

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

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____ О. П. Степанов

«_____» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

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

Тема: «Проблеми та наслідки міграції висококваліфікованих фахівців у
контексті COVID-19»

Виконавець: Гурський Владислав Русланович, група

МЕВ-401

(підпис виконавця)

Керівник: доктор економічних наук. професор,
завідувач кафедри міжнародних економічних
відносин і бізнесу ФМВ НАУ Степанов Олександр
Петрович

(підпис керівника)

Нормоконтролер: Ричка Марина Анатоліївна

(підпис нормоконтролера)

Київ – 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет міжнародних відносин

Кафедра міжнародних економічних відносин і бізнесу

спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»

освітньо-професійна програма «Міжнародні економічні відносини»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Степанов О.П.

«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

**на виконання дипломної роботи
Гурський Владислав Русланович**

1. Тема роботи « Проблеми та наслідки міграції висококваліфікