоди, себто туристи або бізнесмени, вважатися мігрантами не будуть. Проте, загальний термін включає певні види короткострокових мігрантів, таких як сезонні сільськогосподарські робітники [50, с. 14–15].

У Європейській конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів визначення трудового мігранта трактується з боку правової можливості його зайнятості у певному регіоні та означає громадянина однієї країни, якому інша країна дозволила перебувати на її території для здійснення оплачуваної роботи [103, с. 1].

За визначенням інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України під трудовою міграцією слід розуміти переміщення у просторі, що здійснюються індивідами з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання [52, с. 8].

Я. Волоско поруч із поняттям трудової міграції виділяє пов'язану з нею міграцію економічну. Економічна міграція – це переселення мешканців із соціально-економічних причин, унаслідок погіршення умов життя і праці, які призводять до бідності та злиденності широких мас, водночас спричиняючи масове розшарування в суспільстві, що створює підґрунтя для поляризації та протистояння, конфліктів і суперечностей [13, с. 23].

Серед різновидів міграції дослідники також виділяють освітню міграцію. На думку І. Романенка освітня міграція є переважно тимчасовим переселенням з метою отримання освіти та підвищення кваліфікації за межами адміністративно-територіальної одиниці постійного проживання [70, с. 113–117]. Н. Павліха та Н. Степанюк надають визначення освітній міграції як соціально-економічного та демографічного процесу, що є частотою змін перебування, що здійснюється

науковцями, професорсько-викладацьким складом, студентами та іншими особами всередині країни та за її межами з метою тимчасової або постійної зміни місця роботи, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, проведення наукових досліджень, післядипломної освіти, стажування тощо [57, с. 220]. На думку дослідників, передумовою освітньої міграції визначається освітня мобільність, яка заснована на прагненні індивіда отримати певну освіту, яка може бути класифікована з точки зору бажаного рівня кваліфікації, професійного напрямку, шляхів отримання освіти та бажаного результату. Інтенсифікації освітньої міграції сприяють різноманітні інструменти, що створюються на регіональному рівні для інтеграції у сфері освіти (наприклад, Болонський процес у Європі) і покликані створити єдиний простір, на якому діятимуть спільні підходи до організації навчання, визнаватимуться документи про освіту.

Специфічною особливістю освітньої міграції є її найменш шкідливий характер, на відміну від інших видів міграції. Бажаність освітньої міграції обумовлена доходами не тільки для освітньої галузі чи окремого ВНЗ, але й для економіки країни, що надає освітні послуги, загалом. Крім того, споживачі освітніх послуг є потенційною робочою силою відповідної кваліфікації [34, с. 219]. Освітніх мігрантів, тобто іноземних студентів, можна вважати найбажанішою категорією мігрантів, оскільки вони представлені, як правило, найбільш обдарованими та мотивованими молодими людьми, готовими сприймати нові знання і технології. До того ж, ця категорія іноземців отримує освіту та кваліфікацію в країні перебування, що спрощує їх подальше пристосування до місцевого ринку праці, гарантує адаптацію до мовного та культурного середовища [26, с. 234]. У випадку повернення молоді після здобуття освіти в країну походження держава може отримати новий інтелектуальний продукт, знання та технології, що їх несуть з собою освітні мігранти. Проте значна частина цієї групи мігрантів схильна залишатися на постійне проживання за кордоном, що перетворює освітню міграцію на трудову.

Як правило при аналізі міграційних процесів рух окремих категорій мігрантів досліджується окремо, оскільки втрати та вигоди для окремої країни різняться в



залежності від кваліфікації трудового мігранта. Так З. Бараник у своїх дослідженнях виділяє чотири типи мігрантів в залежності від рівня їх професійної кваліфікації [3]:

1) мігранти низької кваліфікації – робітники, що мають загальну або початкову середню освіту, низьку професійну підготовку, здатні виконувати тільки підсобні роботи відповідно до встановленого інструктажу;

2) кваліфіковані мігранти – 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;

3) висококваліфіковані мігранти – 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;

4) інтелектуальні мігранти – 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.

Усі переміщення персоналу можна розділити на дві категорії: внутрішню міграцію, тобто переміщення працівників між регіонами всередині країни, і зовнішню міграцію – переїзд працівника за кордон. Зовнішня міграція, в свою чергу, поділяється на еміграцію, тобто виїзд працівника з країни, імміграцію – в'їзд в країну, та репатріацію – зворотне до еміграції явище, що полягає в поверненні трудового мігранта, що працював за кордоном, на батьківщину.

В залежності від класифікаційних критеріїв виділяють такі види трудової міграції (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

## Види трудової міграції

Класифікаційний критерій	Вид	Сутність
За термінами	Постійна	Без повернення працівника
	Тимчасова	На визначений термін з поверненням працівника на батьківщину
	Маятникова	Регулярний рух з дому на місце роботи чи навчання за межі свого населеного пункту
	Сезонна	Переміщення працівників на місце роботи в певні періоди року з наступним поверненням
За напрямом переміщення	Еміграція	Вийзд з країни
	Імміграція	В'їзд в країну
	Реєміграція	Повернення емігрантів на батьківщину
За характером	Пряма	Переміщення з працевлаштуванням компанії, де мігрант раніше не працював
	Опосередкована	Переміщення на іншу територію з працевлаштуванням у рамках однієї компанії
За формою трудової угоди	Індивідуальна	Переміщення однієї особи
	Колективна	Переміщення групи осіб
За формою реалізації	Суспільно організована	За участі державних і громадських організацій на їх організаційно-економічній підтримці
	Неорганізована	Проводиться силами і за кошти самих мігрантів без матеріальної і організаційної підтримки зовні
За статусом у країні призначення	Асиміляційна	З наданням громадянства приймаючої країни
	Неасиміляційна	Без надання громадянства приймаючої країни
За ступенем легальності та можливостями статистичного обліку	Офіційна	Переміщення з декларуванням мети участі у трудовій діяльності та легальне працевлаштування в приймаючій країні
	Неофіційна легальна	Переміщення з декларуванням туристичних цілей з наступним працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті
	Нелегальна	Переміщення з наступною незареєстрованою трудовою діяльністю
	Міграція жертв злочинних угруповань	Зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі

\*) Складено за [59, с. 146-149; 52, с. 24].

Найбільш складне для трудового мігранта є переміщення на постійній основі. В такому випадку особі найбільш складно адаптуватися до нових умов проживання й роботи, порівняно з мігрантами, що здійснюють сезонну або ж маятникову міграцію. Тимчасові переміщення також можуть бути вагомим навантаженням на організм людини, що змушена проводити певний відсоток свого часу в дорозі,

проте перевагою даного виду міграції є відсутність необхідності змінювати умови проживання, житло, соціальні зв'язки.

Дедалі помітнішою формою міжнародних міграцій стає переміщення працівників у рамках транснаціональних корпорацій (опосередкована міграція), де територіальна мобільність застосовується як одна зі складових менеджменту персоналу. Розширення діяльності ТНК приводить до посилення переміщень керівного складу та спеціалістів компаній, міграція яких зазвичай відбувається без будь-яких перешкод з боку урядів країн, куди вони прибувають, оскільки від цих осіб очікується вагомий внесок в економічний розвиток [37, с. 367]. Колективна міграція також часто відбувається в рамках транснаціональних корпорацій при зміні розташування виробництва компанії, за якого підприємству задля уникнення витрат на навчання персоналу в новій країні базування доцільніше оплатити переміщення власних кваліфікованих працівників.

Суспільно організована трудова міграція здійснюється за запрошенням безпосередньо з боку іноземних роботодавців, за допомогою організацій, які здійснюють посередницьку діяльність з працевлаштування осіб за кордоном (у тому числі туристичних агенцій). Неорганізована міграція здійснюється шляхом самостійного пошуку громадянами роботи за кордоном, в тому числі через осіб, які раніше виїхали на заробітки, за сприянням родичів і знайомих в країні-реципієнті, за допомогою Інтернету тощо.

За офіційної (легальної) міграції працівник перетинає кордон приймаючої країни на законних підставах, має дозвільні документи на в'їзд та працевлаштування. За неофіційної (нелегальної) міграції переміщення відбувається без дозволу уповноважених органів чи за підробленими документами, поза пунктами пропуску або з приховуванням від прикордонного контролю. Нелегальна міграція та торгівля людьми є найбільш небезпечними формами переміщення населення, що загрожують безпеці переміщених осіб і держави, сприяють поширенню захворювань та розвитку злочинності.

З точки зору походження мігрантів дослідники розділяють країни світу на три великі групи. До першої належать так звані країни-донори, що виступають

джерелом виникнення міграційних потоків (легальних та нелегальних мігрантів, трудових мігрантів, біженців, шукачів притулку тощо). До другої належать країни з високим рівнем соціально-економічного розвитку та матеріального добробуту. Насамперед, це країни Європейського Союзу, США, Австралія, Японія, Канада тощо, які в наукових джерелах прийнято називати реципієнтами, тобто країни, що переважно приймають мігрантів різних категорій, не спричиняючись до виникнення таких осіб на своїй території. Треті – це країни, що одночасно можуть кваліфікуватися і як реципієнти для менш заможних держав і, як постачальники трудових мігрантів для розвинутих країн [9, с. 143]. Наразі поділ на країни донори і країни-реципієнти здебільшого умовний, оскільки як високорозвинені країни є джерелом трудових мігрантів, так і в низькорозвинені країни мігрують фахівці та менеджмент транснаціональних корпорацій, що відкривають на території третіх країн свої виробництва.

Чинники, що зумовлюють трудову міграцію персоналу, за джерелом виникнення можна поділити на внутрішні (ендогенні) і зовнішні (екзогенні).

Основним ендегенним чинником міжнародної трудової міграції вважають відносний рівень доходу працівника порівняно з рівнем оплати праці в інших країнах, в які може бути здійснено трудову міграцію, а також невідповідності між рівнем оплати праці та фактичною вартістю життя в країні вибуття.

Серед найважливіших екзогенних чинників дослідники називають [48, с. 102-103; 80, с. 4;]:

- 1) міждержавні відмінності у рівнях життя населення, доходів та продуктивності праці;
- 2) міждержавні відмінності у рівнях зайнятості та безробіття, структурі попиту та пропозиції робочої сили;
- 3) міжнародний рух капіталу та транснаціоналізацію виробництва;
- 4) розвиток та зниження вартості транспортного сполучення і комунікацій;
- 5) демографічні особливості країн вибуття та прибуття (статеві-вікова структура населення та його чисельність);
- 6) політичне, правове, екологічне та етнічно-культурне становище країн.

В свою чергу, серед екзогенних чинників вирізняють неекономічні та економічні. До неекономічних чинників включаються політико-правові, релігійні, етнічні, екологічні, освітньо-культурні та психологічні чинники. До економічних факторів слід віднести наявність країн із різним рівнем соціально-економічного розвитку, що викликає переміщення робочої сили з бідних країн до країн з високим рівнем життя; стан національного ринку праці; зростання масштабів міграції капіталу, функціонування транснаціональних корпорацій тощо [4, с. 1].

Широко розповсюдженою є класифікація факторів міграції залежно від можливостей держави регулювати їх вплив на міграційні процеси. Так виділяють керовані (фактори-регулятори) і некеровані (фактори-умови). Виділяють і третю групу безпосередньо не керованих, але побічно регульованих факторів. Фактори поточного, оперативного державного регулювання, переважно мають соціально-економічну природу. До них відносять відмінності в заробітній платі, встановлення або відміну певних пільг, розподіл капітальних вкладень, кадрову і національну політику. До факторів, не керованих державою, відносять фактори, що постійно діють: природні умови (метеорологічні, геологічні, фітогеографічні та зоогеографічні), транспортно-географічне положення територій. До побічно регульованих відносять так звані «тимчасові» фактори, які можуть бути змінені поступово. Це рівень освоєння території, тобто створення виробничої і соціальної інфраструктури; статеві-віковий та етнічний склад населення. Слід зазначити, що фактори міграції населення діють не ізольовано, а в сукупності, лише, міняючи свою значущість у різних місцях і в різний час, хоча їх сукупність у всіх випадках може розрізнятися. Виняток становлять лише примусові міграції, де домінуючим, частіше єдиним, виступає правовий фактор [10, с. 3-5].

Міграція кваліфікованого персоналу, як і будь-яке соціально-економічне явище, прямо чи опосередковано впливає на економічний розвиток країни. Характер впливу міграційних потоків на демографічну ситуацію та стан трудових ресурсів залежить і від кількісного, і від якісного складу мігрантів, причому наслідки міграції населення оцінюються і з боку вибуття, і з боку прибуття (табл. 1.2) [13, с. 24].

Таблиця 1.2

## Позитивні наслідки міжнародної міграції кваліфікованих кадрів

Сфера відносин	Країна вибуття	Країна прибуття
Економічна	Зменшення рівня безробіття	Зростання внутрішнього попиту на товари і послуги, зменшення дефіциту персоналу
Освітньо-наукова	Напрацювання ділових зв'язків, міжособистісних контактів емігрантів з провідними науковцями, поступова інтеграція науковців до світового науково-технічного й освітнього товариства	Економія на витратах на освіту та підготовку кадрів, участь у формуванні міжнародних професійних та наукових співтовариств
Соціально-демографічна	Підвищення рівня добробуту сімей мігрантів	Розширення соціальних зв'язків, вирішення демографічного питання «старіння нації»
Валютно-фінансова	Додаткові надходження у формі грошових переказів мігрантів на батьківщину	Можливість ефективної реалізації мігрантами валютних та фінансових цінностей у країні прибуття
Податкова	Додаткові надходження у формі податків від діяльності фірм-посередників	Додаткові надходження у формі податків від діяльності підприємців-нерезидентів
Інвестиційна	Розширення форм і напрямів інвестування за рахунок збільшення надходжень домогосподарств	Приплив капіталу та створення нових робочих місць при міграції підприємців, що здійснюють підприємницьку діяльність на території країни
Інноваційно-технологічна	Підвищення кваліфікації персоналу за кордоном, що сприяє припливу на батьківщину нових ідей, технологій, розробок	Обмін знаннями, приплив капіталу, ідей та розробок, що призводять до підвищення конкурентоспроможності національної продукції
Культурна	Формування нових інтегрованих культурних цінностей та удосконалення професійної етики	Формування нових інтегрованих культурних цінностей та удосконалення професійної етики

\*) Складено за [5, с. 27; 20, с. 24; 39; 48, с. 108-109; 121, с. 6].

Країни призначення значною мірою виграють від трудової міграції, оскільки мігранти часто закривають критичні прогалини на ринку праці, створюють робочі місця, виступаючи підприємцями, сплачують податки та внески на соціальне забезпечення. Позитивний ефект від міграції кваліфікованих кадрів проявляється також у формі обміну знаннями, припливу капіталу, формуванні міжнародних професійних співтовариств, що сприяє перетворенню проблеми відтоку кваліфікованого персоналу у явище тиражування знань [109, с. 2].

Залучення кваліфікованих кадрів підвищує конкурентоспроможність виробництва приймаючої країни шляхом впровадження досягнень розвитку науки і технологій, а у випадку міграції низькокваліфікованої робочої сили дозволяє зменшити витрати на виробництво продукції. Залучення фахівців з-за кордону призводить до економії коштів на підготовку відповідних фахівців,. Крім того, зростання кількості населення приймаючої країни за рахунок міграційного приросту також призводить до зростання внутрішнього попиту на товари і послуги в приймаючій країні.

Країни вибуття отримують позитивний ефект від міжнародної трудової міграції у вигляді зменшення безробіття, притоку іноземної валюти як наслідку грошових переказів мігрантів, податків з діяльності фірм-посередників, які пропонують послуги з працевлаштування за кордоном.

Незважаючи на переваги міграції, існує ряд загроз, що виникають внаслідок переміщень населення і потребують заходів мінімізації негативного впливу на економіку як приймаючої країни, так і країни-вибуття трудових мігрантів (табл. 1.3).

Відтік кваліфікованих кадрів не лише призводить до збитків від вкладень у людський капітал країни-донора, а й додає до зростання різниці в технологічному розвитку країн. Як правило менш розвинуті країни за відсутності власних купують технології та високотехнологічні товари у більш розвинених держав. При цьому продукція, виготовлена на основі придбаної технології, може бути конкурентоспроможною на національному ринку країни, що її придбала, і на ринках ще менш розвинених країн. Як правило за час, доки налагоджується виробництво за придбаною технологією, для країни-продавця відповідна продукція стає технологічно застарілою та неконкурентоспроможною, оскільки за цей час з'являються нові розробки. Відповідно до цього, науковці та висококваліфіковані фахівці мігрують до тих країн, де створюються та реалізуються нові технології, при цьому країни-донори залишаються у статусі споживачів продукції не маючи змоги наздогнати високорозвинені країни у рівні їх технологічного розвитку [106, с. 1].

Таблиця 1.3

## Негативні наслідки міжнародної міграції кваліфікованих кадрів

Сфера відносин	Країна вибуття	Країна прибуття
Економічна	Погіршення якості робочої сили через вплив за кордон найбільш активної частки населення та її заміщення некваліфікованими працівниками-іммігрантами; утрата професійних навичок персоналу при роботі не за фахом; виникнення дефіциту кваліфікованих кадрів в економіці країни	Зниження розмірів оплати праці в окремих секторах економіки через готовність іммігрантів одержувати нижчу заробітну плату, ніж резиденти; зростання безробіття серед резидентів; поширення неформальної зайнятості, експлуатація окремих категорій працівників
Освітньо-наукова	Втрати вкладень у інтелектуальний людський капітал, який використовується за межами країни	Втрати вкладень у інтелектуальний людський капітал у випадку рееміграції працівника
Соціально-демографічна	Соціально-психологічні наслідки для членів сімей мігрантів, загострення питання «старіння нації»	Посилення соціальної напруги, збільшення видатків на соціальний захист іммігрантів
Валютно-фінансова	Зменшення потенційної кількості валютно-фінансових операцій на території країни через їх здійснення мігрантами на території іншої країни	Втрати капіталу через грошові перекази мігрантів на батьківщину
Податкова	Можливість ухилення мігрантів від сплати податків	Можливість ухилення мігрантів від сплати податків
Інвестиційна	Звуження потенційних інвестиційних вкладень, які здійснюються мігрантами за кордоном	Підвищення інвестиційного ризику різної природи
Інноваційно-технологічна	Відтік ідей, технологій, розробок	Неспроможність реалізації окремих інноваційних розробок через невідповідність розвитку економіки країни запропонованій технології
Культурна	Зростання ризику втрати культурної ідентичності нації	Зростання ризику втрати культурної ідентичності нації, загроза міжнаціональних конфліктів

\*) Складено за [5, с. 27; 20, с. 24; 39; 48, с. 108-109; 121, с. 6].

Слід зазначити негативний вплив міграції на соціальне становище окремих категорій населення. Так, деякі мігранти залишаються серед найбільш уразливих категорій суспільства. Значний міграційний приріст в може призвести до зростання безробіття серед громадян приймаючої країни, до загострення конфліктів на расовій, національній та релігійній основі. Через грошові перекази мігрантів



відбувається відтік капіталу з країни. Працівники-мігранти також часто перебувають у гірших умовах, працюють за меншу зарплату, більш тривалий час, ніж працівники-резиденти, та часто першими втрачають роботу у разі економічного спаду. Для мігрантів існує вища небезпека порушень прав людини, зловживань та дискримінації. Мігранти, особливо жінки та діти, можуть стати жертвою торгівлі людьми та різноманітних форм експлуатації [121, с. 6]. У випадку роботи не за фахом кваліфікований персонал не реалізує власний потенціал в повному обсязі та може втрачати кваліфікацію при роботі за кордоном.

## **1.2. Методологічні засади регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації**

Масштаби міжнародної міграції персоналу, пов'язана з цим необхідність захисту внутрішнього ринку трудових ресурсів та переваги від залучення іноземних кваліфікованих фахівців зумовили необхідність розробки заходів щодо регулювання міграційних потоків.

Передумовою визначення напрямів регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації є дослідження міграційних потоків та оцінка міграційних настроїв населення країни чи території. Для цього слід здійснити аналіз статистичних даних щодо обсягів і напрямів зовнішньої трудової міграції населення, рівня безробіття, демографічної ситуації, кількості отриманих дозволів на працевлаштування мігрантами за кордоном, грошових переказів мігрантів тощо.

При дослідженні міграційних процесів застосовують кількісні та якісні методи. Кількісні методи дозволяють виділити закономірності розвитку явища та вивести спільні ознаки, в той час як якісні методи дозволяють здійснити структурний опис та пояснити динаміку процесу [73, с. 17].

Якісні методи дозволяють здійснити структурний опис міграційних потоків, кількісні – виділити закономірності розвитку явища та пояснити динаміку процесу. Кількісні методи дослідження динаміки міграційних зрушень полягають в обробці

статистичної інформації і базуються на розрахунку детермінованих показників, таких як масштаби та коефіцієнти прибуття та вибуття, міграційне сальдо, валова міграція, коефіцієнт загального міграційного обороту та результативність міграції [32, с. 28; 55, с. 82].

1. Масштаби прибуття – число іммігрантів, які прибули в країну з-за кордону за певний період часу.

2. Масштаби вибуття – число емігрантів, що вибули за кордон з країни за певний період часу.

3. Коефіцієнт прибуття – характеризує інтенсивність міграційного притоку населення; демонструє вплив міграційного притоку у формуванні населення території; є своєрідною мірою привабливості території у якості місця проживання для населення інших територій, розраховується в проміле або на 10 тис. осіб.

$$КП = МП / \text{Середньорічна чисельність населення}, \quad (1.1)$$

де КП – коефіцієнт прибуття;

МП – масштаби прибуття.

4. Коефіцієнт вибуття – характеризує інтенсивність міграційного відтоку населення, показує вплив міграційного відтоку у формування населення території; одночасно з цим показник показує рівень непривабливості території у якості місця проживання, розраховується в проміле або на 10 тис. осіб.

$$КВ = МВ / \text{Середньорічна чисельність населення країни}, \quad (1.2)$$

де КВ – коефіцієнт вибуття;

МВ – масштаби вибуття.

5. Сальдо міграції (чиста міграція, міграційний приріст) – різниця між числом осіб, які прибули в країну і вибули з неї за певний період часу:

$$\text{Сальдо міграції} = МП - МВ, \quad (1.3)$$

де МП – масштаби прибуття;

МВ – масштаби вибуття.

6. Валова міграція (сукупна міграція) – сумарне число осіб, які прибули в країну і вибули з неї за певний період часу:

$$\text{Валова міграція} = МП + МВ, \quad (1.4)$$

де МП – масштаби прибуття;

МВ – масштаби вибуття.

7. Коефіцієнт міграційного обороту – відношення валової міграції до загальної чисельності населення країни:

$$K_{MO} = (МП + МВ) / \text{Середньорічна чисельність населення}, \quad (1.5)$$

де  $K_{MO}$  – коефіцієнт міграційного обороту;

МП – масштаби прибуття;

МВ – масштаби вибуття.

8. Результативність міграції – відношення числа осіб, що вибули к певної території, до числа осіб, що прибули. Показник демонструє скільки вибулих осіб припадає на одного прибулого, чи, іншими словами, у скільки разів потік вибулих перевищує потік прибулих. Вагома характеристика міграції, що свідчить про ступінь закріплення мігрантів в країні. Чим вищий зазначений коефіцієнт, тим вища частка мігрантів, що не адаптувалися до нових умов проживання та зайнятості.

$$PM = MB / MP, \quad (1.6)$$

де  $PM$  – результативність міграції;

МП – масштаби прибуття;

МВ – масштаби вибуття.

Числові характеристики міграції використовуються як в абсолютному, так і у відносному виразі у розрахунку на 1000 осіб відповідної території чи соціально-демографічної групи населення.

Дослідження схильності населення до міграції є більш складним завданням, ніж оцінка числа осіб, що вже прийняли рішення про переїзд. Натомість для розробки державної політики з управління міграційними потоками важливим завданням є виявлення саме міграційних настроїв та прогнозування потенційних масштабів міграції з метою попередження відтоку кваліфікованого персоналу.

Наразі всі наявні підходи до кількісної оцінки схильності населення до міграції у тому чи іншому регіоні використовують дані вибіркового соціологічних досліджень. Недоліком використання даних соціологічних досліджень є висока

трудомісткість збору інформації та швидка втрата її актуальності. Результати соціологічних опитувань можуть використовуватися як у чистому вигляді, так і з подальшою експертною обробкою. Наприклад фахівці Центру східних досліджень застосовують метод Дельфі для прогнозування обсягів міграції між країнами ЄС. Дослідниками здійснено аналіз результатів анонімних опитувань експертів різних професійних груп (державних службовців, науковців, представників громадськості та міжнародних організацій) у країнах Вишеградської четвірки та країнах Східного партнерства [92, с. 5]. Американський інститут громадської думки GALLUP визначає індекс потенційної чистої міграції, що показує різницю між кількістю дорослого населення, яке за сприятливої можливості погодиться іммігрувати в країну, та кількістю осіб, що погодяться емігрувати, у відношенні до загального обсягу дорослого населення [101, с. 8].

При математичному моделюванні міграційних процесів, що базуються на даних офіційної статистики, важливим завданням є вибір та врахування факторів, які впливають на обсяги міграційних потоків. Базові математичні моделі оцінки схильності населення до міграції та прогнозування її обсягів базувалися на положеннях гравітаційного закону просторової взаємодії, відповідно до якого «демографічна» сила тяжіння між регіонами обернено пропорційна відстані між ними. Дж. Ціпф запропонував так звану гравітаційну модель прогнозування обсягів міграції між регіонами, що мала вигляд [125]:

$$M_{ij} = G \frac{P_i P_j}{R_{ij}^2}, \quad (1.7)$$

де  $M_{ij}$  – масштаби міграції між містами  $i$  та  $j$ ;

$P_i, P_j$  – чисельність населення в містах  $i$  та  $j$  відповідно;

$R_{ij}^2$  – відстань між містами  $i$  та  $j$ ;

$G$  – статистично розрахована постійна «гравітації».

Відповідно до наведеної моделі міграційний потік між регіонами прямо пропорційний населенню в регіонах вибуття та прибуття та обернено пропорційний квадрату відстані між ними. Недоліком зазначеної моделі є припущення відносно симетричності міграційних потоків між регіонами, що на

практиці не відповідає дійсності, а також неврахування факторів соціально-економічного розвитку регіонів, що впливають на прийняття особою рішення про міграцію.

В якості альтернативи гравітаційним моделям виступають моделі проміжних можливостей Стоуфера [118]. Соціолог вважав, що кількість людей, які переміщаються на певну відстань, обернено пропорційна кількості перешкод і прямо пропорційна кількості перспектив, що відкриваються перед мігрантами. До перешкод Стоуфер відносив усі обставини, що заважають міграційному процесу (витрати на пересування, нестача інформації, негативне ставлення місцевого населення до приїжджих, політичні та законодавчі обмеження тощо). Тобто він вважав, що відстань і чисельність населення двох територій не головне, що визначає обсяги міграції між ними. Перевагою даної теорії є те, що в ній враховуються різні чинники, які впливають на ймовірність міграції.

Теорія, що дозволяла б врахувати багатфакторність соціально-економічних процесів, що впливають на прийняття індивідом рішення про міграцію, була запропонована Лі у 1966 році і мала назву теорії «притягання-виштовхування» (Push-Pull theory) [110]. Відповідно до неї, на обсяги міграції впливає одночасно відстань між регіонами, фактори регіонів вибуття та прибуття та індивідуальні характеристики мігрантів (рис. 1.1). Фактори «поштовху» діють на потенційного мігранта у країні вибуття, відповідно фактори «притягання» діють у країні прибуття трудового мігранта. Крім того, теорія враховує наявність перешкод, що діють на безпосередній процес переміщення персоналу, такі як відстань, вартість переїзду тощо.

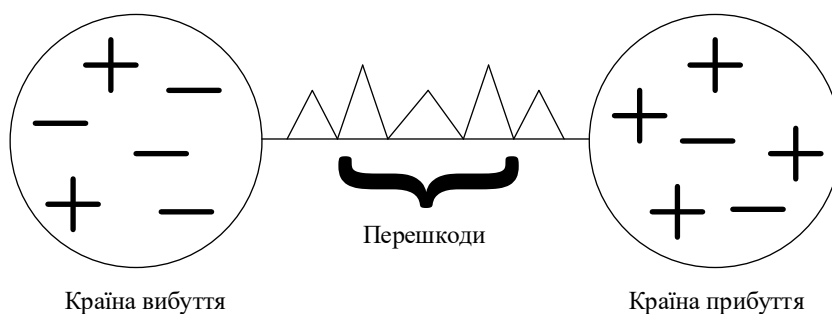


Рис. 1.1 Узагальнена схема моделі «притягання-виштовхування» [112, с. 6]

Оцінка та прогнозування обсягів зовнішньої міграції дозволяють приймати рішення про необхідність та засоби регулювання міграційних потоків. Регулювання процесів зовнішньої трудової міграції може здійснюватися як за допомогою державних важелів впливу, так і через ринкові механізми. На окрему увагу заслуговують недержавні структури, зокрема громадські організації, профспілки, кредитні спілки, благодійні фонди, які протягом останніх років беруть активну участь у вирішенні проблем, пов'язаних з міжнародною трудовою міграцією [69, с. 4].

Ринкове регулювання міграції персоналу відбувається шляхом формування попиту і пропозиції на робочу силу відповідного рівня професійної кваліфікації та із визначеним рівнем оплати праці. При цьому на першому місці стають інтереси роботодавців, зацікавлених у зменшенні видатків на фонд оплати праці та соціальне забезпечення працівників. Необхідність державного регулювання виникає, оскільки ринок праці неспроможний самотійно контролювати масштаби переміщення трудових мігрантів, зокрема працівників низької кваліфікації, і захистити інтереси осіб, що працевлаштовані за кордоном. Функції міждержавного розподілу робочої сили виконують органи виконавчої влади, окремі аспекти міграційних процесів вивчають та регулюють також спеціально створені міжнародні організації, такі як Міжнародна організація праці, Міжнародна організація з міграції, Всесвітня організація охорони здоров'я, ЮНЕСКО тощо.

Державне регулювання зовнішньою трудовою міграцією доцільно визначати, як складову державного регулювання економіки, її соціально-економічного напрямку, в контексті демографії і зайнятості населення із врахуванням впливу правового регулювання та основних і конкретних функцій державного управління [51, с. 8].

Стратегічний курс міграційної політики будь-якої держави формується під впливом чотирьох основних груп факторів. Перша група являє собою внутрішні потреби держави, що охоплюють демографічну, соціально-економічну, національну сфери, які прямо пов'язані з питаннями територіальної цілісності й політичної безпеки держави. Друга група пов'язана з конкретними установками

правлячої еліти на подальший розвиток країни, які одержують своє практичне втілення у формування політико-правового режиму відносно міграції населення. Третя група факторів відображає міжнародну обстановку в цілому й політичну, соціально-економічну та військову ситуацію в прикордонних регіонах суміжних держав зокрема. До четвертої групи факторів відносяться катаклізми природного й техногенного характеру, але ця група зазвичай слабо впливає на стратегію міграційного курсу країни з причини тимчасовості цих явищ [1, с. 55].

Вплив держав на міграційні процеси відбувається у формі регулювання кількісного та якісного складу мігрантів, захисту їх прав і свобод. Важливим елементом державної міграційної політики є встановлення юридичного статусу трудящих-мігрантів, який визначає їх соціально-економічні, трудові та інші права, закріплені в міжнародних угодах і національному законодавстві [72, с. 42].

Державне регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів може здійснюватися прямо чи опосередковано. Прямий вплив на обсяги та напрями міграційних потоків має назву політики штучного стримування, за якого державою здійснюються жорсткі заходи щодо обмеження виїзду чи в'їзду населення, ускладнення процедури отримання дозвільних документів на перетин кордону, обмеження діяльності фірм-посередників з працевлаштування за кордоном. Як правило будь-яка заборона виїзду з країни сприймається населенням як обмеження конституційного права на свободу пересування і зустрічає опір у вигляді збільшення числа нелегальних мігрантів. Опосередкований вплив на міграційні процеси здійснюється у формі політики прихованого стримування і передбачає здійснення заходів, спрямованих на покращення рівня життя та умов праці в країні-перебування населення для протидії відпливу персоналу. При задовільному рівню оплати праці, соціального захисту, можливостях професійного та кар'єрного зростання працівники менш схильні розглядати пропозиції щодо роботи за кордоном. Успішна реалізація політики прихованого стримування вимагає більших витрат часу та фінансування, проте дозволяє зменшити відтік персоналу в довгостроковій перспективі і залучити іноземних кваліфікованих фахівців.

Дослідники також виділяють внутрішній та зовнішній аспекти регулювання міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації. На думку О. В. Кислициної, до внутрішнього аспекту відносяться: адаптація режиму в'їзду/виїзду до міжнародних стандартів, диференціація міграційних потоків відповідно до економічних настанов, удосконалення системи «фільтрів» в управлінні міграційними потоками, підвищення ефективності політики щодо адаптації мігрантів у суспільстві, створення загальноекономічних основ регулювання трудової міграції. До зовнішнього (міжнародного) аспекту відносяться участь в удосконаленні міжнародного права у сфері міграції, поглиблення міжнародного співробітництва й розширення його сфер, посилення взаємодії з міжнародними організаціями, участь у формуванні міжнародної системи координації й інформаційного обміну реалізація спільних заходів і заходів за кордоном [29, с. 63].

Розрізняють одно-, дво- і багатостороннє регулювання міграційних процесів: одностороннє – виходячи з власних інтересів і без обов'язкового узгодження з іншими державами; двостороннє – на основі двосторонніх міждержавних угод; багатостороннє – на підписанні міжнародних угод, конвенцій на загальносвітовому рівні, а також на домовленостях, які приймаються в межах окремих інтеграційних угруповань [42, с. 127].

Слід зазначити, що міграційна політика України почала своє формування після проголошення незалежності у 1990 році. Першим нормативним документом щодо побудови міграційної політики можна вважати Декларацію про державний суверенітет, у розділі IV якої зазначається, що держава регулює імміграційні процеси, а також вживає заходів щодо охорони і захисту інтересів громадян, які перебувають за кордоном [17]. У 1996 році було створено Міністерство України в справах національностей та міграції, серед завдань якого була розробка державної міграційної політики, підтримка зв'язків з діаспорою, роботи з репатріації примусово переміщеного населення.

В основу міграційної політики України покладено положення прийнятої 26 червня 1996 року Конституції України. У статті 25 Конституції України містяться гарантії піклування та захисту громадян, які перебувають за кордоном; у статті 26



ідеться про рівність прав і свобод для громадян України та іноземців, що перебувають в Україні на законних підставах; у статті 33 гарантується право громадян вільно залишати територію України та повертатися до неї; статтею 92 визначено, що засади регулювання міграційних процесів визначаються виключно законами України [31].

Міграційна політика України розвивається паралельно з розвитком міжнародного співробітництва в цій сфері. У 1996 році Україна отримала статус країни-спостерігача при Міжнародній організації з міграції (МОМ) і відкрила представництво організації, в 2001 році Україна звернулася із запитом про надання їй статусу країни-члена МОМ і у 2002 році Парламент України ратифікував статут організації. Наразі представництво МОМ в Україні надає допомогу внутрішньо переміщеним особам і людям, які зазнали наслідків конфлікту, протидіє торгівлі людьми, надає допомогу Уряду у протидії нерегульованій міграції та покращенні системи управління міграційними процесами, а також розробляє політику в галузі охорони здоров'я, яка враховувала б мігрантів [49]. Наразі основу міграційного законодавства України становить Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» [66] та Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року» [67].

## **Висновки до розділу 1**

За результатами дослідження теоретичних основ міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації встановлено, що міжнародна міграція кваліфікованих кадрів є переміщенням осіб, які мають вищу освіту або науковий ступінь, значний досвід роботи у певній галузі через кордони певних територій, обумовлена зміною постійного місця проживання з метою найму на роботу. Визначено, що інтенсифікації міграційних процесів у світовому господарстві сприяє зростання міжнародного руху капіталу, функціонування транснаціональних корпорацій, демографічна криза у розвинутих країнах, наявність і насиченість інформаційних зв'язків.

Дослідження видів трудової міграції за термінами, напрямом переміщення, характером, формами реалізації та ступенем легальності дозволило упорядкувати класифікаційні критерії трудової міграції. Доведено, що в глобалізаційних умовах набуло поширення явище опосередкованої міграції, тобто переміщення працівників у рамках транснаціональних корпорацій.

Встановлено, що чинники, що зумовлюють трудову міграцію персоналу, за джерелом виникнення можна поділити на внутрішні (ендогенні) і зовнішні (екзогенні). Основним ендегенним чинником міжнародної трудової міграції є відносний рівень доходу працівника порівняно з рівнем оплати праці в інших країнах. До екзогенних чинників відносяться неекономічні (релігійні, етнічні, екологічні, освітньо-культурні, психологічні) та економічні фактори (різниця у соціально-економічному розвитку країн, стан і тенденції розвитку національного ринку праці, функціонування транснаціональних корпорацій). Фактори міграції населення діють не ізольовано, а в сукупності, лише, міняючи свою значущість у різних місцях і в різний час.

У роботі згруповано позитивні і негативні наслідки міграції кваліфікованих кадрів за сферами відносин. Визначено, що і країни вибуття, і країни прибуття кваліфікованих трудових мігрантів отримують вигоди та несуть втрати від міграції населення одночасно. Позитивний ефект від міграції кваліфікованих кадрів проявляється у формі обміну знаннями, припливу капіталу, формуванні міжнародних професійних співтовариств, підвищенні конкурентоспроможності виробництва країни-прибуття та зменшення напруги на ринку праці країни-вибуття; негативний – у зростанні розриву в технологічному розвитку країн, втратах в інтелектуальний капітал для країни-вибуття трудових мігрантів, загрозі соціальних конфліктів та втрати національної ідентичності.

Проаналізовано теоретичні аспекти регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів та розглянуто методологічну основу дослідження міжнародної міграції в умовах активізації процесів глобалізації. Встановлено, що передумовою вибору напрямів регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів є дослідження міграційних потоків та оцінка міграційних настроїв населення

країни чи території, що може здійснюватися шляхом проведення вибірових соціологічних досліджень та методами математичного моделювання міграційних процесів на базі гравітаційної моделі, моделі проміжних можливостей, теорії «притягання-виштовхування».

Проаналізовано напрями регулювання процесів зовнішньої трудової міграції, що дозволило виділити державні та ринкові важелі впливу. Встановлено, що ринкове регулювання міграції персоналу відбувається шляхом формування попиту і пропозиції на робочу силу відповідного рівня професійної кваліфікації та із визначеною заробітною платою і базується на інтересах роботодавців. Доведено необхідність державного регулювання зовнішньої трудової міграції, що виникає, оскільки ринок праці неспроможний самостійно контролювати масштаби переміщення трудових мігрантів, зокрема працівників низької кваліфікації, і захистити інтереси осіб, що працевлаштовані за кордоном. Визначено, що основними напрямками державного регулювання міграційних процесів є кількісний та якісний склад мігрантів, захист їх прав і свобод, що здійснюються прямо (політика штучного стримування) чи опосередковано (політика прихованого стримування). З'ясовано, що, не зважаючи на більшу вартість та тривалість, більш ефективними заходи політики прихованого стримування, які не обмежують права населення на свободу пересування та здійснюються шляхом покращення рівня життя та умов праці в країні-перебування населення для протидії відпливу персоналу.

## РОЗДІЛ 2

### ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В УМОВАХ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

#### 2.1. Аналіз масштабів та тенденцій розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів

Одним із проявів глобалізації як процесу всесвітньої економічної, політичної та культурної інтеграції, є становлення глобального ринку праці, який формується і функціонує завдяки міжнародній міграції персоналу. Розвиток транспорту, зв'язку, уніфікація виробничих процесів та системи освіти, транснаціоналізація економічних систем дозволяють узгоджувати попит та пропозицію на персонал незалежно від країни походження працівника. Демографічна криза в розвинутих країнах, що виявляється в скороченні кількості працездатних і збільшенні людей похилого віку, потреба у висококваліфікованих працівниках для високотехнологічних виробництв, а також наявність великої кількості непрестижних робочих місць у сфері послуг, охороні здоров'я, будівництві, сільському господарстві тощо, на які корінні жителі йдуть неохоче, зумовлюють потребу в залученні робочої сили ззовні [37, с. 367].

Відповідно до цього, виникає так звана теорія світового ринку праці, що пояснює явище міжнародної трудової міграції на макрорівні. Вона стверджує, що глобальний ринок робочої сили, не маючи чітко визначених територіальних меж, формується і функціонує в результаті задоволення попиту і пропозиції на трудові ресурси в рамках всього світового господарства. Як слушно зауважує Дж. Борхас «так само, як національний ринок праці забезпечує робітників для фірм, світовий ринок праці розподіляє робочу силу між різними країнами» [97, с. 9]. Діючи, світовий ринок праці визначає попит і пропозицію на іноземну робочу силу в тих чи інших країнах світу, формує відмінності в рівнях оплати праці, крім того, впливає на світову динаміку соціально-економічних, політичних та культурних процесів [35, с. 18].

Дослідники визначають світовий ринок праці як систему відносин, що виникають з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які виникли через нерівномірність кількісного та якісного розміщення робочої сили в країнах світу та розбіжності в національних підходах до її відтворення [7, с. 234].

Ключовими тенденціями розвитку глобального ринку праці є наступні [78, с. 14]:

- 1) трансформація масштабів та структури світової зайнятості;
- 2) наростання загального та структурного дефіциту робочої сили в розвинутих країнах світу;
- 3) зростання вимог до якості робочої сили з підвищенням попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку ТНК;
- 4) значне відставання темпів зростання рівнів заробітних плат від темпів зростання продуктивності праці;
- 5) підвищення міжнародної мобільності робочої сили;
- 6) поглиблення поляризації у доходах працівників різних кваліфікаційних рівнів.

Швидкість технологічних змін і висока ринкова конкуренція змушують компанії постійно пристосовуватися до нових умов господарювання та швидко реагувати на зміни, що, разом з розгортанням міжнародного виробництва, призвело до зростання попиту на інтернаціональний сегмент висококваліфікованої робочої сили. За даними ЮНКТАД обсяги закордонної зайнятості ТНК становлять близько 80 млн осіб [123, с. 25]. За прогнозами Міжнародної організації праці попит на висококваліфікованих спеціалістів зростатиме. Виробництво рухатиметься до спеціалізації і професіоналізму, що вимагає наявності висококваліфікованих кадрів і підвищення кваліфікації носіїв традиційних професій [62, с. 14].

Наразі у світі по-різному вирішують кризу кваліфікованих кадрів. П'ята частина (21 %) компаній воліє вирішувати проблеми корпоративно: організовуються внутрішні курси підвищення кваліфікації, тренінги та майстер-класи, 13 % роботодавців вважають кращим розширювати географію пошуку в

межах держави, а 11 % повністю змінюють процедуру підбору персоналу, використовуючи також кваліфікованих мігрантів [54, с. 309].

За оцінками ООН обсяги міжнародної міграції продовжують зростати. У 2017 році чисельність міжнародних мігрантів досягла 258 млн осіб, у 2010 році їх кількість складала 220 млн осіб, у 2000 році – 173 млн осіб. У період з 2000 по 2005 рік кількість міжнародних мігрантів зростала в середньому на 2 % на рік. Упродовж 2005 – 2010 років темпи приросту прискорилися, досягши 2,9 % за рік. З 2010 року спостерігається сповільнення темпу приросту обсягів міжнародних мігрантів, показник знаходився на рівні 2,4 % на рік у період 2010 – 2015 роках та 2,0 % на рік у період 2015 – 2017 роках [107, с. 4].

Найбільшими реципієнтами трудової міграції виступають країни Азії (80 млн осіб) та країни Європи (78 млн осіб) (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Кількість міжнародних мігрантів за регіонами, млн осіб

Регіон	Прибуло		Вибуло		Сальдо	
	2000	2017	2000	2017	2000	2017
Азія	49,2	79,6	65,0	105,7	-15,8	-26,1
Європа	56,3	77,9	49,6	61,2	6,7	16,7
Північна Америка	40,4	57,7	3,2	4,4	37,2	53,3
Африка	14,8	24,7	21,6	36,3	-6,8	-11,6
Латинська Америка та країни Карибського басейну	6,6	9,5	24,8	37,7	-18,2	-28,2
Океанія	5,4	8,4	1,2	1,9	4,2	6,5

\*) Розроблено за [107, с. 5; 107, с. 10].

У період з 2000 по 2017 рік в Азію прибуло більше міжнародних мігрантів, ніж будь-який інший регіон: залучено близько 30 млн міжнародних мігрантів, що становить чисте збільшення приблизно на 1,8 млн мігрантів на рік. Не зважаючи на зростання міграційних потоків, частка міжнародних мігрантів в Азії, Африці, Латинській Америці не перевищує 2 % від загальної кількості населення регіону, натомість у Європі, Північній Америці та Океанії частка міжнародних мігрантів складає щонайменше 10 % від загального населення території [107, с. 5].

Аналізуючи структуру міжнародних мігрантів за їх походженням слід зазначити, що за даними 2017 року з 258 млн міжнародних мігрантів у світі 106 млн народилися в Азії (табл. 2.1). Європа була другим регіоном походження мігрантів

(61 млн осіб), за нею йде Латинська Америка та країни Карибського басейну (38 млн осіб) та Африка (36 млн осіб). За країнами походження найбільше мігрантів у світі налічувалося з Індії (17 млн осіб), Мексики (13 млн осіб), Російської Федерації (11 млн осіб), Китаю (10 млн осіб), Бангладешу (7 млн осіб), Сирії (7 млн осіб), Пакистану та України (по 6 млн осіб).

Напрямок руху міжнародних мігрантів поступово змінюється порівняно з даними початку століття. Найбільший міграційний приріст спостерігається між Африкою та Північною Америкою, у період з 2000 по 2017 роки середньорічний темп зростання кількості мігрантів з Африки в США та Канаді становив 4,9 % або 1,5 млн осіб на рік. Для порівняння в країнах Азії зростання числа мігрантів з Африки становило в середньому 4,2 % [107, с. 13]. Серед міграційних коридорів слід виділити зростання кількості мігрантів з Мексики до США та з Індії до ОАЕ (рис. 2.1). Двосторонній рух мігрантів між Україною та Росією скоротився порівняно з 2000 роком, проте він і досі залишається одним з найбільших у світі.

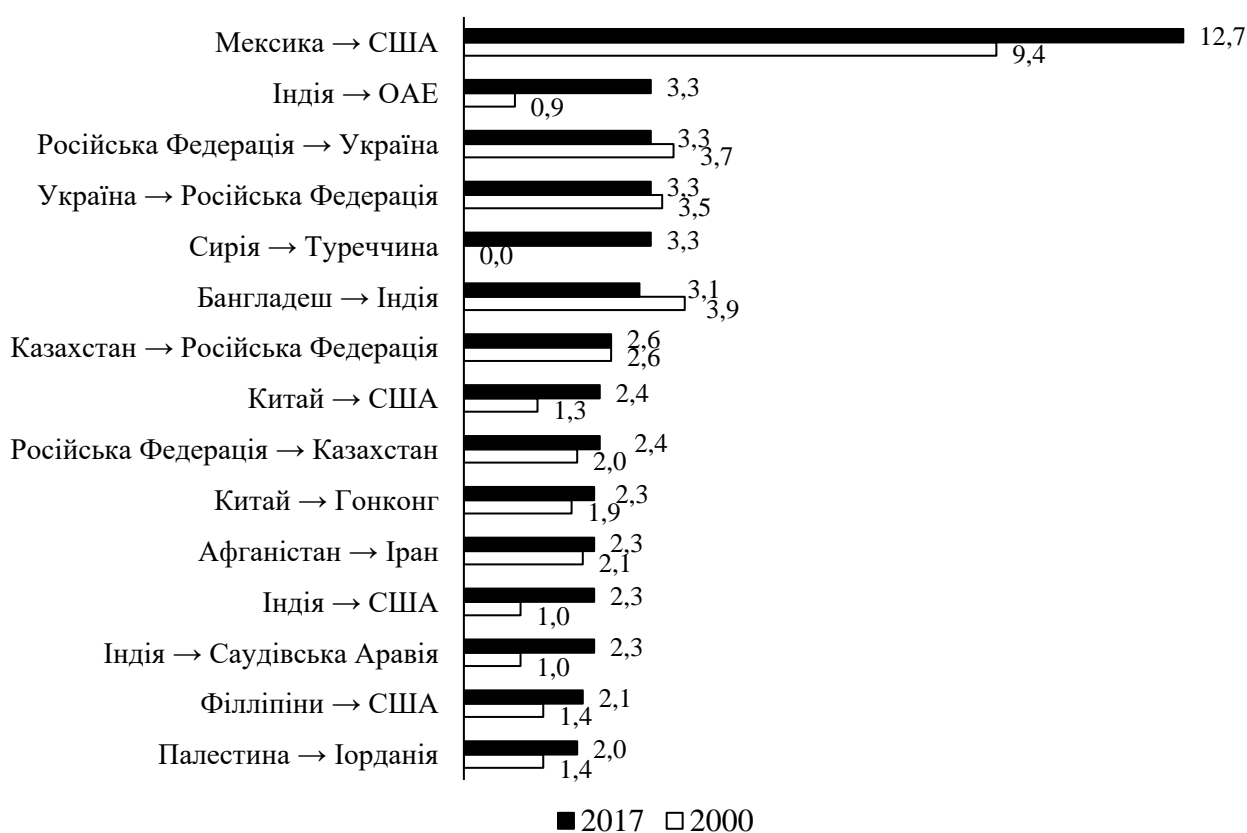


Рис. 2.1 Найбільші міграційні коридори у світі, млн осіб [107, с. 14]

Розрив у економічному розвитку країн призводить до того, що основні потоки мігрантів формуються з відносно невеликої кількості країн світу. Двадцять найбільших країн походження мігрантів складають майже половину (49 %) від усіх міжнародних мігрантів у світі, що свідчить про несприятливі умови життя в праці в країнах, з яких відбувається відтік населення. Станом на 2017 рік найбільша кількість населення за кордоном перебувало з Індії, Мексики, Росії та Китаю (рис. 2.2). Порівняно з 2000 роком найбільший приріст кількості емігрантів спостерігався в Індії (з 8 до 16 млн осіб), Мексиці (з 9,6 до 13 млн осіб), Китаї (з 5,8 до 10 млн осіб); до двадцятки країн-лідерів за кількістю емігрантів потрапили Сирія, Румунія та Єгипет.

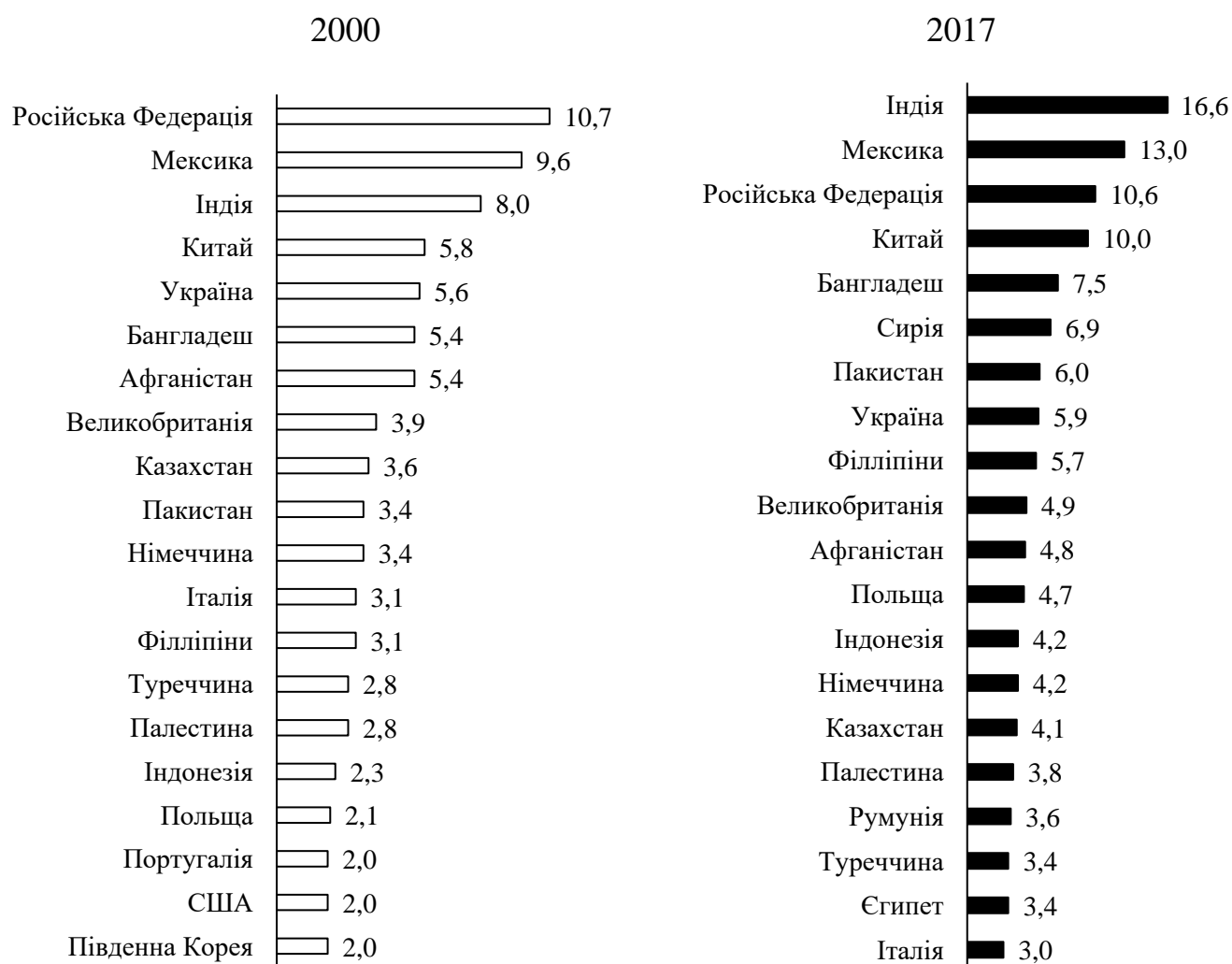


Рис. 2.2 20 країн (територій), з яких походить найбільша кількість міжнародних мігрантів, млн осіб [107, с. 13]



Слід зазначити, що як і з країнами вибуття, кількість країн, що приймають основні потоки мігрантів, досить обмежена. У 2017 році дві третини (67 %) всіх міжнародних мігрантів проживали лише у 20 країнах світу. Найбільша кількість міжнародних мігрантів (50 млн осіб) проживала в Сполучених Штатах Америки, Саудівській Аравії, Німеччині, та Російській Федерації, Великобританії (рис. 2.3). Порівняно з 2000 роком, суттєво зросла частка міжнародних мігрантів у Саудівській Аравії, Великобританії та ОАЕ.

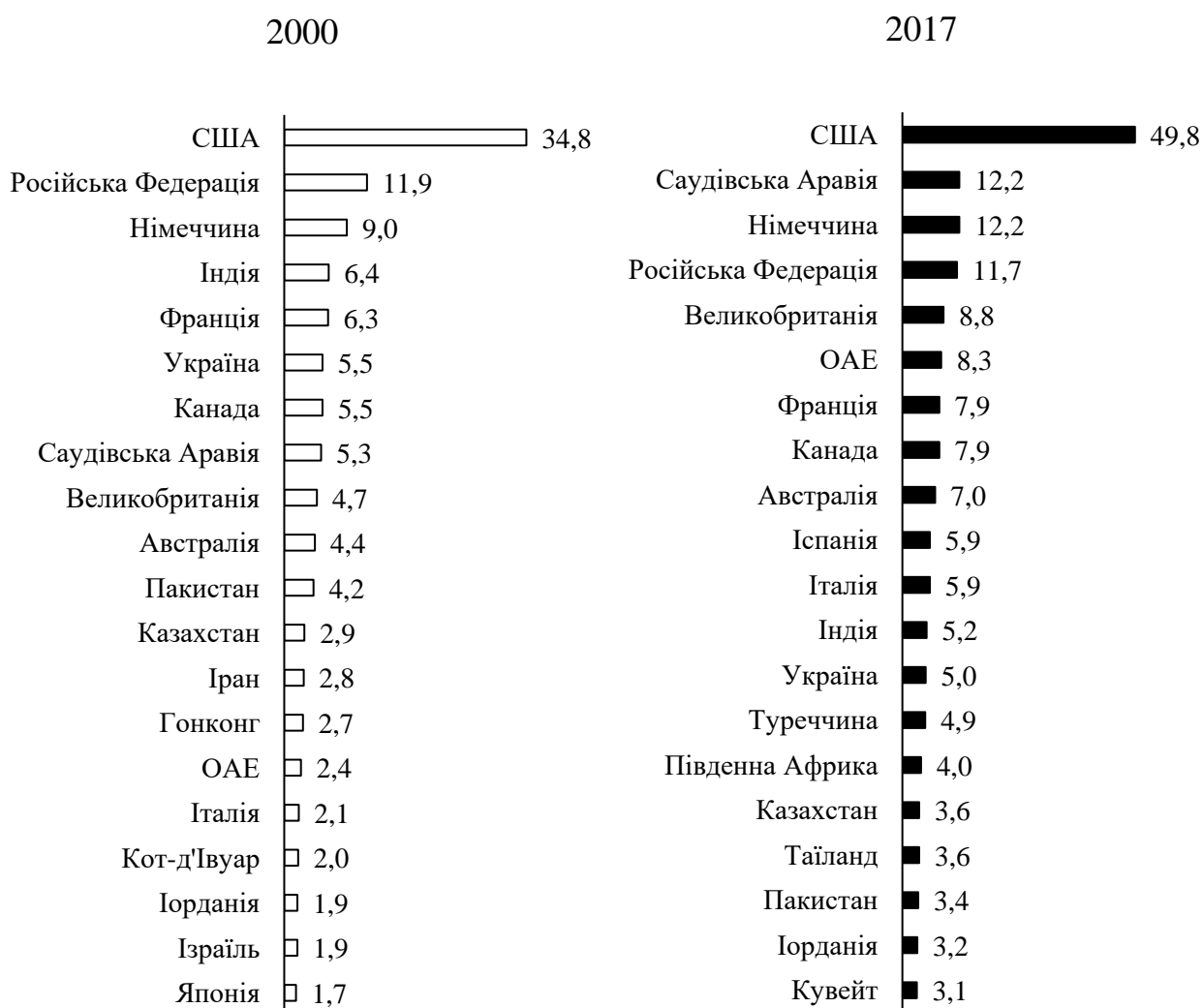


Рис. 2.3 20 країн (територій), де перебуває найбільша кількість міжнародних мігрантів, млн осіб [107, с. 6]

Однією з ключових тенденцій розвитку міграційних процесів в умовах глобалізації є поступова зміна статевої структури трудових мігрантів. Починаючи з 1960-х років чисельність жінок-мігрантів не поступається чисельності мігрантів-чоловіків. Якщо раніше жінки мігрували як члени родин, супроводжуючи

чоловіків, то тепер в більшості випадків вони виїжджають за кордон самотійно, що зумовлено загальною емансипацією жінок, підвищенням рівня їх освіти та професійної кваліфікації, розширенням пропозиції на ринку праці [14, с. 47].

За даними ООН, з 2000 року частка жінок-мігрантів зростає в усіх регіонах світу, окрім Азії [47, с. 39]. Не зважаючи на це, в середньому у світі переважають чоловіки-мігранти, частка жінок-мігрантів скоротилася з 49,3 % у 2000 році до 48,4 % у 2017 році за рахунок суттєвого приросту трудових мігрантів-чоловіків у сфері нафтовидобування в країнах Східної Азії. Зростання частки жінок мігрантів у країнах Європи з 51,6 % у 2000 році до 52,0 % у 2017 році та в країнах Північної Америки з 50,5 % до 51,5 % є результатом старіння мігрантів, що прибули кілька десятиліть років тому, та вищою тривалістю життя жінок.

Зміни у середньому віці міжнародних мігрантів є порівняно незначними. Так, середній вік міжнародних мігрантів в 2017 році становив 39 років, порівняно з віком 38 років у 2000 році. Слід зазначити, що в таких регіонах, як Азія, Латинська Америка та Океанія, середній вік міжнародних мігрантів знижується.

Як видно на рис. 2.2 та 2.3, Україна активно залучена у міжнародні міграційні процеси та формування глобального ринку праці. Аналізуючи масштаби зовнішньої трудової міграції в Україні варто зазначити, що офіційна статистика, що реєструє кількість мігрантів, не в повній мірі відображає дійсні масштаби міграційного руху населення України. Причиною цього явища можуть бути, з одного боку, нелегальний перетин кордону та неофіційна зайнятість частини мігрантів, а з іншого – сезонність міграції населення або її тимчасовість, відповідно до цього мігранти не знімаються з реєстрації у місці постійного проживання та не потрапляють до офіційної статистики обсягів зовнішньої міграції.

Українські дослідники зазначають, що причинами виїзду вітчизняних фахівців на роботу за кордон є збільшення безробіття та вимушена неповна зайнятість. Недофінансування системи державної підтримки безкоштовної освіти та медичної допомоги змушує населення самотійно покривати витрати. Висока облікова ставка Національного банку створює значні фінансові ризики для осіб, які хочуть створити власний бізнес, тому і частина населення прагне відкрити власну

справу за готівкові, а не кредитні гроші, що також є однією із причин трудової міграції [84, с. 181].

Відповідно до даних дослідження, проведеного в рамках проекту Міжнародної організації з міграції у 2014 – 2015 роках, за кордоном перебувають для здійснення трудової діяльності 688 тис. громадян України (рис. 2.4). Крім того, ще 310 тис. осіб віднесено до категорії потенційних зовнішніх трудових мігрантів, тобто осіб, що погодяться виїхати з України за певних умов.

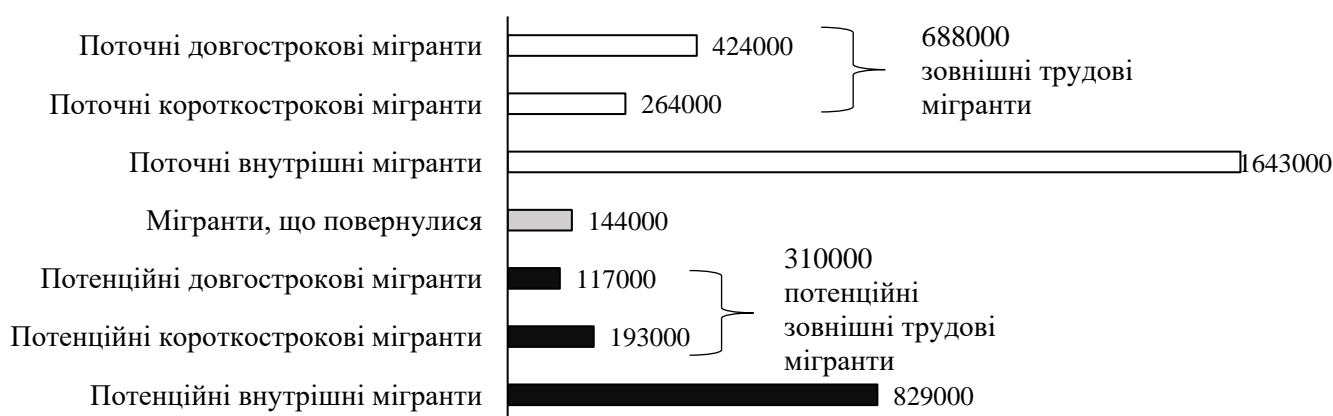


Рис. 2.4 Оцінка кількості українських трудових мігрантів [47, с. 13]

Результати інших соціологічних опитувань також фіксують еміграційні настрої українців. Опитування висококваліфікованих спеціалістів Міжнародним кадровим порталом hh.ua свідчать, що троє з п'яти фахівців не бачать свого майбутнього в Україні. Кожен другий не задоволений розміром заробітної плати та рівнем розвитку економіки. Трохи менше половини вважають неможливим залишатися в країні, в якій не виконуються закони і процвітає корупція. І ще двоє з п'яти стурбовані нестабільною політичною ситуацією [88].

За результатами опитування, проведеного в Україні Соціологічною групою «Рейтинг» у вересні 2017 року, визначено, що 35 % респондентів віком від 18 років хотіли б поїхати за кордон на постійне місце проживання, 61 % не виявили такого бажання, ще 4 % – не визначилися із відповіддю [18]. У регіональному розрізі найбільше осіб, хто бажав би змінити місце проживання, походять із західних регіонів країни (41 %), на півдні таких 34 %, у центрі – 33 %, на сході – 33 %. Серед молоді (18 – 35 років) кількість тих, хто має бажання переїхати на постійне місце

проживання за кордон, – 54 %. Натомість серед старшого покоління таких лише 19 %. Дещо більше тих, хто висловлює бажання емігрувати серед осіб з вищою освітою та більш заможних.

Державна служба статистики України наводить власні дані щодо масштабів вибуття та прибуття мігрантів в Україні. З табл. 2.2 бачимо, що з 2005 року в Україні спостерігається додатне сальдо зовнішньої міграції. З 2012 року спостерігається щорічне скорочення міграційного приросту населення через зменшення притоку працівників в Україну та зростання обсягів еміграції.

Таблиця 2.2

Загальні підсумки міграції населення в Україні в 2002 – 2017 роках, осіб

Рік	Усі потоки міграції			у т. ч. міждержавна міграція		
	Масштаби прибуття	Масштаби вибуття	Сальдо міграції	Масштаби прибуття	Масштаби вибуття	Сальдо міграції
2002	760005	793796	-33791	42473	76264	-33791
2003	762033	786243	-24210	39489	63699	-24210
2004	789379	796994	-7615	38567	46182	-7615
2005	763222	758639	4583	39580	34997	4583
2006	765882	751637	14245	44227	29982	14245
2007	758292	741454	16838	46507	29669	16838
2008	710790	695869	14921	37323	22402	14921
2009	642819	629372	13447	32917	19470	13447
2010	683449	667316	16133	30810	14677	16133
2011	669397	652301	17096	31684	14588	17096
2012	726226	664382	61844	76361	14517	61844
2013	675942	644029	31913	54100	22187	31913
2014	542506	519914	22592	42698	21599	21099
2015	533278	519045	14233	30659	21409	9250
2016	256808	246188	10620	14311	6465	7846
2017	442287	430290	11997	н/д	н/д	н/д

\*) Розроблено за [44].

Розрахунок числових характеристик міждержавної міграції (табл. 2.3) дозволяє зробити висновок про скорочення участі України у зовнішніх міграційних процесах. У 2012 – 2016 роках зменшується показник валової міграції, в першу чергу за рахунок зменшення масштабів прибуття мігрантів в Україну. Коефіцієнт прибуття знижується з 2012 року, що вказує на непривабливість соціально-економічного становища України для іноземців. Показник результативності

міграції з 2005 року є меншим за одиницю, що свідчить про переважання кількості прибулих осіб над вибулими.

Таблиця 2.3

## Числові характеристики міждержавної міграції в Україні

Рік	Чисельність наявного населення, тис. осіб	Коефіцієнт прибуття, ‰	Коефіцієнт вибуття, ‰	Валова міграція, тис. осіб	Коефіцієнт міграційного обороту, ‰	Результативність міграції
2002	48457,1	0,88	1,57	118,74	2,45	1,80
2003	48003,5	0,82	1,33	103,19	2,15	1,61
2004	47622,4	0,81	0,97	84,75	1,78	1,20
2005	47280,8	0,84	0,74	74,58	1,58	0,88
2006	46929,5	0,94	0,64	74,21	1,58	0,68
2007	46646,0	1,00	0,64	76,18	1,63	0,64
2008	46372,7	0,80	0,48	59,73	1,29	0,60
2009	46143,7	0,71	0,42	52,39	1,14	0,59
2010	45962,9	0,67	0,32	45,49	0,99	0,48
2011	45778,5	0,69	0,32	46,27	1,01	0,46
2012	45633,6	1,67	0,32	90,88	1,99	0,19
2013	45553,0	1,19	0,49	76,29	1,67	0,41
2014	45426,2	0,94	0,48	64,30	1,42	0,51
2015	42929,3	0,71	0,50	52,07	1,21	0,70
2016	42760,5	0,33	0,15	20,78	0,49	0,45

\*) Розроблено за [44].

Українські довгострокові трудові мігранти зайняті переважно у сферах будівництва (45 %), виробництва (12 %) та побутових послуг (12 %) (рис. 2.5). Серед короткострокових трудових мігрантів більша частка зайнятих у сільському господарстві (11 %), велика кількість працівників у будівництві (37 %).

Основними країнами призначення українських довгострокових трудових мігрантів є Польща (22,5 % від загального обсягу емігрантів), Російська Федерація (19,2 %), Чехія (18,3 %) та Італія (15,7 %). Крім того, значна частка українців виїжджають до Німеччини (3,2 %), Португалії (2,7 %), Білорусі (2,5 %), США (2,0 %), Іспанії (2,0 %), Словаччини (1,7 %) та Угорщини (1,2 %) [47, с. 33].



Рис. 2.5 Сфери зайнятості українських трудових мігрантів за кордоном, 2015 рік  
[47, с. 14]

На думку дослідників, значні обсяги трудової міграції до Росії пов'язані з відсутністю мовного бар'єру, близькістю культур та можливою наявністю сімейних зв'язків. Проте, не зважаючи на те, що російсько-український міграційний коридор залишається одним з найбільш широких у світі, наявна тенденція до поступового скорочення обсягів трудової міграції до Росії. За даними офіційної статистики Росії в 2000 році громадяни України становили 30 % іноземних працівників в Росії, в 2005 році – 20 %, а в 2010 році – 10 % [41]. У 2017 році 1,79 млн українців у Росії було поставлено на міграційний облік, 503 тис. з них задекларувало метою в'їзду трудову діяльність, ще 28 тис. осіб – навчання [56]. Не зважаючи на це, за даними опитування GFK-Україна, серед потенційних трудових мігрантів з України частка тих, хто шукає роботу в Росії, знизилася з 18 % у 2011 році до 12 % в 2015 році. Водночас привабливість Польщі зросла з 7 % у 2006 році, коли було здійснено перше аналогічне дослідження, до 30 % у 2015 році. За оцінками фахівців, з 2013 року чисельність поїздок українців

до Польщі перевищила кількість виїздів до Росії, яка традиційно найбільше відвідувалася громадянами України і з якою зберігався безвізовий режим [46, с. 10].

Переорієнтацію міграційних потоків до країн ЄС підтверджує дослідження Національного банку Польщі на тему працевлаштування українців у Польщі [98]. Різке збільшення кількості українських громадян на ринку праці з 2014 року пов'язують з погіршенням економічної ситуації і збройним конфліктом на території України. Якщо до 2013 року частка українців, що походили зі східних та південних регіонів України, становила 6,3 % від загальної кількості українських іммігрантів у Польщі, то з 2014 року їх частка складала 28,4 % осіб. Зазначається зміна структури українських трудових мігрантів порівняно з тими, що в'їхали в Польщу до 2014 року: зросла частка чоловіків (з 32,9 % до 57,9 %), зменшився середній вік мігрантів (з 42,8 до 32,8 року). У 2015 році в Польщі було офіційно зареєстровано 763 тис. українських трудових мігрантів, за неофіційними оцінками їх кількість досягає 1 млн осіб. Основними сферами зайнятості українських мігрантів у Польщі були домашнє господарство (37,6 %), будівництво та ремонтні роботи (23,6 %), сільське господарство (19,3 %).

Статистичні дані Євростату також демонструють зростання чисельності українців, які постійно проживають на території ЄС. У 2016 році в країнах ЄС проживало 1,1 млн українців, що становить 5,8 % від усіх іноземців з третіх країн на території ЄС. Найбільше українців мало дозвіл на проживання у Польщі (36,8 % від усіх українців, що проживають в країнах ЄС), Італії (21 %), Чехії (10,7 %), Німеччині (10,3 %) та Іспанії (7,7 %) (табл. А.1).

У 2016 році громадяни України отримали 589 тис. дозволів на проживання в країнах ЄС, що майже вдвічі більше, ніж у 2014 році і на 88 тис. дозволів більше, ніж у 2015 році. Переважна більшість цих дозволів (87 %) видана в Польщі для виконання сезонних робіт терміном на 3 – 12 місяців. Серед інших країн ЄС велику кількість дозволів на проживання видано такими країнами, як Чехія, Великобританія, Італія та Німеччина (табл. А.2).

Серед усіх дозволів, вперше виданих на проживання українцям в країнах ЄС, 4,4 % з них видано особам, метою виїзду яких було навчання. Серед країн ЄС

найбільше українців виїхало здобувати освіту в Польщу (64,8 %), Велику Британію (9,7 %), Чехію (7,5 %), Німеччину (3,5 %), Словаччину (3,0 %) (табл. А.3).

Інтенсифікації транскордонної мобільності українців у напрямку ЄС також сприяють угоди про малий прикордонний рух, укладені з Угорщиною в 2007 році, Польщею та Словаччиною в 2008 році, Румунією – в 2014 році. Завдяки ним громадяни, які проживають у прикордонній смузі, можуть без віз подорожувати до сусідніх держав, заглиблюючись на їх територію на відстань від 30 км (Польща) до 50 км (інші сусідні держави) [46, с. 11].

Дані Автоматизованої системи обліку дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства державної служби зайнятості надають інформацію щодо працевлаштування іноземців в Україні. За офіційними даними у 2017 році в Україні тимчасово працювали 12,4 тис. іноземних громадян та осіб без громадянства за наявності у роботодавців відповідних дозволів на застосування їх праці, що на чверть більше, ніж у 2016 році [114, с. 3]. Із загальної кількості працюючих іноземців в Україні у 2017 році, більшість становили громадяни Німеччини (353 особи), США (372 особи), Ізраїлю (392 особи), Китаю (511 осіб), Польщі (554 особи), Азербайджану (647 осіб), Білорусі (666 осіб), Російської Федерації (1,6 тис. осіб), Туреччини (2,1 тис. осіб). За видами економічної діяльності найбільш численні групи іноземців були зайняті: в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті – (23 %), у переробній промисловості – (15 %), у сфері інформацій та телекомунікацій – (11 %), на будівництві – (9 %), а також у професійній, науковій та технічній діяльності – (9 %).

Дані щодо міграції наукового персоналу в Україні офіційною статистикою наразі не відображаються. За оцінками експертів за роки незалежності з України виїхало близько 25 тисяч наукових співробітників [93]. До 2014 року включно Державна служба статистики у Статистичному щорічнику України публікувала інформацію щодо кількості спеціалістів з науковими степенями, що виїхали за межі України. Відповідно до цих даних у період 2010 – 2014 років з України виїхали 47 докторів і 252 кандидатів наук (табл. 2.4).



Таблиця 2.4

Вийзд спеціалістів з науковими ступенями за  
межі України, осіб [77, с. 312]

Рік	Спеціалісти, що мають науковий ступінь													
	Доктори наук							Кандидати наук						
Рік	1995	2000	2005	2010	2012	2013	2014	1995	2000	2005	2010	2012	2013	2014
Усього	59	26	8	8	5	1	7	...	125	45	31	51	27	42
у т. ч.														
Ізраїль	10	2	—	—	—	—	—	...	15	1	—	—	—	—
Канада	—	—	—	—	—	—	1	...	12	4	1	3	3	2
Німеччина	3	6	—	—	—	—	—	...	14	13	3	5	6	3
Польща	3	2	—	2	—	1	—	...	2	3	—	3	1	1
Російська Федерація	20	3	3	3	1	—	4	...	31	4	3	6	6	18
США	19	9	4	—	1	—	—	...	34	7	10	11	2	3
Інші	4	4	1	3	3	—	2	...	17	13	14	23	9	15

Зазначається, що причинами відтоку наукових працівників та аспірантів є недостатнє фінансування науки на рівні лише 0,2 % ВВП та застаріле обладнання [93].

Статистику щодо міграції українських фахівців сфери ІТ можна знайти в закордонних публікаціях країн, що приймають українських мігрантів. Наприклад, естонське видання Postimees зазначає, що з 2013 по 2015 роки кількість українських ІТ-спеціалістів в Естонії зросла з 675 до 1610 осіб [119]. У 2015 році українці отримали 62 % від усіх виданих Естонією дозволів на працевлаштування іноземців. Автори статті зазначають, що українці, для того щоб отримати гідну роботу в сфері інформаційних технологій, вимушені виїжджати за кордон. Причиною еміграції називають військовий конфлікт на території України, погіршення фінансового становища громадян, економічну нестабільність. З іншого боку, естонські ІТ-компанії потребують додаткових фахівців, нестача яких спостерігається серед громадян країни. Перевага українцям надається через знання більшістю мігрантів англійської та російської мов і готовності до переїзду.

Слід додати, що особи, які вимушено покидають країну і отримують статус біженця у приймаючих країнах, також є потенційними учасниками ринку праці. За

підрахунками ООН у 2017 році загальна кількість біженців та шукачів притулку у світі складала 22,5 млн осіб. Найбільше біженців розмістила Туреччина (2,9 млн осіб), Пакистан (1,4 млн осіб), Ліван (1,0 млн осіб), Іран (0,9 млн осіб) та Уганда (0,9 млн осіб) [104]. Упродовж 2014–2017 років за захистом в Україні звернулися 4033 іноземців: 1173 особи у 2014 році, 1433 особи у 2015 році, 656 осіб у 2016 році, 771 особа у 2017 році. Серед шукачів захисту біженцями було визнано загалом 197 осіб, особами, які потребують додаткового захисту, – 463 особи. Разом з тим, за 2014 – 2017 роки у наданні захисту в Україні було відмовлено 1640 особам. Упродовж останніх чотирьох років притулку в Україні найчастіше шукали громадяни з Афганістану – 1166 осіб, Сирії – 534 особи, Російської Федерації – 384 особи та Іраку – 197 осіб [84].

## **2.2. Оцінка впливу глобалізаційних процесів на міграцію кваліфікованих кадрів**

Явище міжнародної міграції персоналу не є новим, проте саме в епоху глобалізації світогосподарського життя воно набуває найбільших масштабів і стає однією з характерних особливостей розвитку людства кінця XX – початку XXI століття. Посилення взаємозв'язку між країнами світового співтовариства, обумовленого міжнародною міграцією населення, можна пояснити наступними процесами [35, с. 49]:

- 1) розширенням світового капіталістичного господарства;
- 2) поглибленням економічного розриву між промислово розвинутими державами і країнами, що розвиваються;
- 3) діяльністю міжнародних інституцій, політичних, громадських, релігійних організацій, які безпосередньо чи опосередковано впливають на активізацію міграційних процесів;
- 4) соціальними зв'язками, що отримують усе більший розвиток внаслідок інтернаціональних одружень.

Прояв впливу глобалізаційних процесів на зайнятість населення можна спостерігати за різними формами та напрямками. Найбільш помітними є розвиток нетрадиційних форм зайнятості, зміна структури зайнятості та дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць [15, с. 41]. Значного поширення набуває зайнятість на умовах строкових договорів, дистанційна чи неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість, що стало можливим завдяки розвитку комунікацій.

Чисельність користувачів мережі Інтернет зростає з кожним роком, у 2017 році в світі нараховувалося 3,5 млрд користувачів Інтернет, що складає 47,4 % від усього населення планети (рис. 2.6). В Україні доступ до мережі Інтернет має більший відсоток населення, ніж в середньому у світі, частка користувачів Інтернет в Україні зросла з 46,9 % у 2012 році до 66,0 % у 2017 році. Ще більша частка населення світу має доступ до мобільного зв'язку, чисельність користувачів мобільних телефонів у світі в 2017 році досягла 4,8 млрд осіб або 63,2 % від загальної кількості населення [113].

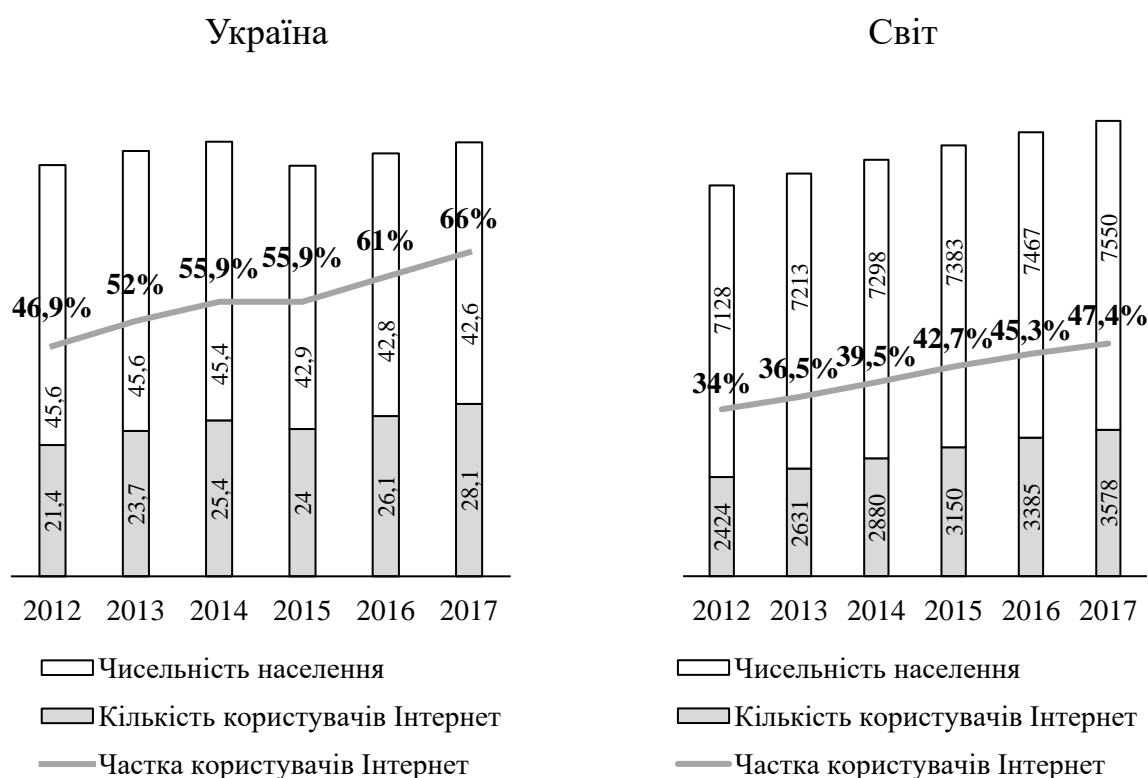


Рис. 2.6 Кількість користувачів Інтернет в Україні та світі, млн осіб

\*) Розроблено за [87; 99; 113; 124].

Утворення глобальних комунікативних мереж, з одного боку, забезпечує в усіх куточках світу доступ до інформації про можливості працевлаштування та навчання за кордоном, порядок отримання віз та необхідних дозволів, транспортні послуги тощо, що значно полегшує здійснення переїздів. З другого боку, мобільний зв'язок, супутникове телебачення, Інтернет створюють для мігранта можливості віртуальної присутності на батьківщині, в той час коли фізично він знаходиться за кордоном, зменшують таким чином психологічні навантаження та небажані соціальні наслідки міграції, роблять її більш доступною [37, с. 368].

Удосконалення інформаційно-комунікаційних мереж також надає потенційним мігрантам доступ до інформації про рівень доходу, якості життя та безпеки в країнах світу, що безпосередньо впливає на вибір мігрантом країни призначення та концентрацію зовнішніх трудових мігрантів в тих чи інших регіонах. Так, за оцінками ООН майже дві третини всіх міжнародних мігрантів сконцентровано в країнах з високими доходами. Станом на 2017 рік 64 % усіх міжнародних мігрантів у світі (до 165 млн осіб) проживали в країнах з високим рівнем доходу, 36 % (92 млн осіб) проживали в країнах з середніми та низькими доходами, з них 81 млн мігрантів в країнах із середнім рівнем доходу та 11 млн мігрантів у країнах з низькими доходами (рис. 2.7). У порівнянні з 2000 роком, частка міжнародних мігрантів, що живуть у країнах з високим рівнем доходу, дещо збільшилась, тоді як частка країн з середнім та низьким рівнем доходу зменшилась.

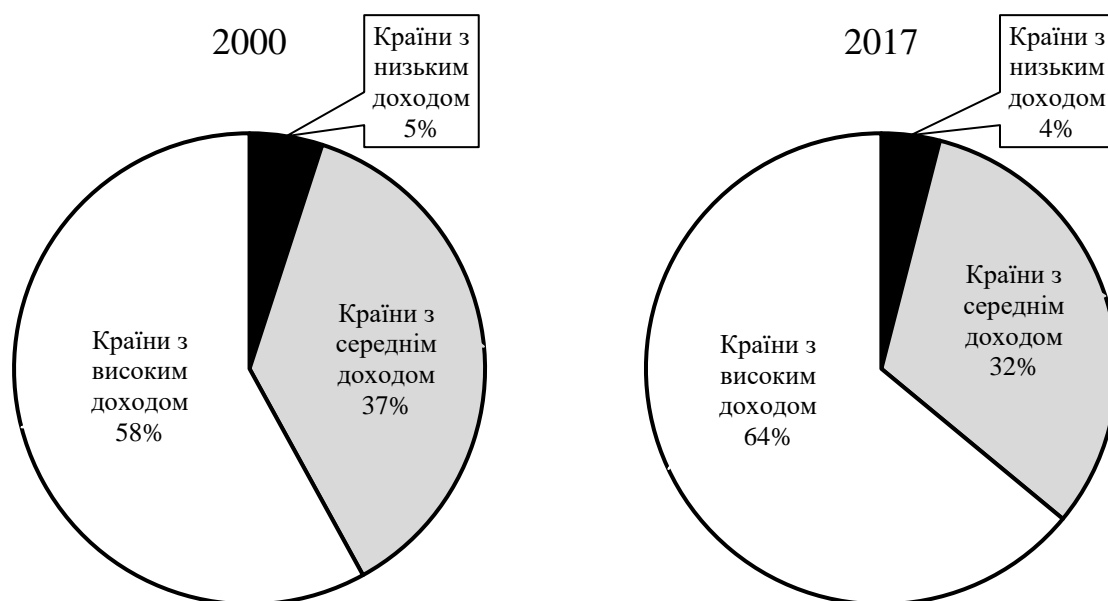


Рис. 2.7 Розподіл країн-призначення мігрантів за рівнем доходу [107, с. 4]

Аналіз розподілу мігрантів за країнами світу, де перебуває найбільша кількість заробітчан, дозволяє виділити дві групи країн (рис. 2.8). До першої групи належать такі країни, як Італія, Іспанія, США, Велика Британія, Австралія, Німеччина і Канада, де спостерігаються найвищі значення показників якості та безпеки життя. Відповідно трудові мігранти, що в'їжджають до цих країн, здійснюють вибір країни призначення виходячи із бажання покращити власні умови проживання та збільшити заробіток. До другої групи країн відносяться території з порівняно нижчим рівнем якості та безпеки життя. Концентрація міграційних потоків у таких країнах, як Пакистан, Південна Африка, Таїланд, Індія, Йорданія, Казахстан, Саудівська Аравія та Російська Федерація може бути спричинена як територіальною та культурною близькістю зазначених територій до країни походження мігрантів, так і відносним перевищенням рівнів якості та безпеки життя порівняно з країною походження мігранта.

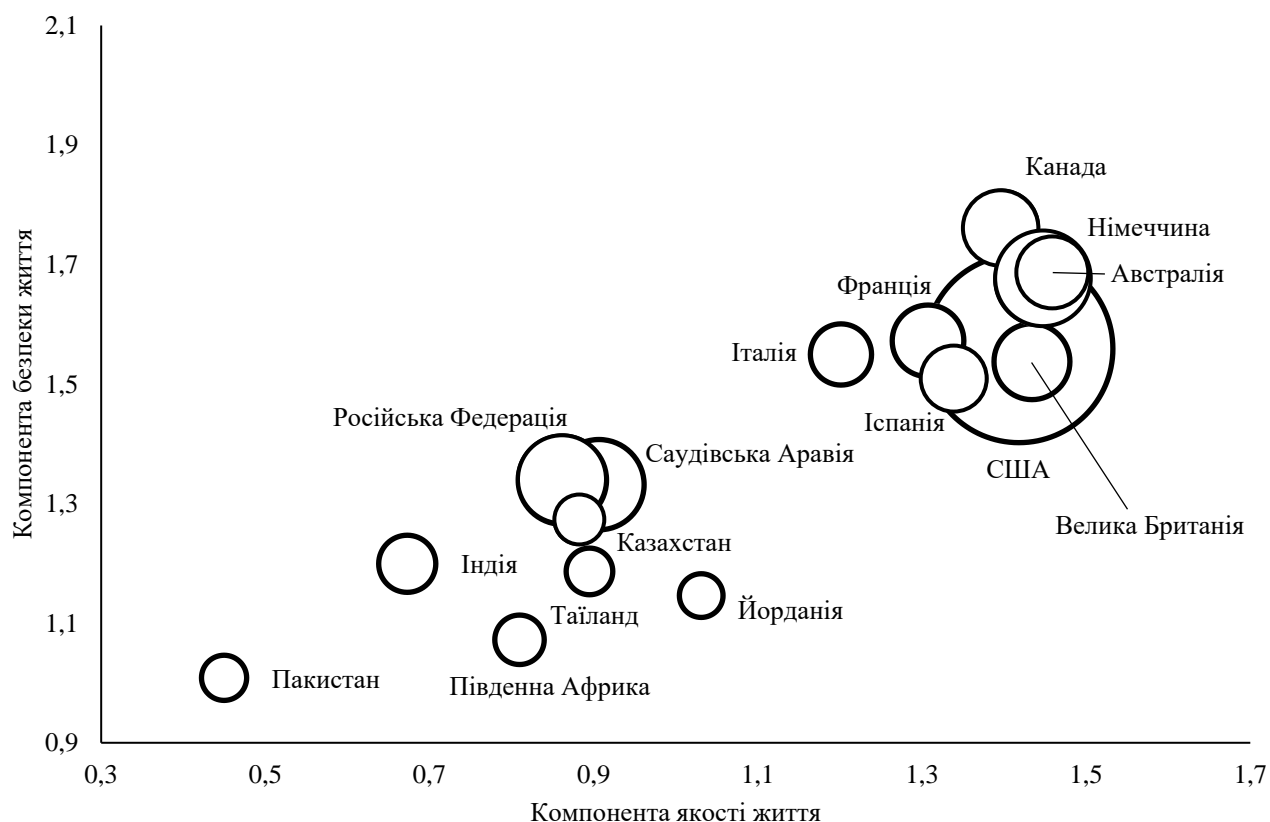


Рис. 2.8 Розподіл мігрантів за країнами призначення у розрізі компонент безпеки та якості життя, 2017 рік

\*) Розроблено за [64; 107, с. 6].

Розвиток комунікацій може запропонувати альтернативу зовнішній трудовій міграції у формі дистанційної зайнятості. За підрахунками фахівців Міжнародної організації праці, кількість персоналу, що працює дистанційно, продовжує зростати. В залежності від країни, частка зайнятих дистанційно працівників може варіюватися від 2 % до 40 % [102, с. 1]. Найвищий показник спостерігається у таких країнах, як Фінляндія, Японія, Нідерланди, Швеція та США. В країнах ЄС середній показник дистанційної зайнятості персоналу складає 28 %. В Україні у 2015 році близько 20 % компаній використовували дистанційний тип зайнятості при оформленні персоналу, зазначається, що лише за 2015 рік перехід на віддалений режим роботи дозволи українським компаніям заощадити 1,7 млрд грн [19].

Дистанційна форма зайнятості найчастіше спостерігається серед менеджерів і працівників сфери торгівлі та використовується переважно у

проектній діяльності. Перевагою такої форми роботи є можливість працівника виконувати роботу для замовника в іншій країні у зручний для нього час. Дистанційна зайнятість зменшує витрати коштів та часу на переміщення працівника, що особливо актуально у випадку, коли робота виконується для замовника в іншій країні.

Не зважаючи на розвиток дистанційних форм зайнятості, середня відстань, на яку мігрує персонал, що наважився на зміну місця проживання, збільшується разом із розвитком транспортного сполучення. Дослідження свідчать, що якщо у 1960 році трудовий мігрант долав, в середньому, 2900 км, то у 2000 році ця відстань зросла до 3600 км [100, с. 4]. При цьому слід відзначити вплив інтеграційних процесів у країнах ЄС: в той час, як відстань, на яку мігрують вихідці з Африки та Азії значно зросла, для мігрантів з Європи спостерігалася протилежна тенденція до скорочення середньої дистанції міграції.

Зменшення вартості переміщень та збільшення швидкості процесу має значний вплив на зміну характеру міграційних переміщень. Персонал все частіше не обмежується традиційним переселенням для постійного проживання з однієї країни до іншої, рух персоналу набуває двостороннього характеру. Трудова міграція перетворюються на переміщення в обох напрямках, на неодноразові (маятникові, циркулярні) переїзди людей між двома або й більше країнами. Цю рису сучасних міграцій дослідники назвали «глобалізаційною», тобто міграцією, яка відбувається на транснаціональному, не поділеному державними кордонами соціальному просторі [37, с. 369].

Ще одним аспектом, що стимулює рух населення між країнами, є глобалізація сфери освіти. Глобалізація сфери освіти виявляється в гармонізації освітніх стандартів і програм, особливо на рівні бакалаврів і магістрів. Так званий Болонський процес, що є однією з ключових ланок європейської інтеграції у сфері освіти і науки, покликаний сприяти створенню простору, у межах якого діятимуть єдині умови визнання дипломів про освіту, працевлаштування і мобільності громадян. Окрім відкритості кордонів інтенсивна міграція студентів усередині європейського регіону пояснюється наявністю угод між університетами,

уніфікацією освітніх стандартів і програм, поширеністю практики зарубіжних стажувань, наданням стипендій і матеріальних пільг студентам при подібному обміні, та іншими можливостями, які відкриваються завдяки інтеграційним процесам на континенті [45]. Під впливом глобалізації склалися підходи до формування особистості студентів. Одним з основних завдань вищої школи став розвиток критичного мислення у молоді, формування творчого підходу до будь-якої діяльності, що притаманно євроатлантичним культурним цінностям.

У той час, як міграція студентів у чистому вигляді не може розглядатися як форма міграції науково-технічного кваліфікованого персоналу, вона може її зумовлювати [54, с. 311]. Тенденція свідчить, що молодь прагне виїхати з України ще на етапі навчання, після бакалаврату чи магістратури і отримувати ступінь за кордоном. За даними центру кар'єрного розвитку Stud-Point, троє з п'яти українських студентів з дипломом бакалавра шукають за кордоном можливість отримати диплом магістра. У 2015 – 2016 роках 70 тис. українців пройшли навчання за кордоном, переважно в Європі, з яких, за словами експертів, повертаються додому не більш, ніж 20 % [82].

За оцінками аналітичного центру CEDOS число українців, що перебували в іноземних університетах станом на 2015/2016 навчальний рік становило 66668 осіб [76]. Серед найбільш бажаних для навчання країн залишалися Польща, Німеччина, Росія, Канада, Італія, Чехія, США, Іспанія, Австрія, Франція та Угорщина. Динаміка зростання з 2009 по 2016 роки склала 176 %. Найбільш стрімкий приріст українських студентів спостерігався в Польщі, за 2013 – 2015 роки він склав майже 32 % (з 22 833 до 30 041 особи). Також значний відносний та абсолютний приріст українських громадян демонстрували канадські, словацькі та італійські університети.

Аналіз напрямів, за якими навчаються українські студенти за кордоном, демонструє, що молодь за кордоном здобуває не пріоритетні для України професії. Так, у 2014/2015 навчальному році більшість українських студентів за кордоном вивчали соціальні науки (36 % у Німеччині, 48 % в Іспанії, 47 % в Австрії), філологію (31% українських студентів в Італії) та суспільні науки (56 %



українських студентів в Польщі у 2015/2016 навчальному році) (рис. Б.1, Б.2, Б.3, Б.4, Б.5, Б.6). На інженерних спеціальностях перебуває від 9 % українських студентів в Австрії та Італії до 20 % в Іспанії. Аграрні (сільськогосподарські) професії опановують менше 2 % українських студентів за кордоном.

Щодо українських громадян, які навчаються за кордоном на PhD-програмах, наявні дані з 14 країн, де станом на 2015/2016 навчальний рік навчалось понад 1600 українців (рис. 2.9).

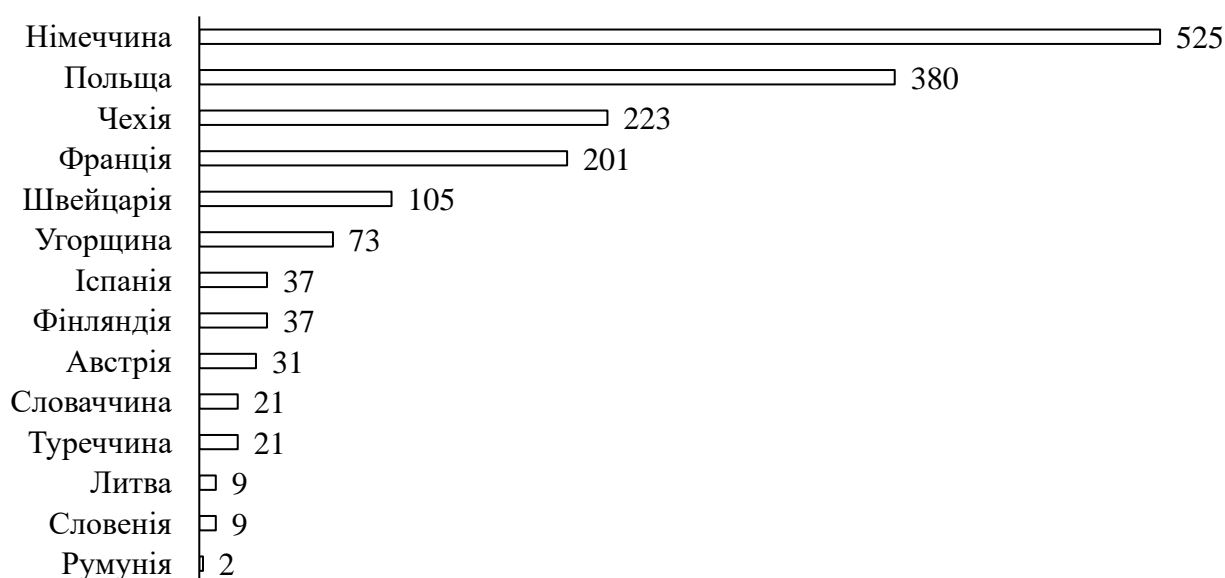


Рис. 2.9 Кількість українських PhD-студентів, які навчалися на денній формі у закордонних університетах, 2015 – 2016 навчальний рік [76].

Потрібно зауважити, що через платний доступ до даних серед них відсутні США, Канада та Великобританія, які гіпотетично приваблюють молодих українських науковців не менше ніж Франція або Німеччина. У Швейцарії та Чехії кількість українців, які навчаються на PhD-програмах, збільшилась удвічі за останні вісім років, Німеччина за ці роки збільшила їх кількість на 20 %. У Польщі зростання протягом лише останніх трьох років склало 40 %.

Ще одним з факторів інтенсифікації міграцій в умовах глобалізації виступає діяльність фірм-посередників з закордонного працевлаштування, туристичних компаній, юридичних фірм, що допомагають в оформленні дозвільних документів для трудової міграції. Дохід цих компаній прямо залежить від інтенсивності міграційних потоків, відповідно підприємства зацікавлені у

збільшенні числа міжнародних мігрантів. Фірми-посередники полегшують процес трудової міграції, надаючи інформаційні послуги з попиту на ту чи іншу професію на ринку праці іноземної країни, пропонуючи вакансії та оформлюючи документи.

Станом на 15 лютого 2018 року в Україні ліцензію Міністерства соціальної політики України на посередництво в сфері працевлаштування за кордоном мали 1489 компаній з міжнародного працевлаштування та фізичних осіб-підприємців [61], з яких у 2017 році послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном надавали 427 суб'єктів господарювання [27]. Переважна більшість таких суб'єктів здійснювала діяльність в Одеській області (40 %), у Дніпропетровській, Донецькій, Львівській, Херсонській областях та м. Київ – від 5 % до 10 %. Всього у 2017 році за кордоном зареєстрованими посередниками працевлаштовано 83,8 тис. осіб. Найбільші потоки трудових міграцій були здійснені у Нідерланди (2,6 тис. осіб), США (2,6 тис. осіб), Панаму (2,8 тис. осіб), Грецію (6,3 тис. осіб), Велику Британію (8,1 тис. осіб), Німеччину (9,2 тис. осіб), Польщу (12,4 тис. осіб), на Кіпр (17,8 тис. осіб). За видами економічної діяльності до виїзду за кордон понад третину трудових мігрантів з України працювали у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності, а також у переробній промисловості (10 %) та на будівництві (10 %). На момент виїзду за кордон понад третину трудових мігрантів працювала на низькокваліфікованих роботах; 15 % – займали посади фахівців; 12 % – професіоналів, 12 % – робітників з обслуговування, експлуатації та складання устаткування та машин.

Слід зазначити, що за оцінками Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування, 90 % компаній, що спеціалізуються на працевлаштуванні за кордоном, надають неякісні послуги або є шахраями [83]. Боротьба з діяльністю незареєстрованих фірм та шахраїв в Україні відбувається шляхом певного саморегулювання ринку міжнародного працевлаштування, що полягає у проведенні ліцензованими компаніями інформаційної роботи серед потенційних трудових мігрантів щодо можливості шахрайства і необхідності перевірки дозвільних документів фірми-посередника (ліцензія, свідоцтво про державну реєстрацію), наявності у компанії міжнародних договорів з іноземними фірмами-роботодавцями або іноземними посередниками, наявності і умов

договору між потенційним мігрантом і посередником, способів здійснення оплати за послуги посередника, наявності офісу у компанії тощо [2, с. 3].

Інтенсифікації міграцій сприяють також деякі соціальні наслідки глобалізації. Внаслідок глобалізаційних процесів, у тому числі переміщень населення, формується транснаціональний соціальний простір, міждержавна соціальна мережа, яка поєднує країни походження і призначення мігрантів. Завдяки цьому міграція набуває ланцюгового характеру шляхом об'єднання за кордоном дедалі ширшого кола родичів та земляків за межами країни походження [37, с. 369]. Під впливом глобалізації відбувається формування нових систем цінностей, в економіці породжуються нові потреби та нові форми споживання, які призводять до розширення споживчого попиту і, як наслідок, до зростання масштабів виробництва та ринку послуг, що створює попит на персонал у розвинених країнах і країнах, що стрімко розвиваються. Глобалізація узаконила існування певного культурного стандарту, відповідно до якого людина інформаційного суспільства повинна володіти декількома іноземними мовами, вміти користуватися персональним комп'ютером, здійснювати процес комунікації з представниками інших культурних світів, розуміти тенденції розвитку сучасного мистецтва, літератури, філософії, науки тощо [79]. Відповідно до цього, професійна мобільність населення виступає не лише засобом збільшення доходу працівника, а й способом професійної реалізації, розширення досвіду та культурного збагачення.

Злочинний міграційний бізнес, поряд з об'єктивними причинами міграції, що спонукають людей шукати кращих життєвих перспектив за кордоном, а також перепонами на шляху міграційних потоків, які встановлюються державами, призводять до значного збільшення нелегальної міграції, що також стало однією з важливих рис міграційної ситуації доби глобалізації. За підрахунками вчених, нелегальні мігранти становлять 10–15 % всього міграційного потоку. За оцінками Єврокомісії кількість нелегальних мігрантів в ЄС становить 4–8 млн осіб, у США нараховують до 12 млн нелегальних мігрантів [21, с. 23].

### 2.3. Визначення соціально-економічних наслідків міграції кваліфікованих кадрів в Україні та світі

Міграційні процеси в світовій економіці впливають практично на всі сторони суспільного життя: на демографічне, соціальне-економічне, етнічне, політико-правове становище приймаючих країн та країн вибуття мігрантів. Враховуючи, що Україна активно залучена в процеси міжнародної трудової міграції і виступає як донором персоналу, так і реципієнтом іноземної робочої сили, важливо оцінити наслідки зовнішньої трудової міграції для українського суспільства, визначити сфери їх прояву для розробки ефективних заходів з регулювання міграції кваліфікованих кадрів.

Одним з ключових факторів впливу зовнішньої трудової міграції, що можуть сприяти соціально-економічному розвитку країни, є фінансові надходження від робітників з-за кордону. За підрахунками Світового банку у 2016 році обсяг приватних грошових переказів у світі становив 537 млрд дол. (табл. 2.5). Надходження грошових коштів до країн, що розвиваються, понад у три рази покривають офіційну допомогу у цілях розвитку [111, с. 17].

Таблиця 2.5

Обсяг приватних грошових переказів із-за кордону у найбільших країнах-донорах робочої сили, млрд дол.

Країна	Приватні грошові перекази отримані, % ВВП					Приватні грошові перекази отримані, млрд дол.				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Індія	3,77	3,77	3,46	3,30	2,77	68,82	69,97	70,39	68,91	62,74
Мексика	1,96	1,84	1,91	2,28	2,74	23,21	23,19	24,80	26,23	28,69
Росія	0,26	0,29	0,38	0,51	0,52	5,79	6,75	7,78	6,90	6,68
Китай	0,20	0,19	0,29	0,40	0,31	17,07	17,79	29,91	44,45	35,23
Бангладеш	10,59	9,25	8,67	7,84	6,11	14,12	13,87	14,99	15,30	13,53
Сирія	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	1,62	1,62	1,62	1,62	1,62
Пакистан	6,24	6,33	7,06	7,14	7,08	14,01	14,63	17,24	19,31	19,76
Україна	4,81	5,27	5,51	6,42	6,59	8,45	9,67	7,35	5,85	6,15
Філіппіни	9,84	9,83	10,08	10,18	10,21	24,61	26,72	28,69	29,80	31,14
Великобританія	0,19	0,18	0,16	0,17	0,17	4,94	4,80	4,94	5,00	4,58
Афганістан	1,23	1,57	1,34	1,57	2,21	0,25	0,31	0,27	0,30	0,43
Польща	1,40	1,41	1,36	1,42	1,42	6,99	7,40	7,41	6,78	6,71

Індонезія	0,79	0,83	0,96	1,12	0,95	7,21	7,61	8,55	9,66	8,89
Німеччина	0,41	0,44	0,45	0,48	0,48	14,64	16,40	17,36	16,13	16,68
Казахстан	0,09	0,09	0,10	0,11	0,20	0,18	0,21	0,23	0,19	0,28
Румунія	0,43	1,84	1,69	1,73	1,86	0,73	3,52	3,38	3,09	3,48
Туреччина	0,22	0,20	0,19	0,16	0,14	1,88	1,90	1,74	1,40	1,19
Єгипет	6,89	6,18	6,41	5,51	4,99	19,24	17,83	19,57	18,33	16,59
Італія	0,44	0,44	0,47	0,52	0,51	9,17	9,33	10,09	9,52	9,54
Світ	X	X	X	X	X	493,7	522,7	553,6	554,0	537,0

\*) Розроблено за [114; 115].

Динаміка обсягів грошових переказів у 2012 – 2016 роках є нерівномірною. Спостерігається зростання валового обсягу приватних трансфертів у Мексиці, Пакистані та Філіппінах. Для більшості країн характерно коливання обсягів грошових переказів з року в рік, що може свідчити як про зміни намірів трудових мігрантів щодо повернення в країну вибуття, про об'єднання сімей за кордоном чи зміну вартості і каналів здійснення грошових переказів.

У 2016 році серед основних країн-донорів робочої сили найбільшу частку ВВП становлять грошові перекази трудових мігрантів з Філіппін (10,21 %), Пакистану (7,08 %) та України (6,59 %). При цьому валовий обсяг грошових переказів в Україну є меншим, ніж у країнах, де частка коштів заробітчан у ВВП є нижчою, ніж в Україні (Індія, Мексика, Китай, Індонезія, Німеччина, Єгипет, Італія). Це свідчить про високий вплив коштів трудових мігрантів як економіку України, так і на загальний бюджет домогосподарств, до яких належать трудові мігранти. Згідно з результатами дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, та їхнього впливу на розвиток України, проведеного МОМ у 2014 – 2015 роках, перекази мігрантів в Україну становлять майже половину бюджету домогосподарств, які мають у своєму складі довгострокових трудових мігрантів [47, с. 13].

Оцінка обсягів приватних грошових переказів Національного банку України демонструє менший масштаб отриманого капіталу порівняно з оцінками фахівців Світового банку. У статистиці платіжного балансу Національного банку України приватні грошові перекази визначаються як міжнародні перекази та потоки ресурсів до домогосподарств, що надходять з інших країн та головним чином пов'язані з тимчасовою або постійною міграцією населення [53, с. 1]. У 2016 році

обсяги приватних грошових переказів із-за кордону становили 5,4 млрд дол. (або 5,8 % від ВВП) і збільшилися порівняно з минулим роком на 5,3 % (табл. 2.6).

У 2016 році вперше за п'ятирічний період зросли обсяги переказів грошових коштів через банківську систему, а саме на 13,6 % – до 2,3 млрд дол., що свідчить про початок зростання довіри українців до банківської системи. Частка грошових переказів через контррахунки банків становила 42 % від їх загального обсягу.

Таблиця 2.6

Обсяг приватних грошових переказів із-за кордону в Україні, млн дол. [53, с. 2]

Показники	2012	2013	2014	2015	2016
За каналами надходження переказів					
Через контррахунки банків	3278	3293	2410	2006	2279
Через міжнародні платіжні системи	3213	4084	3190	2135	2126
Неформальними каналами	1035	1160	889	1013	1020
За джерелами формування переказів					
Оплата праці (без урахування податків та витрат у країні перебування)	4619	5652	4318	3452	3602
Приватні трансферти	2907	2885	2171	1702	1823
у тому числі					
Грошові перекази робітників, які працюють за кордоном не більше року	1749	1531	1165	1016	1102
Інші приватні трансферти	1158	1354	1006	686	721
<b>Усього</b>	<b>7526</b>	<b>8537</b>	<b>6489</b>	<b>5154</b>	<b>5425</b>
Обсяги грошових переказів у % до ВВП	4,1	4,5	4,8	5,7	5,8

Росія залишається лідером за масштабами грошових переказів в Україну, але починаючи з 2014 року їх обсяги почали зменшуватися. У 2016 році вони знизилися порівняно з попереднім роком на 15,6 % і становили близько 1 млрд дол. Різке скорочення обсягів грошових переказів із Росії було спричинено рішенням Ради національної безпеки і оборони України про застосування обмежувальних заходів до шести платіжних організацій міжнародних платіжних систем, створених резидентами Російської Федерації. Загалом на країни СНД у 2016 році припадало 26,4 % загальних обсягів грошових переказів, що надійшли з-за кордону (у 2015 році – 32,6 %). Серед інших країн світу, як і в минулі роки, найбільші обсяги переказів надійшли зі Сполучених Штатів Америки (602 млн дол., або 13,7 % від

загального обсягу грошових переказів в Україну). Із країн Європейського Союзу надійшло 1,8 млрд дол., що на 12,4 % більше, ніж у попередньому році. Частка країн ЄС від загального обсягу грошових переказів зросла до 41,1 %. Найбільше переказів надійшло з Німеччини (304 млн дол., або 6,9 % від загального обсягу грошових переказів в Україну) [53, с. 3].

В Україні у 2012 – 2016 роках масштаби приватних грошових переказів є більшими за обсяги прямих іноземних інвестицій (табл. 2.7). Попре це, грошові перекази трудових мігрантів не є головним елементом платіжного балансу. Так, у 2012 році обсяги надходжень від трудових мігрантів не покривали негативне сальдо платіжного балансу. Величина приватних грошових переказів становить близько 10 – 15 % від обсягу експорту та імпорту товарів та послуг. Варто відзначити, що чистий внесок грошових переказів до платіжного балансу є меншим, ніж валовий, оскільки перекази стимулюють зростання імпорту [33, с. 11].

Таблиця 2.7

## Показники платіжного балансу України, млн дол.

Показник	2012	2013	2014	2015	2016
Надходження прямих іноземних інвестицій	5290,7	5462,1	2451,7	3763,7	4405,8
Експорт товарів та послуг	82408,9	78148,3	65422,5	47863,8	46229,5
Імпорт товарів та послуг	91394,1	84572,9	60801,8	43039,5	44576,3
Сальдо торговельного балансу	-8985,2	-6424,7	4620,7	4824,3	1653,2

\*) Розроблено за [24; 25; 68].

В Україні основним каналом впливу грошових переказів на ВВП є споживання, оскільки зароблені під час трудової міграції кошти спрямовуються мігрантами переважно на задоволення поточних потреб. Таким чином грошові перекази сприяють покращенню якості життя сімей мігрантів, скороченню бідності, а також стимулюють розвиток економіки завдяки підвищенню платоспроможного попиту. Опитування щодо напрямів використання грошових переказів трудових мігрантів свідчать, що для більшості домогосподарств грошові перекази становлять понад половину їх сукупного доходу, а витрачаються переважно на задоволення щоденних потреб (табл. 2.8) [11, с. 56].

Таблиця 2.8

Основні напрями використання грошових переказів трудових мігрантів домогосподарствами України у 2008, 2012 та 2013 роках, % опитаних [11, с. 56]

Напрями використання	2008	2012	2013
Щоденні потреби	72,0	77,5	76,2
Товари довготривалого користування	39,3	40,9	33,4
Придбання, ремонт житла	29,1	29,0	25,6
Здобуття освіти	12,4	11,6	8,1
Заощадження	9,7	22,2	4,9

Оцінюючи переваги здійснення грошових надходжень трудових мігрантів на батьківщину слід пам'ятати, що грошові надходження заробітчан є лише частиною заробітку трудових мігрантів, решта якого витрачається в країні перебування особи на задоволення поточних потреб. Крім того, варто враховувати витрати, понесені країною-вибуття трудового мігранта на здобуття особою освіти, виробничого досвіду, який у випадку трудової міграції використовується в інтересах розвитку економіки приймаючої країни. Так, наприклад, підготовка фахівця з вищою освітою технічного й природничого профілів обходиться Україні близько 10 тис. дол, а в розвинених країнах ці затрати більші в 10 разів. На думку О. Шоколо, втрати України від виїзду лише науковців і висококваліфікованих спеціалістів становлять понад 1 млрд дол. на рік [89]. Таким чином, грошові перекази заробітчан виступають певною компенсацією витрат держави на підготовку фахівців і не можуть розглядатися як прямий чинник розвитку економіки країни.

Одним з позитивних наслідків міграції робочої сили вважається зменшення напруги на ринку праці країни вибуття водночас зі зменшенням дефіциту персоналу необхідної кваліфікації на ринках приймаючих країн. Проте аналіз рівня безробіття у країнах світу, що найбільш активно беруть участь у міграційних процесах свідчить про відсутність прямого взаємозв'язку між рівнем зайнятості та числом міжнародних мігрантів, що підтверджує тезу про комплексність впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на вибір мігрантом країни призначення. Так, за даними 2017 року у найбільших 5 країнах-донорах та країнах-реципієнтах іноземної робочої сили рівень безробіття знаходився на нормальному рівні і коливався у межах 3 – 6 % (рис. 2.10, рис. 2.11).



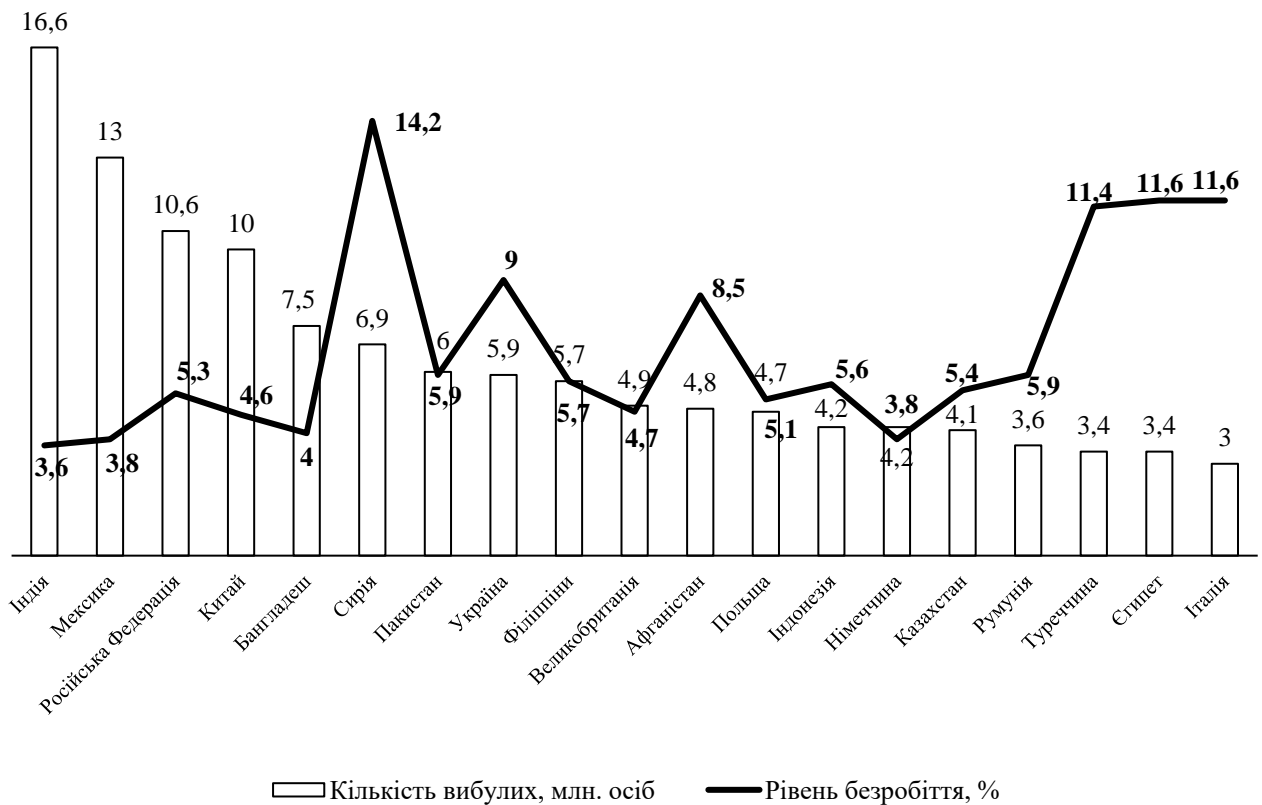


Рис. 2.10 Рівень безробіття у найбільших країнах-донорах  
робочої сили, 2017 рік

\*) Розроблено за [107, с. 13; 120].

У таких країнах як Італія, Іспанія, Туреччина, Південна Африка та Йорданія рівень безробіття перевищує 10 % при чисельності міжнародних мігрантів 3 – 6 млн осіб (рис. 2.11). Це вказує на надлишок робочої сили в країні і вимагає перегляду підходів зазначених держав до політики залучення мігрантів, які не знаходять місця на національному ринку праці. Слід зазначити, що такі країни, як Індія, Італія, Україна, Німеччина, Російська Федерація виступають одночасно як донорами, так і реципієнтами іноземної робочої сили, відповідно для мігранти із цих країн виїжджають не через відсутність роботи у країні вибуття, а внаслідок незадовільних умов праці, рівня її оплати, відсутності можливостей кар'єрного зростання тощо.

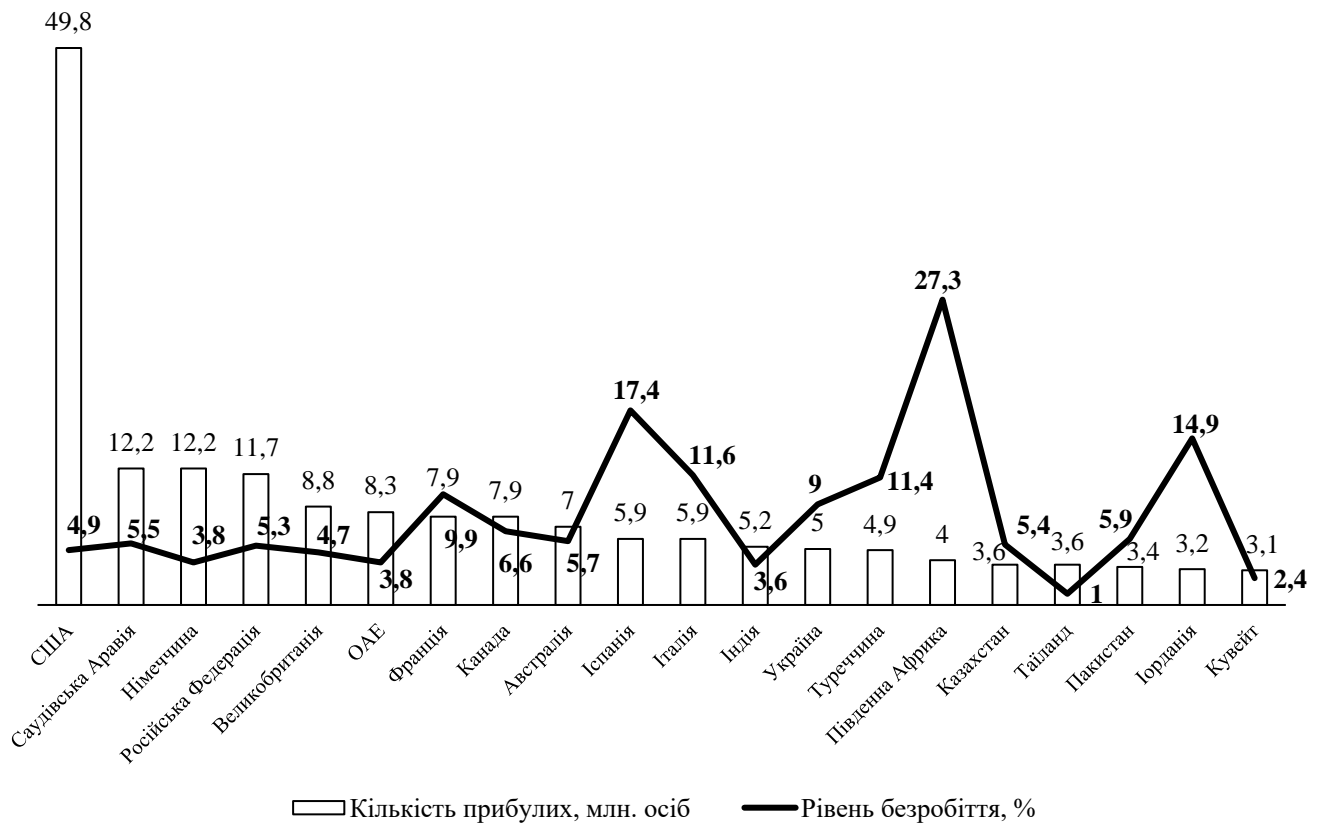


Рис. 2.11 Рівень безробіття у найбільших країнах-реципієнтах  
робочої сили, 2017 рік

\*) Розроблено за [107, с. 6; 120].

Як свідчать дані Державної служби статистики, ситуація на ринку праці України супроводжується скороченням попиту на робочу силу (рис. 2.12). За різними оцінками, за умови неможливості зайнятості за кордоном рівень безробіття в Україні був би в 1,5 – 2,5 рази більшим від фактично зафіксованого [46, с. 2]. При цьому в окремих регіонах України, зокрема у західних областях, де потоки трудової міграції відзначається найбільшою в країні інтенсивністю, цей показник може бути вищим і сягати 3,8 рази [35, с. 113].



Рис. 2.12. Попит та пропозиція робочої сили в Україні, 2007 – 2016 роки  
\*) Розроблено за [28; 63].

Не менш важливим в аналізі взаємозв'язку показників трудової міграції та безробіття є дослідження структури безробіття серед професійних груп. За даними рис. 2.13, пропозиція робочих місць в Україні є суттєво меншою за попит.

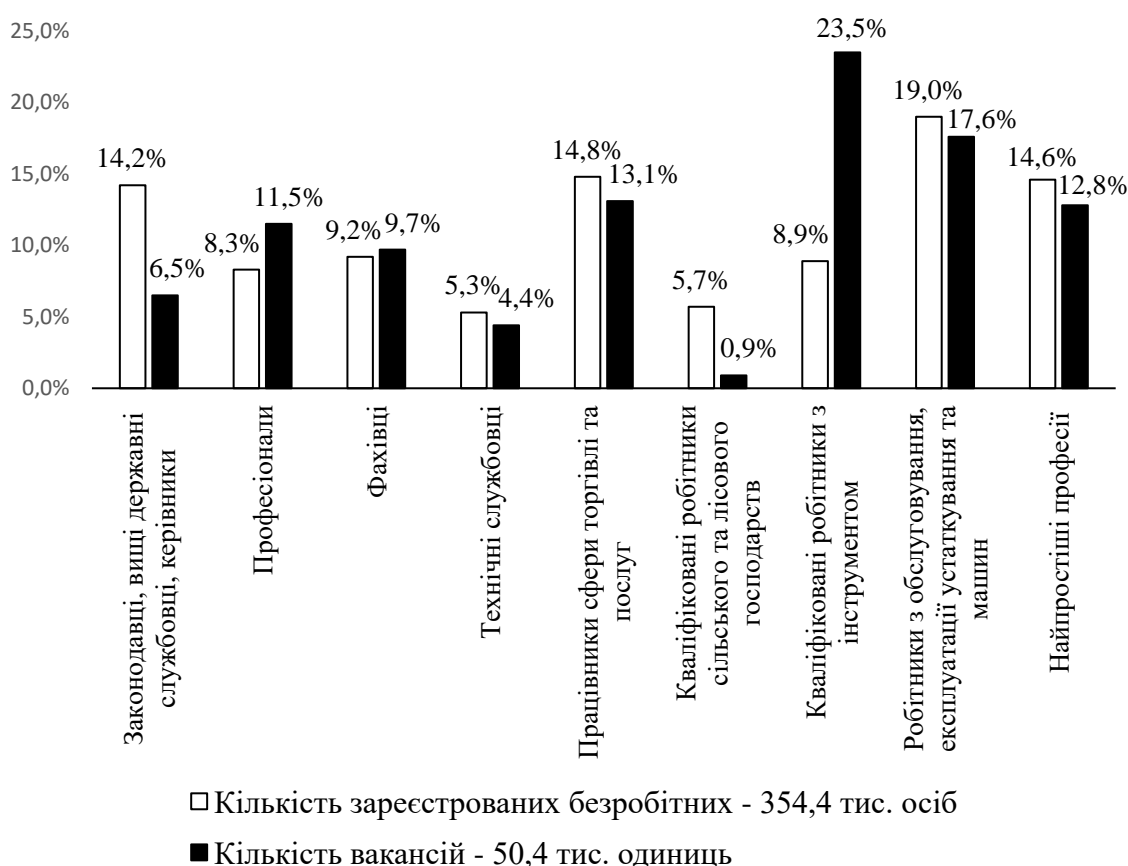


Рис. 2.13. Кількість зареєстрованих безробітних та кількість вакансій в Україні, станом на 1 січня 2018 року, тис. осіб [23]

Станом на 1 січня 2018 року найбільша кількість безробітних була зафіксована серед робітників з обслуговування та експлуатації устаткування

(67,3 тис. осіб), натомість для цієї ж категорії працівників пропонувалася порівняно велика кількість вакансій (8,9 тис. осіб). Найбільший надлишок персоналу на ринку праці спостерігався серед керівників та вищих державних службовців (50,3 тис. безробітних на 3,3 тис. вакансій), що свідчить про невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці. Спостерігається структурний дисбаланс між особами, що мають диплом про вищу освіту, та доступом до вакансій, що потребують відповідної кваліфікації. Недосконале функціонування системи фахової підготовки працівників, спричинене відсутністю належного механізму її фінансування та формування державного замовлення на підготовку кадрів, системи незалежної кваліфікаційної атестації випускників навчальних закладів. Серед інших причин – відсутність сталих взаємозв'язків між навчальними закладами, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади, недостатня мотивація молоді до оволодіння робітничими професіями [62, с. 73]. З іншого боку, в структурі безробітних велика кількість персоналу найнижчої кваліфікації (51,7 тис. представників найпростіших професій на 6,5 тис. вакантних посад), що, зі свого боку, вимагає підвищення кваліфікації та/чи перенавчання найменш кваліфікованого персоналу.

Слід зазначити, що на думку вітчизняних аналітиків, сьогоднішня інформація, що надається Державною службою статистики, занижує фактичний рівень безробіття приблизно в 5 разів. Причиною цього є наявність багатоваріантного прихованого безробіття. Воно існує у вигляді так званого «оплачуваного безробіття» – безстрокових відпусток, неповного робочого тижня, скороченого робочого дня тощо, оскільки державі вигідніше виплачувати працівникам мінімальну заробітну плату, аніж переводити їх у статус безробітних [6, с. 44]. Та не зважаючи на перевищення пропозиції робочої сили над попитом, наявність вакантних посад дозволяє стверджуватися, що відтік персоналу з країни спричинений не стільки неможливістю працевлаштування в Україні, скільки незадоволеністю потенційних працівників наявними вакансіями, рівнем та умовами оплати праці.

Вплив зовнішньої трудової міграції на соціальний розвиток країни можна оцінити через взаємозв'язок показників міграції робочої сили та демографічного становища країни. Для України, у якій з 2002 року спостерігається скорочення чисельності населення (табл. 2.9), проблема міграційного відтоку економічно активного населення є особливо актуальною.

Таблиця 2.9

## Природний рух населення України, тис. осіб

Рік	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Кількість народжених	390,7	408,6	427,3	426,1	460,4	472,7	510,6	512,5	497,7	502,6	520,7	503,7	465,9	411,8	397,0	364,0
Кількість померлих	754,9	765,4	761,3	782,0	758,1	762,9	754,5	706,7	698,2	664,6	663,1	662,4	632,7	594,8	583,6	574,1
Природний приріст	-364,2	-356,8	-334,0	-355,9	-297,7	-290,2	-243,9	-194,2	-200,5	-162,0	-142,4	-158,7	-166,8	-183,0	-186,6	-210,1

\*) Розроблено за [65].

Так, за даними Державної служби статистики чисельність населення України, станом на 1 січня 2018 року становила 42386,403 тис. осіб. Оцінка динаміки народжуваності та смертності населення України демонструє поступове скорочення динаміки смертності населення. Народжуваність в Україні зростала з 2002 до 2013 року, з 2014 року спостерігається стрімке зниження темпів народжуваності, що свідчить про погіршення соціального та матеріального благополуччя населення та негативні очікування населення щодо майбутнього.

З 2002 року спостерігається динаміка скорочення чисельності населення України (рис. 2.14). У 2002 – 2003 роках зменшення чисельності населення сприяло від'ємне сальдо міграції, натомість з 2004 року міграційний рух населення є додатнім, відповідно можна стверджувати про часткову компенсацію негативного природного приросту населення України за рахунок іммігрантів.

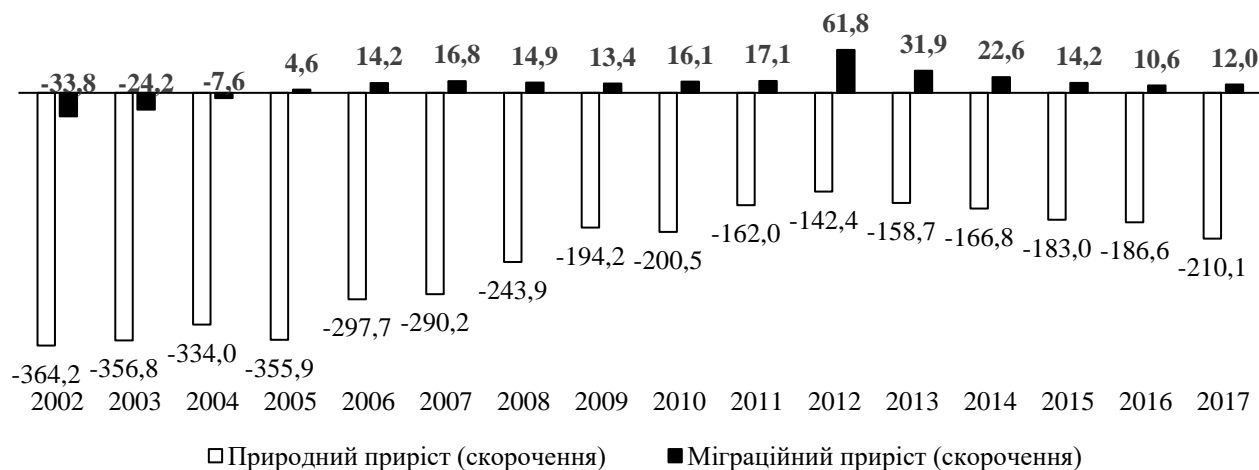


Рис. 2.14. Природний та міграційний рух населення України, тис. осіб

\*) Розроблено за [65].

При порівнянні вікового профілю українських мігрантів з мігрантами з інших країн Південно-Східної та Східної Європи виявляється, що українські трудові мігранти долучаються до міграції в більш зрілому віці (в середньому в 34 роки). Більшість короткострокових (64 %) і довгострокових (71 %) трудових мігрантів віком 18 – 44 років. Серед людей старше 45 років вища імовірність участі в короткостроковій трудовій міграції, а у віковій групі 30 – 44 років – у довгостроковій [47, с. 12]. Таким чином, тенденція до зменшення смертності в країні не впливає на скорочення кількості емігрантів з України, оскільки на заробітки найчастіше виїжджають люди середнього та молодого віку.

Оцінюючи статеву-вікову структуру зовнішніх мігрантів, слід зазначити, що зростання масштабів трудової міграції жінок також призводить як до економічних, так і до соціальних наслідків і зміни ролі жінки в сім'ї. Часто жінки, що мігрують, не мають можливості подорожувати разом з родиною, що призводить до руйнування подружжя та зростання дітей у неповних сім'ях. З іншого боку, ширші фінансові можливості домогосподарства, у складі якого є зовнішні трудові мігранти, дозволяють дітям отримувати більш якісне харчування, одяг, техніку та пристрої, медичні послуги, відпочинок та освіту. Діти мігрантів, не маючи прикладу міцної та щасливої родини, можуть мати труднощі у зрілому віці при побудові власної сім'ї та більш схильні до скоєння правопорушень. Розвиток

засобів зв'язку суттєво спрощує дистанційне спілкування трудового мігранта з родиною, проте не замінює безпосереднього перебування дитини разом з батьками.

До соціальних наслідків трудової міграції можна віднести проблеми адаптації трудових мігрантів як у країні призначення, так і після повернення на батьківщину. За кордоном працівник сплачує грошові внески на соціальне, пенсійне, медичне страхування в країні перебування, натомість після повернення отримує відповідні послуги в Україні, попередньо не сплативши страхові внески до бюджету. Фактично працівники, що перебували за кордоном довгий період, позбавлені пенсійних виплат з боку держави. Єдиним шляхом отримання гідного пенсійного забезпечення досить довгий час була лише добровільна сплата громадянином пенсійних внесків до страхових компаній та накопичення приватної пенсії. До того ж, часто реемігранти не можуть звикнути до місцевих умов життя і праці, особливо після повернення з країни з вищим, ніж в Україні, рівнем життя.

Оцінюючи соціально-економічні наслідки міграції кваліфікованої робочої сили варто зазначити не лише наслідки для України як країни-донора, а як реципієнта робочої сили з інших країн. Неконтрольоване прибуття працівників з-за кордону підвищує конкуренцію на національному ринку праці, може бути причиною зниження реальної заробітної плати та зростання безробіття. Нелегальне перебування іноземців, а тим більш їх трудова діяльність, провокує розвиток кримінальних утворень, підриває правову систему. Також іноземні мігранти, позбавлені опіки країни, вихідцями якої вони є, можуть стати додатковим навантаженням для соціальної системи приймаючої держави [22, с. 4].

## **Висновки до розділу 2**

За результатами аналізу масштабів та тенденцій розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації визначено ключові особливості розвитку глобального ринку праці, серед яких трансформація масштабів та структури зайнятості, зростання вимог до якості робочої сили, поляризація у доходах працівників різних кваліфікаційних рівнів, відставання темпів зростання

рівнів заробітних плат від темпів зростання продуктивності праці. Визначено, що зростанню попиту на інтернаціональний сегмент висококваліфікованої робочої сили сприяє розгортання міжнародного виробництва, швидкість технологічних змін та висока ринкова конкуренція.

Виокремлено напрями та масштаби міграційних потоків. З'ясовано, що у 2017 році чисельність міжнародних мігрантів досягла 258 млн осіб, у період 2015 – 2017 років темп приросту обсягів міжнародних трудових мігрантів складав 2,0 % на рік. Встановлено, що найбільшими реципієнтами трудової міграції є країни Азії (80 млн мігрантів) та Європі (78 млн мігрантів). Визначено, що за кордоном перебувають для здійснення трудової діяльності 688 тис. громадян України. Розраховано числові характеристики міждержавної міграції в Україні, які демонструють скорочення участі України у зовнішніх міграційних процесах.

Проаналізовано вплив глобалізаційних процесів на міграцію кваліфікованих кадрів. Визначено, що удосконалення інформаційно-комунікаційних мереж забезпечує трудових мігрантів інформацією про можливості працевлаштування та навчання за кордоном, порядок отримання віз та дозволів, дозволяє дистанційно спілкуватися з родиною, що залишилася в іншій країні чи виконувати роботу поза офісом, фізично залишаючись в країні перебування. Доведено, що зменшення вартості транспортних послуг збільшує частку циркулярних переміщень, а діяльність фірм-посередників з закордонного працевлаштування збільшує чисельність трудових мігрантів та стимулює легальне працевлаштування.

Проаналізовано соціально-економічні наслідки міграції кваліфікованих кадрів. Ключовим фактором впливу зовнішньої трудової міграції на соціально-економічний розвиток країн визначено фінансові надходження від робітників з-за кордону, обсяг яких у 2016 році становив 537 млрд дол. у світі та 5,4 млрд дол. в Україні. Доведено, що міграційний рух в Україні частково компенсує негативний природний приріст населення, проте змінює його статеву-вікову структуру і може створювати додаткове навантаження на ринок праці.



## РОЗДІЛ 3

### УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

#### 3.1. Моделювання та прогнозування міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації

Розрахунок перспективних обсягів міграції з України та в неї є важливим елементом для прогнозування демографічної ситуації, стану ринку праці, рівня безробіття, споживчого попиту на товари та послуги всередині країни.

Трудова міграція є динамічним процесом, який можна оцінити за допомогою чисельності мігрантів та швидкості зміни їх чисельності. Таким чином, індикатором залучення іноземної робочої сили в той чи інший регіон буде часовий ряд, динаміку якого можна описати за допомогою відповідної математичної моделі. Проте слід зазначити, що для розробки сценаріїв динаміки чисельності трудових мігрантів недостатньо виключно економетричного та математичного інструментарію. Привабливість країни для іноземної робочої сили багато у чому визначається політикою розвитку країни, що значною мірою формується не лише органами влади, а й бізнесом. Відповідно для того, щоб виявити нові тенденції трудової міграції, що не відображені у статистичних показниках, використовуються дані вибіркового соціологічного опитування. Експертні інтерв'ю дозволяють при відносно невеликій кількості респондентів якісно оцінити ситуацію, розкриваючи специфічні особливості об'єкту і предмету дослідження. Ще одним способом вивчення трудової міграції є експертний аналіз, за якого експерт інтегрує кількісну та якісну інформацію, отриману різними науковими методами, у цілісні, змістовні результати дослідження [85, с. 100]. Прогнозування масштабів зовнішньої трудової міграції ускладнене неповнотою вихідних даних та може розглядатися лише як оцінка потенційних обсягів легальної зовнішньої трудової міграції, що не враховує обсяги та напрями тіньових міграційних потоків.

На думку М. Хавінсона процес вивчення динаміки трудової міграції можна реалізувати за допомогою комплексу наукових методів, що складається з взаємопов'язаних етапів дослідження (рис. 3.1).

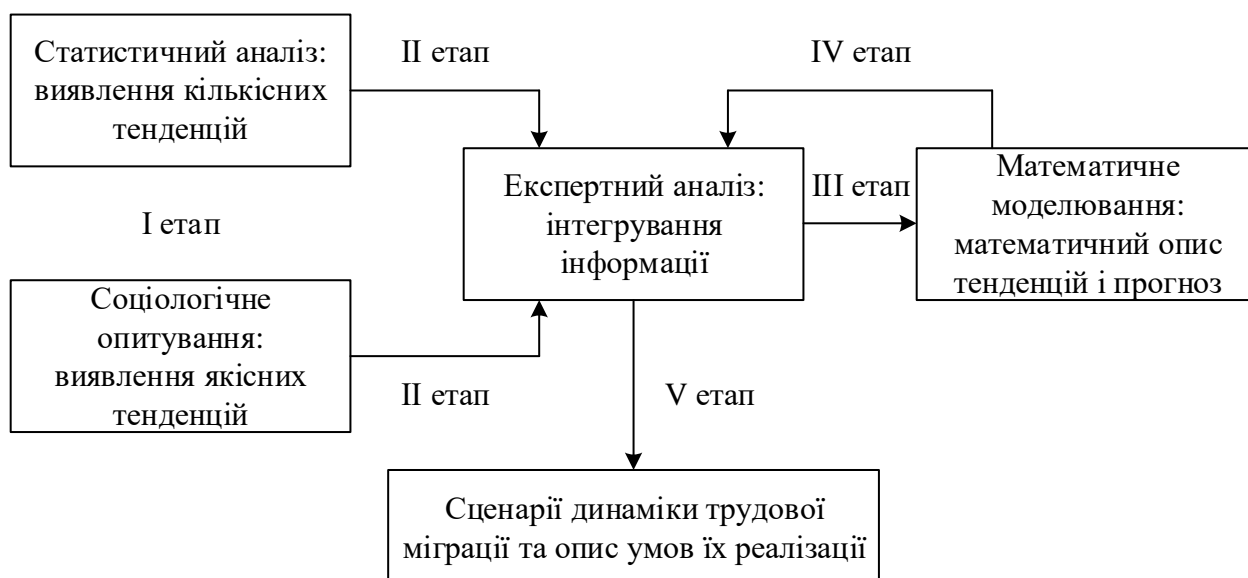


Рис. 3.1 Методи та етапи прогнозування трудової міграції [85, с. 101]

Перший етап прогнозування включає в себе збір якісної та кількісної інформації за допомогою статистичного аналізу та опитування представників влади та бізнесу. На другому етапі на основі отриманих даних проводиться експертний аналіз і визначаються домінуючі фактори, що впливають на динаміку трудової міграції. Побудова математичної моделі відбувається на третьому етапі дослідження за безпосередньої участі експерта: визначаються найбільш вірогідні сценарії динаміки трудової міграції, аналізуються умови реалізації того чи іншого сценарію. Заключний етап включає в себе остаточне формування результатів дослідження для їх подальшого використання органами влади чи іншими організаціями та дослідниками [85, с. 100].

Найбільш простою методикою прогнозування обсягів міграційних потоків, що базується на статистичних даних, є екстраполяція. Екстраполяція дозволяє надати прогноз на короткострокову перспективу (не більше 1/3 від часового періоду, за даними якого будується модель) і полягає у поширенні висновків, отриманих з попередніх спостережень за інтенсивністю міграційних потоків на найближчий період. При застосуванні методу екстраполяції припускається, що

основні тенденції попередніх періодів зберігатимуться на період прогнозу. В загальному вигляді функція, що описує тенденцію зміни показника від фактору часу має вигляд:

$$Y = f(t), \quad (3.1)$$

де  $Y$  — теоретичний рівень ряду;

$t$  — змінна часу.

Так, як абсолютні прирости масштабів вибуття та прибуття персоналу не є стабільними з року в рік (табл. 3.1), доцільно застосувати нелінійну модель рівняння регресії.

Для перевірки значимості параметрів рівняння тренду і вибору найбільш оптимальної моделі регресії використовується коефіцієнт детермінації, що обчислюється за формулою:

$$R^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}, \quad (3.2)$$

де  $R^2$  — коефіцієнт детермінації;

$Y_i$  — прогнозний (теоретичний) обсяг трудових мігрантів;

$y_i$  — фактичний обсяг трудових мігрантів;

$\bar{y}$  — середня кількість трудових мігрантів за рік;

$i$  — період часу.

Для того, щоб вважати побудовану модель регресії достовірною, значення коефіцієнту детермінації має перевищувати 0,5 і наближатися до одиниці. Побудова рівнянь регресії і розрахунок коефіцієнту детермінації здійснюється за допомогою програмного забезпечення Microsoft Office Excel (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Розрахунок коефіцієнту детермінації для моделей регресії

Тип моделі	Масштаби прибуття		Масштаби вибуття	
	Рівняння	$R^2$	Рівняння	$R^2$
Лінійна	$y = -396,91t + 43289$	0,0173	$y = -3574,2t + 57801$	0,6887
Експоненціальна	$y = 45957e^{-0,024t}$	0,0888	$y = 63342e^{-0,115t}$	0,7278
Логарифмічна	$y = -1352 \ln(t) + 42628$	0,0061	$y = -23452 \ln(t) + 72828$	0,9066
Ступенева	$y = 45511t^{-0,098}$	0,0452	$y = 91047t^{-0,709}$	0,7835

При розрахунку спостерігається слабкий зв'язок масштабів прибуття мігрантів з фактором часу, натомість побудова рівняння тренду і прогнозування масштабів еміграції з України може мати місце, оскільки розподіл вихідних даних є більш рівномірним. Зі значенням коефіцієнту детермінації  $R^2=0,9066$  найбільш наближеною до вихідних даних є логарифмічна модель рівняння регресії:

$$y = -23452 \ln(t) + 72828. \quad (3.3)$$

Підставивши у зазначене рівняння змінну часу, що відображає наступні періоди ( $t = 16; 17; 18; 19; 20$ ) отримуємо прогноз масштабів вибуття трудових мігрантів (табл. 3.2). За даними прогнозу можна стверджувати, що при збереженні заданої тенденції масштаби вибуття трудових мігрантів з України зменшуватимуться у 2018 – 2021 роках і складатимуть по 10 – 12 тис. осіб на рік.

Таблиця 3.2

Прогноз масштабів еміграції персоналу з України

Період	Змінна часу t	Теоретичні масштаби прибуття	Теоретичні масштаби вибуття
2018	17	30560,4	12214,5
2019	18	29835,7	11729,4
2020	19	29128,2	11288,3
2021	20	28437,4	10885,2

Встановити залежність між імовірними величинами міграційних потоків та їх визначальними факторами можна за допомогою багатфакторної моделі та моделі факторного аналізу. Теоретичною основою побудови багатфакторної моделі є теорія «притягання-виштовхування», що пояснює вплив факторів регіонів прибуття та вибуття та індивідуальних характеристик мігрантів на масштаби переміщень робочої сили. В загальному вигляді формула розрахунку по даній моделі має такий вигляд:

$$M = f(x_i, \dots x_n), \quad (3.3)$$

де  $M$  – обсяг міграційного потоку;

$x_i$  – значення фактору  $i$ , що впливає на обсяги міграційного потоку ( $i = 1, 2, 3 \dots n$ );

$n$  – кількість факторів.

Прогноз масштабів еміграції з України здійснюється для основних країн призначення українських трудових мігрантів у ЄС та Російської Федерації. Слід зазначити, що доступ до статистичних даних щодо масштабів еміграції українців у розрізі окремих країн є обмеженим, оскільки ретроспективні дані або не були зібрані, або не можуть бути порівняні через використання різних методик підрахунку. Відповідно до цього, при прогнозуванні масштабів вибуття трудових мігрантів до країн ЄС використовується показник кількості виданих дозволів на проживання українців в країнах ЄС, що публікується Євростатом. Отже, потрібно пам'ятати, що представлений прогноз масштабів міграції українців до країн ЄС стосується майбутніх тенденцій у видачі дозволів на проживання (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Динаміка еміграції населення України до країн ЄС та Російської Федерації, осіб

Країна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Польща	8003	8447	76485	75168	104730	171769	250054	430081	512552
Росія	49064	45920	27508	43586	49411	55037	126819	194180	178274
Чехія	4051	3759	4275	5392	4714	7453	3392	3365	7712
Італія	19617	7945	13679	5521	18152	18622	12867	23207	24223
Німеччина	42328	39640	48249	15409	8493	13996	8761	7850	6867
Португалія	8563	5112	3857	4413	3687	3637	3595	3809	3893
Іспанія	2380	3294	3288	3179	4548	4838	6163	5667	6500
Словаччина	987	366	222	409	773	873	2053	1908	2828
Угорщина	244	250	249	297	398	476	598	1488	1086

\*) Розроблено за [43; 94].

Вибір факторів впливу здійснюється експертним шляхом враховуючи наявність відповідних статистичних даних та силу впливу чинника на рішення індивіда про трудову міграцію. До таких факторів можемо віднести загальний рівень добробуту країни та рівень її економічного розвитку (ВВП на душу населення), стан ринків праці в обох країнах (рівень безробіття) та рівень оплати праці персоналу (середня річна заробітна плата) (табл. В.1).

У загальному вигляді лінійна математична модель прогнозування обсягів зовнішньої трудової міграції з України матиме вигляд:

$$M_{ij} = a_0 + a_1(GDP_i - GDP_j) + a_2(U_i - U_j) + a_3(W_i - W_j), \quad (3.4)$$

де  $M_{ij}$  – обсяг міграційного потоку з України у країну призначення;

$GDP_i$  – ВВП на душу населення в країні призначення;

$GDP_j$  – ВВП на душу населення в Україні;

$U_i$  – рівень безробіття в країні призначення;

$U_j$  – рівень безробіття в Україні;

$W_i$  – середня річна заробітна плата в країні призначення;

$W_j$  – середня річна заробітна плата в Україні;

$a_0, a_1, a_2, a_3$  – статистично розраховані постійні.

Згідно з методом найменших квадратів вектор коефіцієнтів рівняння  $\hat{A}$  ( $a_0; a_1; a_2; a_3$ ); виходить із вираження:

$$\hat{A} = (X^T \cdot X)^{-1} \cdot X^T \cdot Y, \quad (3.5)$$

де  $\hat{A}$  – вектор коефіцієнтів рівняння;

$X$  – матриця пояснювальних змінних [ $(GDP_i - GDP_j); (U_i - U_j); (W_i - W_j)$ ];

$X^T$  – транспонована матриця пояснювальних змінних;

$Y$  – матриця залежних змінних [ $M$ ].

За допомогою методу найменших квадратів визначимо коефіцієнти для розрахунку прогнозних значень еміграції з України для кожної з країн призначення (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Рівняння для розрахунку масштабів вибуття українських трудових мігрантів до країн ЄС та Російської Федерації

Країна	Рівняння
Польща	$M = -18,908 \cdot 10^5 + 77,297(GDP_i - GDP_j) + 44,692 \cdot 10^3(U_i - U_j) + 168,128(W_i - W_j)$
Росія	$M = 14,509 \cdot 10^4 - 5,126(GDP_i - GDP_j) - 47,003 \cdot 10^3(U_i - U_j) - 21,458(W_i - W_j)$
Чехія	$M = 17,200 \cdot 10^3 - 0,455(GDP_i - GDP_j) - 317,129(U_i - U_j) - 0,577(W_i - W_j)$
Італія	$M = -76,617 \cdot 10^2 - 0,632(GDP_i - GDP_j) + 17,523 \cdot 10^2(U_i - U_j) + 1,427(W_i - W_j)$
Німеччина	$M = -18,049 \cdot 10^3 - 1,454(GDP_i - GDP_j) + 97,654 \cdot 10^2(U_i - U_j) + 3,348(W_i - W_j)$
Португалія	$M = 31,841 \cdot 10^5 - 136,746(GDP_i - GDP_j) - 51,514 \cdot 10^3(U_i - U_j) - 14,755(W_i - W_j)$
Іспанія	$M = 29,975 \cdot 10^5 - 87,398(GDP_i - GDP_j) - 31,599 \cdot 10^3(U_i - U_j) - 2,248(W_i - W_j)$
Словаччина	$M = -14,948 \cdot 10^5 + 40,596(GDP_i - GDP_j) + 39,148 \cdot 10^2(U_i - U_j) + 114,441(W_i - W_j)$
Угорщина	$M = -25,473 \cdot 10^5 - 96,310(GDP_i - GDP_j) - 75,317 \cdot 10^3(U_i - U_j) - 25,473(W_i - W_j)$

Для розрахунку прогнозних значень трудової міграції з України припустимо, що тенденції зміни факторів притягання-виштовхування населення залишаться такими ж, як і у період 2008 – 2016 років. Спрогнозувавши рівень ВВП, безробіття та середніх річних заробітних плат в країнах за допомогою методу екстраполяції тренду (табл. В.2) і, підставивши отримані значення у відповідні параметричні рівняння, отримаємо прогнозні масштаби вибуття українських трудових мігрантів до країн ЄС та Російської Федерації у 2017 – 2021 роках (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Прогноз динаміки еміграції населення України до країн ЄС та Російської  
Федерації, осіб

Країна	2017	2018	2019	2020	2021
Польща	387114	428153	469192	510230	551269
Росія	178153	196677	215201	233725	252249
Чехія	5378	5474	5569	5665	5760
Італія	23550	25063	26577	28091	29604
Німеччина	-2407	-7146	-11885	-16624	-21363
Португалія	2970	2663	2355	2048	1740
Іспанія	6480	6891	7301	7712	8122
Словаччина	1857	1997	2136	2276	2416
Угорщина	1169	1290	1411	1532	1653

Результати розрахунку демонструють потенційне зростання масштабів еміграції персоналу до усіх зазначених країн, крім Німеччини і Португалії. Так, як рівень заробітної плати в Україні та ВВП на душу населення є меншим за аналогічні показники в країнах, що приймають українських мігрантів, в разі, очікувати скорочення міграційних потоків з України до країн ЄС у найближчі роки не варто. Не зважаючи на прогнозне скорочення рівня ВВП у Чехії, Італії, Португалії, Іспанії та Угорщині, темп скорочення ВВП в Україні у доларовому еквіваленті є вищим, що зберігає відносну привабливість еміграції для персоналу як засобу покращення рівня життя та доходу.

Прогнозні масштаби міграції з України до Німеччини демонструють від'ємний результат, оскільки кількість дозволів, що видавалися українцям на проживання, стрімко зменшилася з 42 тис. осіб у 2008 році до менш, ніж 7 тис. осіб у 2016 році. Поруч із зростанням різниці у рівні ВВП та доходів населення між

Україною та Німеччиною це призвело до виникнення зворотного зв'язку між факторами міграції та масштабами вибуття. Результат розрахунку для Німеччини суперечить твердженню про переважно економічний характер міграції населення та бажання персоналу отримувати за кордоном вищий рівень заробітної плати, що доводить необхідність врахування при здійсненні прогнозу впливу зовнішніх чинників, зокрема зміну державної міграційної політики країн вибуття та прибуття мігрантів, політичне становище в країнах тощо.

Крім того, оскільки при прогнозуванні використовувався показник кількості виданих на проживання дозволів, можна очікувати перерозподіл кількості мігрантів з України між країнами призначення, що призведе, наприклад, до збільшення прогнозованої кількості українських емігрантів у Німеччині і скорочення їх чисельності у Польщі. Гіпотеза підтверджується даними реєстру зайнятості іноземців Міністерства родини, праці і соціальної політики Польщі, відповідно до яких понад 70 % українців, які отримували документи на роботу у Польщі, зникали після перетину кордону і нелегально працевлаштовувалися в інших країнах [108].

Як бачимо, майбутні масштаби та спрямованість зовнішніх міграцій в Україні залежать не лише від внутрішньодержавних, але й від зовнішніх по відношенню до України чинників. Хоча визначальний вплив територіальної диференціації соціальних умов та рівня життя населення на міграційні процеси не викликає сумніву, спроби виявити точну математичну залежність між відповідними кількісними показниками не приносять бажаних результатів. Відповідно до цього, в цих умовах чи не єдиним виходом залишається опора на метод експертних оцінок як основний засіб прогнозування масштабів міграційних процесів [30, с. 84].

Більшість експертних прогнозів щодо міграційної ситуації в Україні висувають гіпотези щодо загальних тенденцій розвитку міграційних процесів. На думку дослідників, суттєвий вплив на зміну характеру міграційних переміщень населення також може здійснити запровадження безвізового режиму з ЄС та військово-політична ситуація в Україні та країнах світу (табл. Г.1).

Оскільки існуюча система безвізових поїздок не дає права на працевлаштування українців за кордоном, було визначено, що на масштаби



міграції кваліфікованих кадрів запровадження безвізового режиму суттєво не вплине, проте може призвести до збільшення виявлення нерегульованих українських мігрантів в ЄС. Наразі українців, які нелегально перебувають в країнах ЄС та Шенгенської зони, здебільшого виявляють з візами чи дозволами на проживання, у яких закінчився термін дії, аніж тих, хто нелегально перетнув кордон і не мав жодних дозволів на працевлаштування. У 2016 році в ЄС було виявлено близько 27 тисяч українських громадян з нерегульованим статусом, що значно менше, ніж кількість осіб, що користувались легальними засобами міграції [36, с. 3]. Найчастіше українців виявляли під час нелегального перебування у Польщі (17445 осіб), Угорщині (3620 осіб), Чехії (1550 осіб), Німеччині (2270 осіб).

Натомість очікується, що запровадження безвізового режиму зменшить кількість шукачів притулку з України в ЄС, так як статус шукача притулку все менше використовуватиметься мігрантами як можливість легально залишитися в ЄС на термін до трьох місяців. Слід зазначити, що у 2014 – 2015 роках спостерігалось посилення потоків шукачів притулку з України в ЄС внаслідок військової агресії на Сході України та анексії Криму. У 2016 році вперше після початку конфлікту приріст українських шукачів притулку в ЄС знизився: було зареєстровано 12475 заявок, що на 43 % менше ніж у 2015 році. Основним фактором, що імовірно впливає на зменшення кількості шукачів притулку з України до ЄС, може бути високий рівень відмов, що пояснюється можливістю громадян, які зазнали переслідування на тимчасово окупованих територіях, безпечно проживати на решті території України. У 2016 році частка відмов зросла з 70 % до 75 % (з 6630 відмов у 2015 році до 8785 відмов у 2016 році). Найчастіше українці шукали притулок в країнах із великою українською діаспорою: Італії, Іспанії, Німеччині та Польщі. З іншого боку, запровадження безвізового режиму створює більш сприятливі умови, щоб прибути до країн ЄС та подати заявку на пошук притулку для тих внутрішньо переміщених осіб, які не змогли інтегруватися в Україні [36, с. 4].

Вплив політичної ситуації на інтенсивність міграційних потоків в Україні прогнозувати вкрай складно навіть на найближчу перспективу. Можна очікувати

подальше зменшення масштабів виїзду українців до Росії, особливо з західних територій, і переорієнтацію міграційних потоків до країн ЄС. Не зважаючи на це, міграційні потоки до Російської Федерації залишатимуться значними через простіший, порівняно з ЄС, механізм отримання роботи, знання українцями російської мови, культурну і територіальну близькість.

Таким чином, при здійсненні моделювання масштабів еміграції персоналу з України доцільно використовувати комплексний підхід і враховувати не лише тенденції зміни факторів притягання-виштовхування, а й брати до уваги особливості міграційної політики країн прибуття трудових мігрантів. Враховуючи неповноту статистичних даних щодо масштабів міграції персоналу, які є необхідними для побудови достовірних економетричних моделей, використання результатів соціологічних опитувань та методів експертного прогнозування залишається єдиним засобом оцінки потенційних масштабів міграції.

### **3.2. Шляхи удосконалення системи державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні**

Як доведено у підрозділах 1.1 та 2.3, наслідки міграції окремих категорій працівників не є однаковими. Імміграція кваліфікованих кадрів є бажаним явищем для економіки приймаючої країни, оскільки дозволяє залучити разом з працівником знання, технології, розробки, ідеї та капітал. Натомість міграція низькокваліфікованих працівників, які не є дефіцитними для економіки країни, призводить до збільшення безробіття серед місцевого населення, зниження заробітної плати в галузі та зростання соціального напруження. Відповідно до цього, перед державою постає завдання регулювання не лише кількості, а і якості робочої сили, що в'їжджає в країну чи виїжджає з неї.

Наразі в Україні продовжується розробка законодавства з питань міграції персоналу і, зокрема, державної міграційної стратегії. У рамках заходів, направлених на лібералізацію візового режиму з ЄС, 5 листопада 2015 року було прийнято Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» [66]. Закон визначає

правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном і членів їх сімей.

Дослідники відзначають, що права та гарантії, закріплені зазначеним Законом, носять переважно декларативний характер, оскільки не встановлюють відповідальності держави за невиконання своїх обов'язків, а також не встановлюють можливостей захисту працівниками-мігрантами своїх трудових та інших прав у країні перебування, а також в Україні [12]. Так виконання державних гарантій щодо консульського сприяння мігрантам, задоволення національно-культурних потреб потребує додаткового бюджетного фінансування, що не є пріоритетним завданням країни в умовах дефіциту державного бюджету. Закон покладає відповідальність за сприяння реінтеграції трудових мігрантів в суспільство на центральні та місцеві органи виконавчої влади, проте заходи, передбачені для полегшення реінтеграції мігрантів, обмежуються наданням інформації щодо можливостей працевлаштування в Україні та пошуку житла, встановлення еквівалентності професійних та освітніх кваліфікацій. Термін «репатріація» Законом не визначений та не використовується. Крім того, недоліком Закону є залишене неврегульованими питання виплати пенсій працівникам, які мають призначені пенсії за кордоном.

12 липня 2017 року було видано розпорядження Кабінету міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» [67]. Метою державної міграційної стратегії визначено формування та реалізацію такої державної міграційної політики, яка б прискорювала соціально-економічний розвиток, позитивно впливала на консолідацію та безпеку держави, задовольняла потреби економіки в робочій силі та відповідала міжнародним стандартам та зобов'язанням України, наближуючи політику та законодавство України до стандартів Європейського Союзу.

Напрями реалізації стратегії передбачають зниження адміністративних бар'єрів для свободи пересування населення України; запровадження системи ідентифікації населення для спрощення оформлення документів, що підтверджують особу; зменшення залежності надання медичних, адміністративних

послуг, обсягів комунальних платежів від місця реєстрації особи та кількості зареєстрованих осіб. Використання біометричних проїзних документів має підвищити рівень безпеки пересування, розширити можливості для скорочення нерегульованої міграції та боротьби зі злочинністю [67].

Враховуючи переваги від залучення кваліфікованих фахівців з-за кордону в економіку країни Стратегія державної міграційної політики зосереджує увагу на гнучкому формуванні імміграційних квот для іноземних громадян, заходах щодо їх інтеграції в українське суспільство, перегляді регламентації дозвільної системи працевлаштування іноземців [67].

При формуванні дозвільної системи на в'їзд іноземних громадян на територію України можна скористатися досвідом розвинених країн щодо залучення трудових мігрантів окремих кваліфікаційних рівнів. Успішним прикладом подібної селективної політики щодо трудових мігрантів є система Європейського Союзу. Існують як загальноєвропейські Директиви, що регулюють інтенсивність та напрям міграційних потоків, так і національні програми залучення кваліфікованих кадрів та представників дефіцитних робітничих професій в економіку країни.

У 2009 року у ЄС було прийнято Директиву, що передбачала отримання особами, що бажають працевлаштуватися в країнах ЄС і не є громадянами однієї з країн ЄС, так званої блакитної картки – посвідчення особи, що підтверджує тимчасовий дозвіл на проживання та працевлаштування. Карта була створена для задоволення потреб країн ЄС у висококваліфікованих фахівцях з США, Канади та третіх країн. Кожна країна має визначену кількість квот на видачу таких дозвільних документів. Блакитна карта дає особі не лише можливість легального працевлаштування в країнах Європи, а й вільно переміщуватися по країнах Шенгенської угоди, здобувати освіту, отримувати заробітну плату на рівні громадян ЄС (не менше 1,5 від середньої заробітної плати в країні) та соціальні пільги, а також спрощує возз'єднання сімей та отримання статусу «постійного резидента ЄС» після 5 років перебування в країнах Союзу. Умовою отримання блакитної карти є відсутність громадянства ЄС, наявність вищої освіти або великий

досвід роботи, підписаний робочий контракт або офіційна пропозицію про працевлаштування [90].

Слід зазначити, що наявність системи блакитних карток не блокує доступ на ринок праці окремих європейських країн персоналу більш низької кваліфікації. Так найбільш відкритою і ліберальною є шведська система залучення персоналу з країн, що не є членами ЄС. Підхід Швеції полягає у тому, що обсяги і структура трудових мігрантів має відповідати потребам роботодавців, враховуючи наскільки високо- чи низькокваліфіковані працівники потрібні на ринку праці країни у даний момент. Зазначений підхід до трудової імміграції в Швеції було прийнято у грудні 2008 року, коли були розроблені окремі положення міграційної політики, що спрощували найм іноземних висококваліфікованих фахівців як у сфері інформаційних технологій, яких у Швеції спостерігався дефіцит, так і низькокваліфікованого персоналу для сільськогосподарських робіт. Статистика свідчить, що за 5 років з моменту прийняття державної програми кількість мігрантів з третіх країн зросла з 14259 осіб у 2008 році до 18520 осіб у 2012 році, проте в цій групі частка осіб, зайнятих на посадах, що вимагають високої кваліфікації зросла з 15 % до 26 % [95, с. 7–13]. Таким чином, можна зробити висновок, що реформа мала позитивний вплив на залучення висококваліфікованих кадрів не зважаючи на те, що прийнята політика не зосереджувалася на цій групі мігрантів. Навіть після імплементації Швецією Директиви ЄС про блакитні картки 1 серпня 2013 року держава зберегла основні положення національного законодавства у сфері міграційної політики.

Аналіз ринку праці України свідчить, що найбільшим попитом у 2017 році користувалися робітники з обслуговування машин та кваліфіковані робітники з інструментом (див. рис. 2.13). Так, як на національному ринку праці України спостерігається дефіцит зазначених професій, частина вакантних посад може заміщуватися іноземцями. Таким чином, для України актуальним є залучення не лише висококваліфікованих спеціалістів, а й працівників робітничих спеціальностей, тому створення системи для регулювання кількості та якості міграційних потоків доцільно здійснювати саме за шведською системою, яка б

враховувала потреби роботодавців і дозволяла покривати дефіцит персоналу нижчої кваліфікації на ринку.

Кінцевою метою здійснення заходів з регулювання міграційних потоків з України має стати не припинення трудової міграції, чого неможливо досягти в умовах глобалізації і вільного доступу до інформації пор ринки праці країн, а запровадження ефективного механізму руху трудових мігрантів і перетворення незворотної еміграції у тимчасову. Для заохочення та спрощення процесу рееміграції важливим завданням є розробка механізму зарахування трудового стажу працівника, отриманого ним при роботі за кордоном для набуття особою права отримання пенсійного забезпечення. Для цього слід укласти двосторонні договори між Україною та основними країнами – реципієнтами української робочої сили про взаємне зарахування стажу, а також між Україною та країнами походження мігрантів, що працюють в Україні. За даними Міністерства соціальної політики, Україна має чинні двосторонні міждержавні договори з питань праці, зайнятості та соціального забезпечення з 10 країнами (Болгарія, Естонія, Іспанія, Латвія, Лівія, Литва, Португалія, Польща, Словаччина та Чехія), міжурядові договори з 12 країнами (Азербайджан, Білорусь, Вірменія, В'єтнам, Грузія, Ізраїль, Латвія, Литва, Молдова, Польща, Росія, Швейцарія), міжвідомчі договори з 19 країнами (Австрія, Азербайджан, Грузія, Бельгія, Болгарія, Ізраїль, Іспанія, Казахстан, Канада, Китай, Кіпр, Латвія, Литва, Польща, Португалія, Росія, Словаччина, США, Чехія) [60]. Більшість із зазначених документів регулюють питання пенсійного забезпечення, соціального захисту мігрантів, тимчасового працевлаштування працівників в окремих галузях та співробітництва між окремими міністерствами двох країн. Як бачимо, залишається відкритим питання укладання подібних договорів між Україною та Італією, Німеччиною, Угорщиною та іншими країнами призначення українських трудових мігрантів. Крім того, положеннями відповідних договорів мають також стати пункти про визнання отриманої освіти за кордоном мігрантами та членами їх сімей.

Часто перешкодою для повернення мігрантів на батьківщину стає відсутність у особи житла в Україні та можливості його придбання. Державна

підтримка трудових мігрантів, що виявили бажання повернутися на Україну, як зазначено у Законі України «Про зовнішню трудову міграцію», має заключатися не лише в інформаційній підтримці мігрантів щодо можливостей придбання чи оренди житла. Стимулювати реєміграцію працівників може запровадження системи пільгового кредитування на придбання чи спорудження житла, створення міграційною службою фонду тимчасового житла для короткотермінового розміщення репатріантів на безоплатній основі.

Так, як грошові перекази заробітчани є значним джерелом валютних надходжень для України, доцільно спростити механізм переказів коштів з-за кордону. Надходження значної частини переказів українських мігрантів неофіційними каналами пов'язано з високою вартістю грошових переказів та нестачею фінансової грамотності мігрантів та отримувачів переказів в Україні. Зниження вартості грошових переказів, встановлення пільгового митного оподаткування інвестиційних товарів стимулюватиме мігрантів здійснювати передачу коштів легальними шляхами. Для збільшення обсягів переказів через банківську систему доцільно розширити коло послуг для мігрантів, створити представництва чи кореспондентські рахунки банків за кордоном, передусім в країнах, де працюють багато українців [40]. Також існує можливість запровадження системи безкоштовного переказу заощаджень з-за кордону у випадку використання коштів на відкриття власної справи.

Ефективним засобом щодо мінімізації тіньової міграції з України може стати розробка єдиної інформаційної системи щодо умов і правил легального працевлаштування за кордоном, ризиків, пов'язаних зі зміною місця проживання та зайнятості, особливостями міграційного законодавства країн-реципієнтів.

Крім того, для зменшення частки нелегальних мігрантів необхідно встановити жорсткі вимоги щодо діяльності фірм-посередників з міжнародного працевлаштування. Доцільно розробити закон, який би чітко регламентував права і обов'язків усіх учасників міграційного процесу та встановлював відповідальність за порушення законодавства у цій сфері. Крім того, доцільно налагодити співпрацю між органами державної влади, громадськими організаціями,

представниками бізнесу щодо розвитку міграційної інфраструктури, оцінки необхідності залучення іноземних фахівців в економіку України, за потреби – професійної підготовки іммігрантів.

Нестача статистичної інформації щодо напрямів та інтенсивності міграційних потоків суттєво ускладнює проведення оцінки міграційних процесів в країні. Для проведення комплексної оцінки міграційних процесів доцільно розробити єдину автоматизовану інформаційну систему, яка дозволила б інтегрувати інформацію з різноманітних джерел. Відповідно до цього, важливим завданням є удосконалення системи фіксації кількості та характеру переміщень, а також прикордонного та внутрішнього міграційного контролю за трудовою та підприємницькою діяльністю мігрантів [58, с. 70].

Враховуючи багатоманітність факторів, що впливають на прийняття особою рішення про міграцію, державне регулювання міграції кваліфікованих кадрів не має обмежуватися реалізацією заходів міграційної політики. Для попередження відтоку кваліфікованого персоналу діяльність держави має бути спрямована на загальне підвищення рівня економіки країни та соціального захисту громадян, на створення робочих місць із конкурентним рівнем оплати праці.

Так, як освітня міграція може виступати передумовою трудової міграції молодих фахівців, важливим заходом протидії відтоку персоналу з України може стати удосконалення системи регулювання освіти, підвищення якості українських освітніх послуг, модернізація навчальних програм відповідно до потреб ринку та матеріально-технічного забезпечення вищих навчальних закладів. Крім того, удосконалення системи вищої освіти в Україні дозволить залучати студентів з-за кордону, що може стати додатковим джерелом доходу держави у формі оплати іноземцями освітніх послуг.

Таким чином, спираючись на результати дослідження, можна запропонувати наступні заходи з удосконалення державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні.

1. Подальшої розробки та удосконалення вимагає нормативно-правова бази з регулювання міграції персоналу. Доцільно удосконалити Закон України «Про



зовнішню трудову міграцію» та Стратегію державної міграційної політики України, зокрема у питаннях визнання трудового стажу мігрантів, набутого за кордоном, пенсійного забезпечення, встановлення відповідальності державних структур за невиконання законодавчо закріплених зобов'язань. Вимагає розробки закон, що регулюватиме діяльність фірм-посередників з міжнародного працевлаштування.

2. Для оцінки дійсних масштабів трудової міграції необхідно створити єдину інформаційну систему, що акумулюватиме статистичну інформацію з масштабів та структури міграційних потоків в Україну та з неї. Збір інформації про кількість і якість трудових мігрантів має носити регулярний характер та здійснюватися за участі Державної служби зайнятості, Державної прикордонної служби, Державної міграційної служби, компаній-посередників з міжнародного працевлаштування.

3. Зменшити потоки еміграції українських громадян дозволять зміни у рівні соціально-економічного розвитку України: збільшення кількості робочих місць, підвищення рівня оплати праці, а також вихід з військово-політичної кризи.

4. Для мінімізації тіньової міграції з України доцільно розробити єдину інформаційну систему щодо умов і правил легального працевлаштування за кордоном, ризиків, пов'язаних зі зміною місця проживання та зайнятості, особливостями міграційного законодавства країн-реципієнтів.

5. Для збільшення масштабів та частки легальних грошових переказів доцільно спростити механізм здійснення приватних переказів коштів з-за кордону, сприяти зменшенню вартості здійснення грошових переказів і підвищенню фінансової грамотності отримувачів та відправників коштів.

6. Для заохочення реєміграції доцільно запровадити механізм пільгового кредитування реємігрантів на придбання житла, а також створити фонд тимчасового житла для короткотермінового розміщення реємігрантів.

7. При формуванні дозвільної системи на в'їзд іноземних громадян на територію України слід виходити з потреб ринку праці України щодо рівня кваліфікації іммігрантів, надаючи перевагу висококваліфікованому персоналу та

представникам професій, на які спостерігається дефіцит на ринку праці України. Для інтенсифікації залучення іноземних студентів доцільно удосконалювати систему української вищої освіти.

Розробка та проведення заходів міграційної політики має супроводжуватися роз'ясненням з боку органів влади серед широких мас населення. Наразі у суспільстві панує велика кількість негативних настроїв та стереотипів щодо міграції. На думку дослідниці української міграції до ЄС О. Федюк «... в Україні про міграцію говорять в контексті мало не нової форми геноциду українського народу. Міграція сприймається як соціальна й національна драма» [38]. Виїзд з країни кваліфікованих працівників, молоді сприймається як «відтік мізків» і широко висвічується у ЗМІ як негативне і загрозливе для країни явище, що «перетворює Україну на сировинний додаток до розвинутих країн світу» [93]. Значно менша кількість публікацій наводить дані щодо переваг від міграції кваліфікованих кадрів, зокрема про обсяги грошових переказів, історії успіху українських підприємців, що здобули капітал за кордоном [16]. Явище трудової міграції часто пов'язують зі зростанням злочинності, витісненням українців з робочих місць та їх заміною дешевшою іноземною робочою силою. Відповідно для зміни ставлення населення до проблеми слід запровадити на державному рівні інформаційну політику спрямовану на покращення іміджу мігрантів в Україні, що можливе шляхом публікації достовірної і неупередженої статистичної інформації щодо стану міграційних процесів та висвітленням основних напрямів розвитку державної міграційної політики.

### **Висновки до розділу 3**

У третьому розділі здійснено прогнозування масштабів зовнішньої трудової міграції з використанням економетричного та математичного інструментарію та урахуванням експертних оцінок. Запропоновано використовувати метод екстраполяції, індикатором зміни чисельності мігрантів визначено часовий ряд. Визначено, що при збереженні заданої тенденції що масштаби вибуття трудових

мігрантів з України зменшуватимуться у 2018 – 2021 роках і складатимуть по 10 – 12 тис. осіб на рік.

Побудовано багатофакторну модель регресії на базі моделі «притягання-виштовхування» для встановлення залежності між імовірними величинами міграційних потоків та їх визначальними факторами, що пояснює вплив факторів регіонів прибуття та вибуття та індивідуальних характеристик мігрантів на масштаби переміщень робочої сили. Спрогнозовано, що за збереження тенденцій зміни факторів впливу на масштаби еміграції персоналу з України зростатимуть масштаби еміграції персоналу до Росії та обраних для аналізу країн ЄС, крім Німеччини і Португалії.

Запропоновано використання досвіду ЄС при формуванні політики залучення іммігрантів в Україну з третіх країн. Доведено необхідність застосування ринково орієнтованого підходу при формуванні імміграційних квот за прикладом Швеції та обґрунтовано необхідність залучення працівників високої кваліфікації та робітничих спеціальностей.

Для підвищення ефективності системи регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів запропоновано удосконалити нормативно-правову базу і систему фіксації кількості та характеру переміщень, створювати робочі місця в Україні, розробити єдину інформаційну систему щодо умов і правил легального працевлаштування за кордоном, спростити механізм переказу грошових коштів з-за кордону.

## ВИСНОВКИ

У магістерській дисертації наведене теоретичне обґрунтування, вироблено науково-методичні засади і практичні пропозиції, спрямовані на удосконалення системи регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.

Одержані в процесі дослідження результати дозволяють сформулювати наступні висновки.

1. Міжнародна міграція кваліфікованих кадрів є одним з найбільш характерних проявів глобалізації світового господарства. Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, зниження вартості транспортного сполучення, рух капіталу, транснаціоналізація виробництва призводять до зростання взаємозв'язку та взаємозалежності між країнами і, як наслідок, до підвищення мобільності робочої сили. Багатофакторний вплив міграції на соціально-економічне становище країн вибуття та призначення вимагає постійного контролю за кількістю та структурою трудових мігрантів. У цьому контексті вагомого значення набуває удосконалення системи регулювання міграції кваліфікованих кадрів задля отримання переваг від участі держави у міграційних процесах.

2. Сутність міжнародної міграції кваліфікованих кадрів полягає у переміщенні осіб, які мають вищу освіту або науковий ступінь, значний досвід роботи в галузі через кордони певних територій з метою найму на роботу. До чинників, що стимулюють рух кваліфікованого персоналу, віднесено міждержавні відмінності у рівні життя, зайнятості та оплати праці. Масштаби міжнародної трудової міграції продовжують зростати і станом на 2017 рік досягають 258 млн осіб, 60 % з яких проживають у країнах Азії та Європи.

3. Оцінка та прогнозування обсягів зовнішньої міграції дозволяють приймати рішення про необхідність та засоби регулювання міграційних потоків. При дослідженні міграційних процесів застосовують якісні методи, що полягають у структурному описі міграційних потоків, та кількісні методи, які полягають в обробці статистичної інформації і базуються на розрахунку детермінованих

показників. Вплив держав на міграційні процеси відбувається у формі регулювання кількісного та якісного складу мігрантів, захисту їх прав і свобод і може здійснюватися прямо чи опосередковано.

4. Ключовими тенденціями розвитку глобального ринку праці визначено розвиток дистанційної зайнятості, зростання вимог до якості робочої сили та підвищення міжнародної мобільності робочої сили. Розрив у економічному розвитку країн призводить до того, що основні потоки мігрантів формуються з відносно невеликої кількості країн світу та спрямовані у найбільш розвинені країни. Зростає частка жінок-мігрантів, спричинена змінами у попиту на робочу силу та загальною емансипацією жінок.

5. Соціально-економічні наслідки міграції кваліфікованих кадрів різняться в залежності від кількісного і якісного складу міграційних потоків. Позитивний ефект від міграції кваліфікованих кадрів проявляється у формі обміну знаннями, припливу капіталу в країну призначення, формуванні міжнародних професійних співтовариств, зменшенні напруги на ринку праці країни вибуття та підвищення добробуту сімей трудових мігрантів. Ключовим фактором впливу зовнішньої трудової міграції на соціально-економічний розвиток країн визначено фінансові надходження від робітників з-за кордону, обсяг яких у 2016 році становив 537 млрд дол. у світі та 5,4 млрд дол. в Україні. Натомість відтік кваліфікованих кадрів розглядається як втрата інвестицій у людський капітал для країни донора і додає до зростання різниці в технологічному розвитку країн.

6. Оцінка впливу глобалізаційних процесів на міграцію кваліфікованих кадрів продемонструвала зміну структури зайнятості та дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць. Утворення глобальних комунікативних мереж забезпечило доступ до інформації про можливості працевлаштування та навчання за кордоном, порядок оформлення дозвільних документів, полегшило комунікацію трудового мігранта з родиною. Глобалізація сфери освіти зумовлює переміщення молоді між країнами з метою навчання і може виступати передумовою міграції науково-технічного кваліфікованого персоналу.

7. Моделювання та прогнозування масштабів зовнішньої трудової міграції в Україні доводить необхідність використання комплексного підходу і дослідження як тенденцій зміни факторів притягання-виштовхування, так і особливостей міграційної політики країн прибуття трудових мігрантів. Розрахунок прогнозних масштабів вибуття персоналу з України методом екстраполяції продемонстрував потенційне зменшення відтоку персоналу на рівні 10 – 12 тис. осіб на рік у 2018 – 2021 роках, натомість побудована на базі теорії «притягання-виштовхування» багатфакторна модель регресії свідчить про потенційне зростання масштабів еміграції українців до окремих країн ЄС та Росії.

8. При формуванні дозвільної системи на в'їзд іноземних громадян на територію України пропонується використовувати селективну політику за прикладом системи блакитних карток ЄС для залучення персоналу високої кваліфікації. При цьому створення системи для регулювання кількості та якості міграційних потоків пропонується здійснювати з використанням підходу Швеції, який враховує потреби ринку праці приймаючої країни в представниках дефіцитних робітничих професій нижчої кваліфікації.

9. Для удосконалення системи державного регулювання міжнародної міграції кваліфікованих кадрів в Україні запропоновано удосконалити нормативно-правову базу з регулювання міграції персоналу у питаннях визнання трудового стажу мігрантів, набутого за кордоном, пенсійного забезпечення, діяльності фірм-посередників з міжнародного працевлаштування. Необхідно створити єдину інформаційну систему, що акумулюватиме статистичну інформацію з масштабів та структури міграційних потоків в Україну та з неї. Для мінімізації тіньової міграції з України слід розробити єдину інформаційну систему щодо умов і правил легального працевлаштування за кордоном. Заохоченню рееміграції сприятиме механізм пільгового кредитування реемігрантів на придбання житла, збільшення кількості робочих місць в Україні, підвищення рівня оплати праці, вихід з військово-політичної кризи. Доцільно спростити механізм здійснення приватних переказів коштів з-за кордону.

Мету дослідження роботи досягнуто і всі намічені завдання вирішено.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абзалова Л. Ф. Правовые аспекты иммиграционной политики в странах Европейского Союза / Четвертые Валентеевские чтения : Сборник докладов (Книга 2) / Ред. В. В. Елизаров, В. Н. Архангельский. Москва: МАКС – Пресс, 2005. 266 с.
2. Абетка трудового мігранта // Всеукраїнська асоціація компаній з міжнародного працевлаштування, 2016. 13 с. URL: <http://ampua.org/wp-content/uploads/Abetka2016.pdf>
3. Бараник З. П., Романенко І. О. Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження // Ефективна економіка. Дніпро: Дніпровський державний аграрно-економічний університет, 2014. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3096>
4. Бахчеванова Н. В. Міжнародна міграція робочої сили в умовах глобалізації // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики, 2011. Харків: Університет банківської справи. Том 2, № 11. 9 с.
5. Бербенець О. В. Основні тенденції та наслідки міжнародної трудової міграції // Агросвіт, 2015. № 15. С. 26–29.
6. Білокудря А. В. Проблеми зайнятості та відтворення робочої сили в Україні // Управління розвитком, 2013. № 14 (154). С. 42–45.
7. Білоцерківець В. В., Завгородня О. О., Лебедева В. К. та ін. Міжнародна економіка. Підручник./ За ред. А. О. Задой, В. М. Тарасевича. К.: Центр учбової літератури, 2012. 416 с.
8. Бондырева С. К., Колесов Д. В. Миграция (сущность и явления). 2-е изд. Москва: изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: изд-во НПО «МОДЭК», 2007. 296 с.
9. Бортник Н. П. Вплив глобалізації на формування міграційних потоків // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція, 2013. Т. 1. № 6–1. С. 142–144.

10. Бублій М. П. Фактори міграції робочої сили та особливості її статистичного обліку // Державне будівництво. Харків: Харківський регіональний інститут державного управління, 2008. № 1. 13 с.

11. Булавинець В. М. Доходи трудових мігрантів як важливе джерело доходів домогосподарств // Інвестиції: практика та досвід, 2015. № 10. С. 54–56.

12. Бурак В. Переваги і недоліки Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» / Политические известия в Украине, 2016. URL: <http://izvestia.kiev.ua/blog/show/83956>

13. Волоско Я. О. Міжнародна трудова міграція населення: причини виникнення та наслідки для економіки // Львів: Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Юридичні науки, 2015. № 824. С. 21–26.

14. Герасименко Г. В., Позняк О. В. Гендерні аспекти трудових міграцій населення України // Демографія та соціальна економіка, 2006. № 1. С. 46–54.

15. Гришкін В. О., Сімахова А. О., Перекопська Ю. С. Аналіз впливу глобалізації на зайнятість населення в Україні // Проблеми економіки, 2016. № 3. С. 40–45.

16. Даннетт К. Відтік мізків з України може принести їй несподівані «бонуси» // VoxUkraine, 2015. URL: [https://gazeta.ua/articles/dunnett/\\_vidtik-mizkiv-z-ukrayini-mozhe-prinesti-yij-nespodivani-bonusi/625184](https://gazeta.ua/articles/dunnett/_vidtik-mizkiv-z-ukrayini-mozhe-prinesti-yij-nespodivani-bonusi/625184)

17. Декларація про державний суверенітет України від 16.07.1990 № 55-12 / Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1990. № 31. ст. 429. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/55-12>

18. Динаміка міграційних настроїв Українців / Соціологічна група «Рейтинг», 2017. 60 с.

19. Дистанционная работа в Украине: статистика и прогнозы от GfK и Битрикс24, 2016. URL: <https://hi-tech.ua/distantcionnaya-rabota-v-ukraine-statistika-i-prognozyi-ot-gfk-i-bitrix-24/>

20. Дмитрук Б. П., Светлова Н. М. Світові міграційні процеси: мотивація, види й наслідки для країн виїзду та приймаючих країн // Вісник східноєвропейського університету економіки і менеджменту, 2016. С. 18–27.



21. Доклад о развитии человека 2009. Преодолевая барьеры: человеческая мобильность и развитие/ ПРООН. Москва: Весь Мир, 2009. С. 33.

22. Дронь Є. В., Заньковська В. Г. Трудова міграція в Україні: тенденції та наслідки // Буковинський університет. 7 с. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zbirnuk.bukuniver.edu.ua/issue\\_articles/38.pdf](http://zbirnuk.bukuniver.edu.ua/issue_articles/38.pdf)

23. Економічна активність населення: статистичні таблиці та графічні матеріали // Державна служба зайнятості. URL: <http://old.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350793>

24. Експорт-імпорт послуг за країнами світу // Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/zd/eip\\_kv/eip\\_kv\\_u/arh\\_eip2007\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/zd/eip_kv/eip_kv_u/arh_eip2007_u.html)

25. Експорт-імпорт товарів за країнами світу // Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/zd/eit\\_zk/arh\\_eit\\_zk\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/zd/eit_zk/arh_eit_zk_u.html)

26. Жураковська Л. А. Тенденції освітньої міграції в контексті глобалізації економічного розвитку // Демографія та соціальна економіка. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2014. № 1 (21). С. 233–242.

27. Зареєстрована трудова міграція. Аналітика // Державна служба зайнятості, 2017. URL: [https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/analitika\\_0.doc](https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/analitika_0.doc)

28. Зареєстроване безробіття // Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/rp/sz\\_br/sz\\_br\\_u/arh\\_zb\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/rp/sz_br/sz_br_u/arh_zb_u.htm)

29. Кислицина О. Концепція регулювання міжнародної трудової міграції України в умовах глобалізації // Культура народів Причорномор'я, 2011. № 197. С. 62–66.

30. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів) / за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. К.: Український центр соціальних реформ, 2006. 138 с.

31. Конституція України / Верховна Рада України; Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

32. Корель И., Корель Л. Миграционные и макроэкономические процессы в постсоциалистической России: региональный аспект // РПЭИ, Фонд Евразия, 1999. 81 с.
33. Кравчук К. Трудова міграція як фактор економічного зростання в Україні. Аналітична записка // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, 2014. 15 с.
34. Кривенко Ю. Соціально-філософський аналіз причин та механізмів міграції людських ресурсів у постмодерному суспільстві // Чернівці: Науковий Вісник Чернівецького університету. Філософія, 2011. Вип. 561–562. С. 217–221.
35. Кукурудза І. І., Ромащенко Т. І. Україна у світових процесах трудової міграції: Монографія. Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2012. 252 с.
36. Кульчицька К., Сушко І. Неврегульована і вимушена міграція з України до ЄС перед отриманням безвізового режиму: можливі наслідки та очікування // Європа без бар'єрів, 2017. 8 с.
37. Курилич М. Трансформація та політизація міграційних процесів під впливом глобалізації // Київ: Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф.Кураса НАН України, 2010. Вип. 49. С. 364–380.
38. Ляшева А., Кіндлер М., Федюк О. Дослідниці міграції: «Люди не вірили в майбутнє України, у зміни, зараз зовсім не чути такого оптимізму» // Журнал «Спільне», 2017. URL: <https://commons.com.ua/uk/issledovatelnicy-migracii/>
39. Малиновська О. А. Наслідки міжнародної міграції населення України та політико-управлінські дії щодо їх врегулювання. Аналітична записка // Національний інститут стратегічних досліджень, 2011. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/562/>
40. Малиновська О. А. Перекази мігрантів з-за кордону та можливі заходи щодо їх заохочення та ефективного використання. Аналітична записка // Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1276/>
41. Малиновська О. А. Трудова міграція населення України: чого чекати в найближчому майбутньому? // Міграція, 2015. URL:

<http://migraciya.com.ua/news/migrant-workers/ua-labour-migration-ukraine-what-to-expect-in-the-near-future-part-2/>

42. Мельниченко О. Теоретичні засади регуляторного впливу держави на трудову міграцію // Держава і ринок, 2010. С. 125–130.

43. Миграция. Интерактивные приложения // Федеральная служба государственной статистики. URL:

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/apps/6ec1b4004a47e110a974abf75a2eeced](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/apps/6ec1b4004a47e110a974abf75a2eeced)

44. Міграційний рух населення України / Укрстат. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/ds/mr/mr\\_u/mr0316\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/ds/mr/mr_u/mr0316_u.html)

45. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи : монографія / НАН України; ін-т демографії та соціальних досліджень ; О.В. Позняк (наук. ред). Умань : СПД Сочінський, 2007. 276 с.

46. Міграція в Україні: факти і цифри / За ред. Малиновської О. // Київ: Міжнародна організація з міграції, 2016. 32 с.

47. Міграція як чинник розвитку в Україні. Дослідження та діалог щодо політики у сфері міграції і грошових переказів в Україні // Міжнародна організація з міграції (МОМ), Представництво в Україні. Київ, 2016. 116 с.

48. Міжнародна економіка : навч. посіб. / за ред. Г. Е. Гронтковської та ін. Київ: «Центр учбової літератури», 2014. 384 с.

49. Міжнародна організація з міграції: МОМ в Україні. URL: <http://iom.org.ua/ua/mom-v-ukrayini>

50. Міжнародна термінологія у сфері міграції: українсько-англійський тлумачний словник. Київ: БЛАНК-ПРЕС, 2015. 100 с.

51. Нагорнова О. В. Державне регулювання трудової міграції в умовах ринкової трансформації економіки України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». Львів, 2008. 21 с.

52. Населення України. Трудова еміграція в Україні / ред. рада: Е. М. Лібанова, О. В. Позняк, О. А. Малиновська. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. 233 с.

53. Огляд приватних грошових переказів в Україну в 2016 році // Національний банк України. Департамент статистики та звітності, управління статистики зовнішнього сектору, 2017. 3 с. URL: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=19208358>

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

55. Осипенкова О. Ю. Миграционные процессы: методы моделирования и прогнозирования (на примере Московской области) // Москва: Вестник Екатеринбургского института, 2016. № 3 (35). С. 79–85.

56. Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-декабрь 2017 года с распределением по странам и регионам // Министерство внутренних дел Российской Федерации, 2018. URL: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/12162171/>

57. Павліха Н. В., Степанюк Н. А. Становлення освітньої міграції в умовах глобалізації // Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаїв: Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського, 2017. Вип. 16. С. 219–223.

58. Пелка К. Характеристика концепції міграційної політики України та напрями її розвитку // Наукові праці МАУП, 2013. Вип. 2(37). С. 66–71.

59. Передрій О. С. Міжнародні економічні відносини: навч. посіб. Вид. 4-те., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 263 с.

60. Перелік міжнародних договорів України з питань праці, зайнятості, соціального забезпечення, захисту дітей та гендерної рівності / Міністерство соціальної політики. 15 с. URL: <http://www.msp.gov.ua/files/international/pmd.docx>

61. Перелік суб'єктів господарської діяльності, які мають ліцензію на посередництво у працевлаштуванні за кордоном станом на 15.02.2018 //

Міністерство соціальної політики України, 2018. URL:  
<http://www.msp.gov.ua/files/licenzuvanna/p15022018.xls>

62. 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.

63. Попит та пропозиція робочої сили // Державна служба статистики України. URL:  
[http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/rp/sz\\_br/sz\\_br\\_u/arh\\_piprs\\_m\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/rp/sz_br/sz_br_u/arh_piprs_m_u.htm)

64. Портал даних СВЦ // Світовий центр даних. URL: <http://wdc.org.ua/uk/data>

65. Природний рух населення // Державна служба статистики України. URL:  
<http://www.ukrstat.gov.ua/>

66. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-19 / Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015. № 49-50. ст. 463. URL:  
<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/761-19>

67. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року / Кабінет Міністрів України; Розпорядження 12 липня 2017 р. № 482-р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80>

68. Прямі інвестиції (акціонерний капітал) (2010-2017) // Державна служба статистики України. URL:  
[http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/zd/inv\\_zd/pi\\_ak\\_ks\\_reg/pi\\_ak\\_ks\\_reg\\_u.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/zd/inv_zd/pi_ak_ks_reg/pi_ak_ks_reg_u.zip)

69. П'ятковська О. Р. Механізми регулювання міжнародної трудової міграції: визначення операційного поняття // Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаїв: Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського, 2015. Вип. 8. С. 66–70.

70. Романенко І. Причини і наслідки інтелектуальної трудової міграції // Актуальні питання фінансово-економічного розвитку держави та регіонів: зб. тез наукових робіт Міжнародної наук.- практ. конференції. Київ, 2014. С. 113–117.

71. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року // Державна служба зайнятості. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp\\_ek\\_p/Zp\\_ek\\_p\\_u/arh\\_zpp\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_p/Zp_ek_p_u/arh_zpp_u.htm)

72. Сірант М. Вплив глобалізаційних процесів на формування потоків трудової міграції // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки, 2014. № 782. С. 38–43.

73. Слюсаревський М. М., Блинова О. Є. Психологія міграції: навч. посіб. // Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кіровоград: ТОВ «Імекс ЛТД», 2013. 244 с.

74. Средняя зарплата в России (1999-2018) // Rusfact. URL: <http://rusfact.ru/node/5748>

75. Стадний Є. Українські студенти в Австрії, Польщі, Німеччині, Італії, Чехії, Іспанії // CEDOS, 2017. URL: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=2054537284767782&set=pcb.2054541674767343&type=3&theater>

76. Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи // CEDOS, 2017. URL: <https://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypy>

77. Статистичний щорічник України за 2014 рік / Укрстат / За ред. І. М. Жук; відп. за вип. О. А. Вишнеvsька. Київ: Державна служба статистики України, 2015. 239 с.

78. Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці // Україна: Аспекти праці №7, 2014. С. 12–17.

79. Стрижак О. О. Соціальні наслідки глобалізації // Економічні наукові інтернет-конференції [Міжнародна економіка. Інтеграційні процеси. Зовнішньоекономічна діяльність], 2011. URL: [http://www.economy-confer.com.ua/full\\_article/839/](http://www.economy-confer.com.ua/full_article/839/)

80. Тимофеев А. Проблеми зовнішньої трудової міграції в Україні: сучасні тенденції // Синопис: текст, контекст, медіа, 2013. № 2. 9 с.

81. Україна 2020: демографічний та міграційний виміри безпеки // Український інститут публічної політики. Київ, 2012. 20 с.

82. Українські спеціалісти їдуть з країни, щоби (не) повернутися // DW, 2017.  
URL: <http://www.dw.com/uk/українські-спеціалісти-їдуть-з-країни-щоби-не-повернутися/a-37739524>
83. Українців масово обманюють з роботою за кордоном // Сьогодні, 2016.  
URL: <https://ukr.segodnya.ua/economics/enews/ukraincev-massovo-obmanyvayut-s-rabotoy-za-granicey-763597.html>
84. Упродовж 2014-2017 років за захистом в Україні звернулися 4033 іноземців // Укрінформ, 2018. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2394422-migracijna-sluzba-za-cotiri-roki-ukraina-prihistila-197-bizenciv.html>
85. Хавинсон М. Ю., Кулаков М. Ю., Мищук С. Н. Прогнозирование динамики внешней трудовой миграции на региональном уровне // Проблемы прогнозирования, 2013. № 2. с. 99–111.
86. Хрупович С. Є. Міжнародна міграція робочої сили у світогосподарській системі // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів і молодих учених „Соціально-економічні аспекти розвитку економіки“, 27-28 квітня 2017 року. Тернопіль: ТНТУ, 2017. С. 180–182.
87. Чисельність населення України // Державна служба статистики України, 2018. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
88. Чому українці виїжджають за кордон // [http://ipress.ua/news/chomu\\_ukraintsi\\_vyizhdzhayut\\_za\\_kordon\\_\\_infografika\\_146097.html](http://ipress.ua/news/chomu_ukraintsi_vyizhdzhayut_za_kordon__infografika_146097.html)
89. Шоколо О. Українська міграція: причини і наслідки // Віче. Журнал Верховної Ради України, 2006. URL: <http://veche.kiev.ua/journal/310/>
90. Що таке блакитна карта ЄС? // Turviza, 2017. URL: <http://turviza.com/blue-card-eu.html>
91. Ярошевич М., Ласінська М., Бетлій О. Прогноз міграції між ЄС, країнами Вишеградської четвірки та Східною Європою // Центр східних досліджень. Варшава, 2014. 173 с.
92. Ярошевич М. Прогноз міграції між ЄС, країнами Вишеградської четвірки та Східною Європою: наслідки скасування візового режиму // Центр східних досліджень. Варшава, Польща, 2014. 184 с.

93. Ясинчук Л. Відтік мізків з України набирає сили // Експрес Online, 2018. URL: <http://expres.ua/main/2018/01/27/281999-vidtik-mizkiv-ukrayiny-nabyraye-syly>
94. Asylum and managed migration // Eurostat, 2017. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database>
95. Attracting highly qualified and qualified third-country nationals to Sweden: Report from EMN Sweden / Editor: B. Parusel // Migrationsverket (Swedish Migration Board), 2013. 32 p.
96. Average annual wages // Organisation for economic co-operation and development. URL: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV\\_AN\\_WAGE#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE#)
97. Borjas G. Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on the U.S. Economy. New York: Basic books, 1990. 274 p.
98. Chmielewska I., Dobroczek G., Puzynkiewicz J. Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania: Badanie zrealizowane w 2015 r. // Narodowy Bank Polski, 2015. 33 s.
99. Consumer Barometer: trended data // Google, 2017. URL: <https://www.consumerbarometer.com/en/trending/?countryCode=UA&category=TRN-NOFILTER-ALL>
100. Czaika M., Haas H. The Globalization of Migration. Has the world really become more migratory? // International Migration Institute, University of Oxford, 5 p.
101. Esipova N., Pugliese A., Ray J. Potential net migration index declines in many countries // GALLUP. Washington, D. C., 2014. URL: [http://news.gallup.com/poll/166796/potentialnet-migration-index-declines-countries.aspx?utm\\_source=PNMI&utm\\_medium=search&utm\\_campaign=tiles](http://news.gallup.com/poll/166796/potentialnet-migration-index-declines-countries.aspx?utm_source=PNMI&utm_medium=search&utm_campaign=tiles)
102. Eurofound and the International Labour Office, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work // Publications Office of the European Union. Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. 80 p.
103. European Convention on the Legal Status of Migrant Workers. Strasbourg: European Treaty Series, 1977. № 93. 12 p.
104. Figures at a Glance: Statistical Yearbooks // UNHCR, 2017. URL: <http://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html>



105. GDP (current US\$) // The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>

106. Hernandez J. L. The migration of qualified workers as an obstacle to development // Problemas del desarrollo. Mexico: National Autonomous University of Mexico, 2013. Vol. 44, № 172. 11 p.

107. International Migration Report 2017: Highlights // United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2017. 38 p.

108. Kacprzak I. Ukraińcy w Polsce. Pracownicy ze Wschodu tylko na papierze // Rzeczpospolita, 2018. URL: <http://www.rp.pl/Spoleczenstwo/303299991-Ukrajnicy-w-Polsce-Pracownicy-ze-Wschodu-tylko-na-papierze.html>

109. Kolesnikova J., Camille R., Kamasheva A., Yue Z. Current trends of realization of the intellectual capital and problems of intellectual migration // Procedia Economics and Finance, 2014. Vol. 14. P. 326–332.

110. Lee E. A Theory of Migration / Demography, 1966. № 3(1). P. 47–57.

111. Migration and Remittances Factbook // International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, 2016. 3 edition. Washington, DC. 299 p.

112. Migration Conceptual Framework: Why do people move to work in another place or country? // AAG Center for Global Geography Education, 2011. 12 p. URL: [http://cgge.aag.org/Migration1e/ConceptualFramework\\_Jan10/ConceptualFramework\\_Jan105.html](http://cgge.aag.org/Migration1e/ConceptualFramework_Jan10/ConceptualFramework_Jan105.html)

113. Number of internet users worldwide from 2005 to 2017 / Statista, 2017. URL: <https://www.statista.com/statistics/273018/number-of-internet-users-worldwide/>

114. Personal remittances, received (current US\$) // The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT>

115. Personal remittances, received (% of GDP) // The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS>

116. Population, total // The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>

117. Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the Statistical Society, 1885. № 46. P. 167–235.

118. Stouffer S. Intervening opportunities and competing migrants // *Journal of regional science*, 1960. Vol. 2, Issue 1. 26 p.
119. Tubalkain M. Estonia hiring IT specialists from Ukraine // *Postimees*, 2016. URL: <https://news.postimees.ee/3624025/estonia-hiring-it-specialists-from-ukraine>
120. Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate) // *The World Bank Data*. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>
121. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *International Migration Report: Highlights*. New York, 2017. 38 p.
122. Volpicelli S. Who's Afraid of ... Migration? A New European Narrative of Migration // *Iai Working Papers* 15 | 32, 2015. 26 p.
123. *World Investment Report 2013: Global Value Chains: Investment and Trade for Development* // UNCTAD, 2013. 44 p.
124. *World Population by Year* // *Worldometers*, 2018. URL: <http://www.worldometers.info/world-population/world-population-by-year/>
125. Zipf G. *Human behaviour and the principle of least effort* // Addison-Wesley Press. Cambridge, Mass., 1949. 573 p.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Кількість дозволів на проживання мігрантів з України в країнах ЄС

Таблиця А.1

Кількість дійсних дозволів на проживання мігрантів з України в країнах ЄС

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ЄС (28 країн)	666077	729552	695775	749388	779953	843199	883918	1027113	1113659
Польща	22801	26571	37921	76162	122274	175656	210402	336346	409304
Італія	177473	229427	218191	223790	224681	233604	236346	238566	234157
Чехія	139801	137724	112050	119083	103165	107254	110712	113863	119667
Німеччина	114566	114931	114599	112016	111747	109781	111650	113226	114277
Іспанія	65398	73111	71397	76180	78214	80866	82726	84333	86035
Португалія	52494	52293	49505	48022	44079	41090	37849	35777	34485
Греція	20514	20902	19093	20182	18477	18787	19236	19841	20084
Словаччина	4726	5413	5788	5515	6193	6361	7450	9913	12061
Франція	6674	6619	6819	7478	8009	8524	9294	10103	10822
Естонія	5537	5583	5462	5909	6025	5994	6649	7780	8627
Австрія	4078	4266	4816	5338	5930	6453	7075	7932	8516
Литва	2930	2664	2466	2801	3239	3714	5277	6163	8321
Велика Британія	н/д	н/д	н/д	н/д	6311	6296	6569	5633	7304
Швейцарія	н/д	н/д	н/д	н/д	5828	6147	6319	6460	6467
Латвія	3410	3228	3194	3380	3641	3931	4747	5787	6282
Нідерланди	1512	2751	2755	2898	2796	2651	3832	4373	4821
Бельгія	2736	2935	3257	3613	3745	3850	3853	4116	4304
Швеція	2407	2569	2668	2946	3267	3531	3465	3719	3838
Угорщина	22554	22648	20379	19221	13802	13149	1759	2271	3428
Фінляндія	2423	2347	2630	2454	2678	1782	3157	3087	3325
Болгарія	767	808	851	773	900	1072	2623	4005	3323
Кіпр	6801	6188	5363	5080	4619	2775	2842	2819	2728
Словенія	1328	1303	1395	1460	1501	1565	1728	1946	2136
Норвегія	1324	1448	1538	1706	1803	1845	1821	1970	2013
Румунія	1274	1260	1362	1409	1317	1401	1574	1843	1872
Ірландія	3676	3415	3309	3076	2609	1959	1624	1766	1672
Мальта	197	198	197	215	235	393	655	786	836
Люксембург	н/д	398	308	387	499	513	562	655	744
Хорватія	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	247	262	464	690
Ісландія	144	138	144	154	162	163	149	167	166
Ліхтенштейн	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	48	46	56	67

\*) Розроблено за [94].

Таблиця А.2

Кількість вперше виданих дозволів на проживання мігрантів з України  
в країнах ЄС

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ЄС (28 країн)	115770	87740	166950	125754	160222	236472	305598	500030	588917
Польща	8003	8447	76485	75168	104730	171769	250054	430081	512552
Італія	19617	7945	13679	5521	18152	18622	12867	23207	24223
Чехія	4051	3759	4275	5392	4714	7453	3392	3365	7712
Німеччина	42328	39640	48249	15409	8493	13996	8761	7850	6867
Іспанія	2380	3294	3288	3179	4548	4838	6163	5667	6500
Португалія	8563	5112	3857	4413	3687	3637	3595	3809	3893
Греція	1761	1356	969	686	782	1040	1592	3340	3016
Словаччина	987	366	222	409	773	873	2053	1908	2828
Франція	3805	3174	2604	2287	2181	2341	2603	2297	2727
Естонія	10203	2829	2681	2104	1119	930	1164	1686	2375
Австрія	967	1 008	1 067	1 152	1 241	1 429	1 583	1 876	2 012
Литва	1067	378	267	466	733	678	1316	1591	1435
Велика Британія	3795	2409	2064	1789	1517	1126	1038	1284	1406
Швейцарія	945	600	658	813	866	938	1119	1248	1391
Латвія	651	595	252	645	403	440	853	1447	1303
Нідерланди	635	700	832	903	1053	903	1099	1383	1289
Бельгія	1788	1908	1348	1459	1412	1192	1322	1186	1261
Швеція	569	505	508	603	632	879	938	1154	1180
Угорщина	244	250	249	297	398	476	598	1488	1086
Фінляндія	745	822	687	873	778	787	840	1027	1063
Болгарія	н/д	н/д	н/д	н/д	1133	1499	743	1297	1001
Кіпр	587	798	964	821	742	885	836	850	893
Словенія	394	647	760	681	599	518	518	677	638
Норвегія	1040	983	897	752	611	576	779	886	625
Румунія	445	294	257	214	309	254	339	482	394
Ірландія	459	378	211	211	208	252	265	351	341
Мальта	335	221	209	262	181	175	258	363	316
Люксембург	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	67	98	116	294
Хорватія	151	63	55	58	78	126	306	297	219
Ісландія	н/д	81	43	60	60	59	89	141	141
Ліхтенштейн	32	24	20	31	29	32	20	25	35

\*) Розроблено за [94].

Таблиця А.3

Кількість вперше виданих дозволів на проживання освітніх мігрантів з України  
в країнах ЄС

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ЄС (28 країн)	8666	5709	7143	5706	8643	15724	22161	30351	25852
Польща	1651	1779	3046	1376	3599	10473	16375	23723	16761
Італія	971	1030	880	1195	1041	1024	843	778	2495
Чехія	245	224	337	283	516	512	712	1649	1947
Німеччина	540	505	560	544	911	965	1 215	426	897
Іспанія	32	30	29	43	89	159	339	639	777
Португалія	260	277	389	406	411	477	496	528	483
Греція	112	93	149	171	212	282	370	493	451
Словаччина	72	110	127	179	288	229	358	455	437
Франція	98	110	113	100	119	175	161	210	235
Естонія	н/д	н/д	н/д	н/д	197	249	192	185	189
Австрія	308	268	230	260	285	284	265	261	160
Литва	880	202	332	263	212	161	93	123	149
Велика Британія	0	26	22	25	26	32	72	164	141
Швейцарія	54	63	45	33	46	68	74	80	115
Латвія	39	31	31	13	30	51	50	71	112
Нідерланди	38	36	53	112	112	111	105	105	107
Бельгія	39	44	31	41	69	83	66	60	86
Швеція	5	3	9	9	21	13	14	89	81
Угорщина	81	70	70	56	90	103	82	101	76
Фінляндія	28	35	28	47	63	66	64	60	70
Болгарія	348	359	196	116	110	84	95	82	67
Кіпр	74	159	275	305	246	225	83	50	65
Словенія	7	10	19	24	44	36	50	45	49
Норвегія	2 581	46	43	39	44	29	26	43	46
Румунія	37	40	44	51	40	47	56	56	35
Ірландія	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	2	10	8	32
Мальта	7	1	1	3	3	25	39	37	32
Люксембург	128	168	109	92	90	89	126	105	24
Хорватія	69	21	26	29	31	27	24	13	17
Ісландія	н/д	5	2	3	7	3	3	2	12
Ліхтенштейн	2	2	9	6	3	5	5	3	5

\*) Розроблено за [94].

## Додаток Б

## Розподіл українських студентів за спеціальностями за кордоном

## Польща, 2015 – 2016 н.р.

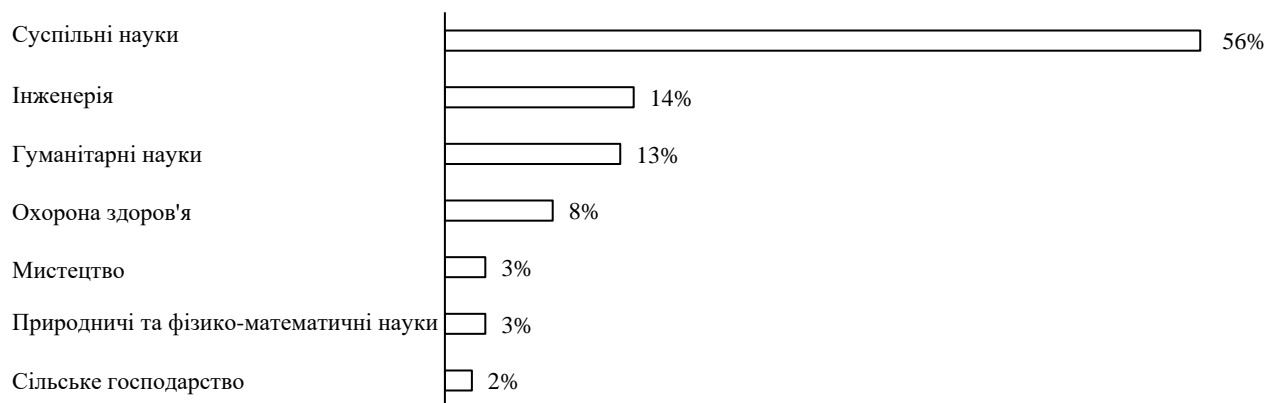


Рис. Б.1. Розподіл українських студентів за спеціальностями у Польщі

## Німеччина, 2014 – 2015 н.р.

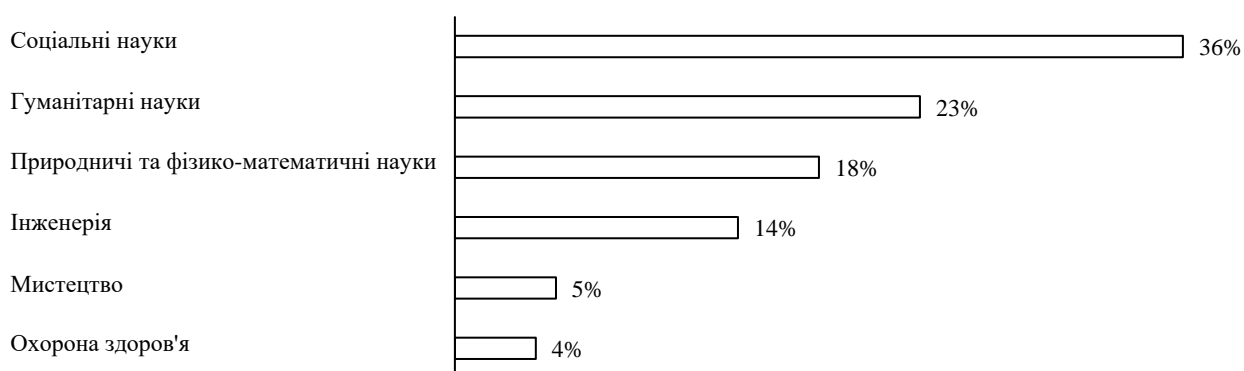


Рис. Б.2. Розподіл українських студентів за спеціальностями у Німеччині

## Іспанія, 2014 – 2015 н.р.

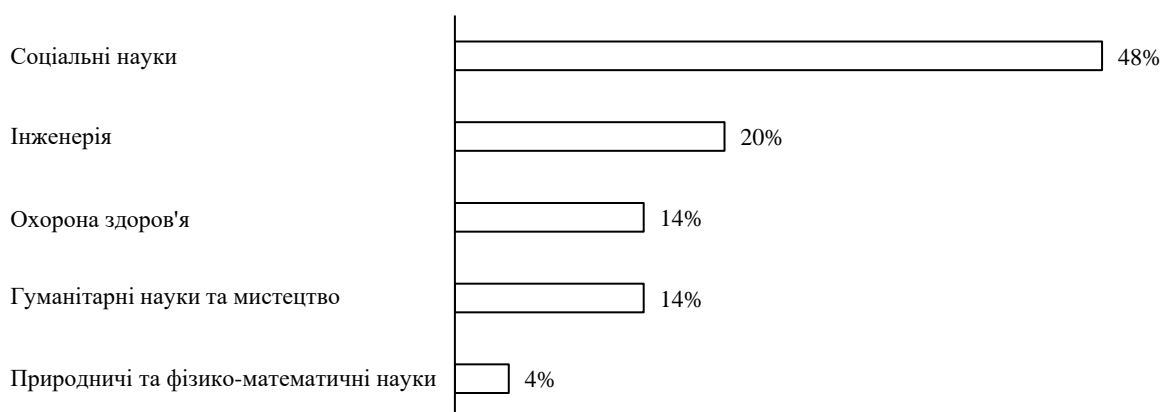


Рис. Б.3. Розподіл українських студентів за спеціальностями в Іспанії

## Італія, 2014 – 2015 н.р.

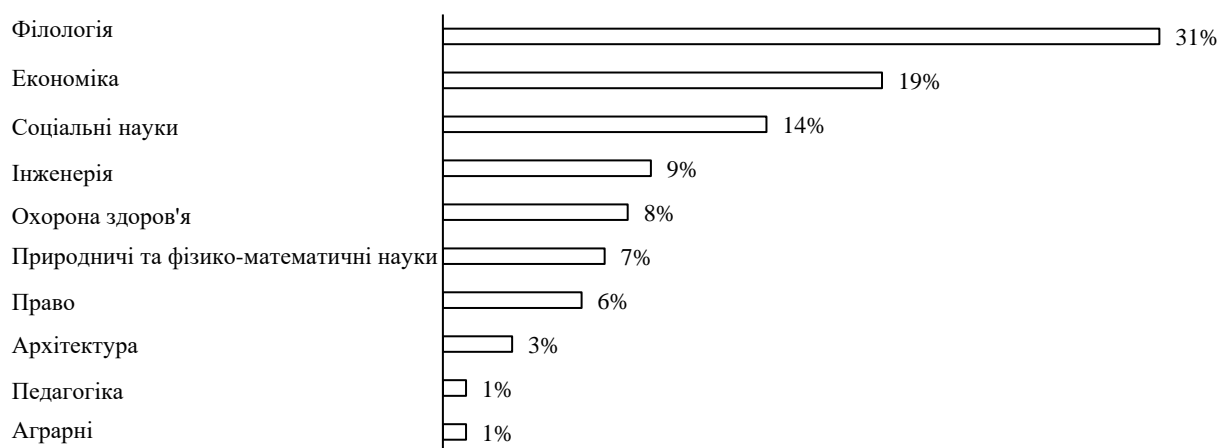


Рис. Б.4. Розподіл українських студентів за спеціальностями в Італії

## Чехія, 2014 – 2015 н.р.

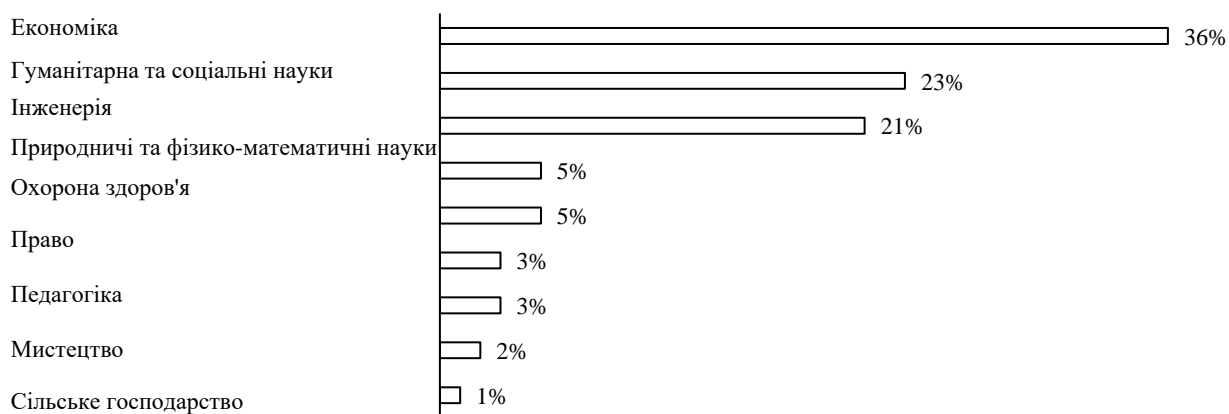


Рис. Б.5. Розподіл українських студентів за спеціальностями у Чехії

## Австрія, 2014 – 2015 н.р.

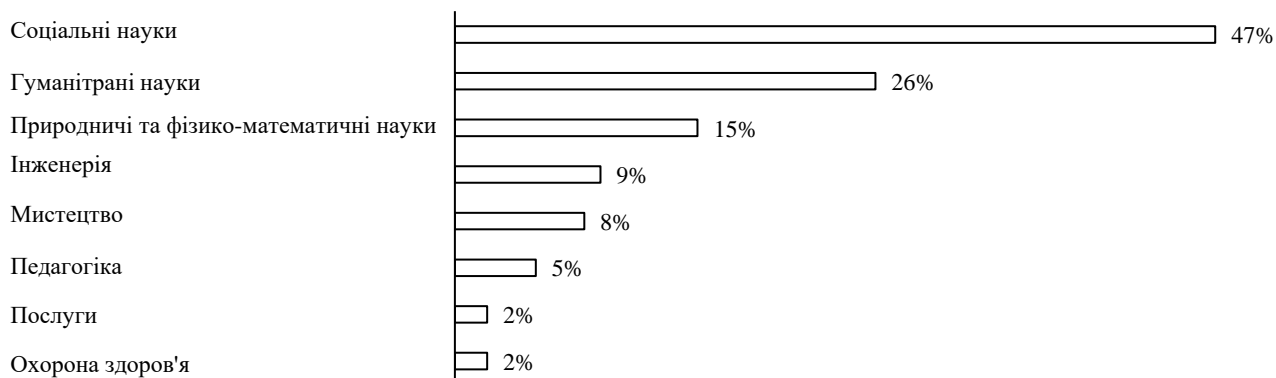


Рис. Б.6. Розподіл українських студентів за спеціальностями в Австрії

\*) Розроблено за [75].

## Додаток В

Динаміка ВВП, рівня безробіття та середньої річної заробітної плати в Україні,  
країнах ЄС та Російській Федерації

Таблиця В.1

Фактична динаміка ВВП, рівня безробіття та середньої річної заробітної  
плати в Україні, країнах ЄС та Російській Федерації

Країна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ВВП на душу населення, дол.									
Польща	14001,4	11542,0	12597,9	13890,7	13143,5	13780,2	14339,7	12564,5	12421,3
Росія	11635,3	8562,8	10675,0	14351,2	15434,6	16007,1	14349,0	9478,8	8889,7
Чехія	22698,9	19741,6	19808,1	21717,5	19729,9	19916,0	19744,6	17715,6	18491,9
Італія	40640,2	36976,8	35849,4	38334,7	34814,1	35370,3	35396,7	30171,7	30674,8
Німеччина	45699,2	41732,7	41785,6	46810,3	44065,2	46530,9	48042,6	41323,9	42069,6
Португалія	24815,6	23064,0	22538,7	23196,2	20577,4	21618,7	22077,5	19252,6	19839,6
Іспанія	35579,3	32334,0	30736,6	31835,3	28563,9	29211,8	29623,2	25787,9	26639,7
Словаччина	18650,4	16513,0	16600,6	18187,2	17274,6	18191,6	18629,8	16132,9	16535,9
Угорщина	15739,7	13029,9	13092,2	14118,1	12888,3	13667,7	14201,4	12483,9	12814,9
Україна	3891,0	2545,5	2965,1	3569,8	3855,4	4029,7	2948,9	2016,0	2072,5
Рівень безробіття, % робочої сили, за оцінками МОП									
Польща	7,1	8,2	9,6	9,6	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2
Росія	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	5,5
Чехія	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0
Італія	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7
Німеччина	7,5	7,7	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1
Португалія	7,6	9,4	10,8	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1
Іспанія	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,4	22,1	19,6
Словаччина	9,5	12,0	14,4	13,6	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7
Угорщина	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8	5,1
Україна	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1	9,2
Середня річна заробітна плата, дол.									
Польща	10741	10720	11019	11026	10904	11042	11268	11533	12154
Росія	7061	7396	8249	8708	10632	10980	9942	6612	7260
Чехія	12335	12312	12599	12781	12754	12617	12885	13176	13587
Італія	32453	32634	32953	32490	31424	31495	31645	31950	32205
Німеччина	38497	38616	38819	39323	39913	40334	40865	41840	42369
Португалія	18955	19780	19751	19315	18441	18812	18474	18383	18333
Іспанія	30146	32184	31595	31144	30272	30301	30250	30553	30613
Словаччина	12106	12517	13061	12930	12783	12897	13131	13588	13934
Угорщина	11161	10761	10784	10756	10401	10417	10383	10525	11057
Україна	4115	2936	3386	3966	4544	4902	3513	2304	2434

\*) Розроблено за [71; 74; 96; 105; 116; 120].



Таблиця В.2

Прогнозна динаміка ВВП, рівня безробіття та середньої річної  
заробітної плати в Україні, країнах ЄС та Російській Федерації

Країна	2017	2018	2019	2020	2021
ВВП на душу населення, дол.					
Польща	13152,4	13154,4	13156,4	13158,4	13160,4
Росія	12217,8	12230,7	12243,5	12256,3	12269,2
Чехія	17882,1	17468,2	17054,3	16640,4	16226,4
Італія	30013,2	28944,1	27875,0	26805,9	25736,8
Німеччина	43936,4	43877,9	43819,4	43760,9	43702,4
Португалія	19066,9	18503,0	17939,0	17375,0	16811,1
Іспанія	25014,1	24010,0	23005,8	22001,7	20997,6
Словаччина	16951,6	16859,4	16767,1	16674,8	16582,6
Угорщина	12595,5	12402,7	12209,8	12017,0	11824,2
Україна	2396,4	2255,8	2115,2	1974,6	1834,0
Рівень безробіття, % робочої сили					
Польща	8,1	8,0	7,9	7,8	7,7
Росія	4,8	4,6	4,3	4,0	3,8
Чехія	5,3	5,1	5,0	4,8	4,7
Італія	13,8	14,5	15,3	16,0	16,8
Німеччина	3,5	3,1	2,6	2,1	1,7
Португалія	14,9	15,4	16,0	16,5	17,1
Іспанія	25,8	26,8	27,8	28,8	29,8
Словаччина	12,2	12,2	12,2	12,1	12,1
Угорщина	6,6	6,2	5,7	5,2	4,7
Україна	9,3	9,5	9,8	10,0	10,2
Середня річна заробітна плата, дол.					
Польща	11873	12017	12160	12304	12447
Росія	8880	8948	9017	9085	9153
Чехія	13450	13584	13717	13851	13984
Італія	31584	31473	31362	31251	31141
Німеччина	42586	43090	43595	44099	44603
Португалія	18105	17942	17780	17618	17456
Іспанія	30238	30128	30019	29910	29801
Словаччина	13880	14057	14235	14412	14589
Угорщина	10505	10467	10430	10392	10354
Україна	2948	2824	2700	2577	2453

\*) Розроблено за [71; 74; 96; 105; 116; 120].

## Додаток Г

## Сценарії розвитку міграційної ситуації в Україні

Таблиця Г.1

Сценарії розвитку міграційної ситуації в Україні за прогнозами вітчизняних і закордонних дослідників

Розробник	Рік виходу публікації	Горизонт прогнозування	Прогнозні тенденції міграції
1	2	3	4
Український центр соціальних реформ	2006	2050	<p>Сценарій 1: середній варіант.</p> <p>Припинення зменшення інтенсивності контактів і додатний міграційний баланс з країнами колишнього СРСР, друга хвиля репатріації депортованих народів; збільшення обсягів прибуття з країн Європи та Америки внаслідок зростання кількості представництв зарубіжних компаній; розвиток потоку імміграції до України вихідців з країн, що розвиваються.</p> <p>Сценарій 2: високий варіант.</p> <p>Прискорений рівень зростання життя населення в Україні; випереджаючий розвиток української економіки порівняно з країнами СНД та Східної Європи; позитивне сальдо міграції протягом усього періоду; зростання імміграції з країн ЄС, СНД, Африки та Азії.</p> <p>Сценарій 3: низький варіант.</p> <p>Зростання еміграції кваліфікованих кадрів до країн ЄС; зростання еміграції до Російської Федерації громадян з російським походженням; невисокий рівень закріплення мігрантів з афро-азіатських країн; додатний міграційний баланс спостерігатиметься у 2030-2035 роках, після чого інтенсифікується виїзд до Російської Федерації.</p> <p>Сценарій 4: наднизький варіант.</p> <p>Відсутність державної політики щодо залучення мігрантів; економічний спад; зростання еміграції до країн ЄС та СНД; зменшенні імміграції з афро-азіатських країн; від'ємне міграційне сальдо протягом усього періоду.</p>

## Продовження табл. Г.1

1	2	3	4
Український інститут публічної політики	2012	2020	<p>Сценарій 1: некерована міграція (Status Quo). Зростання приросту населення за рахунок міграційного обміну; збільшення частки нелегальних мігрантів; погіршення криміногенної ситуації та виникнення міжнаціональних конфліктів через приплив мігрантів з країн Центральної та Східної Азії; зростання тиску на ринок праці.</p> <p>Сценарій 2: керована міграція. Зростання рівня кваліфікації іммігрантів; покращення економічного становища країни за рахунок залучення і ефективного розподілу трудових ресурсів.</p>
Ярошевич М., Ласінська М., Бетлій О. Центр східних досліджень, Польща	2014	2050	<p>Сценарій 1: низький сценарій (найкращий). Зростання ВВП у країнах Східної Європи на 1 %, у країнах-членах ЄС — на 4 %; зростання еміграції з України до країн ЄС до 2020 року до 1,4 млн осіб, після чого поступове скорочення кількості емігрантів до 0,9 млн осіб у 2050 році.</p> <p>Сценарій 2: середній сценарій (реалістичний). Зростання ВВП у країнах Східної Європи на 0 %, у країнах-членах ЄС — на 2%; різке зростання еміграції з України до країн ЄС до 2018 року до 1,6 млн. осіб, після чого поступове скорочення кількості емігрантів до 1 млн. осіб у 2050 році.</p> <p>Сценарій 2: високий сценарій (найгірший). Скорочення ВВП у країнах Східної Європи на 2 %, зростання ВВП у країнах-членах ЄС на 0 %; поступове зростання еміграції з України до країн ЄС до 1,9 млн осіб у 2050 році.</p>

\*) Розроблено за [30, с. 7; 81, с. 83-106; 91, с. 35-45].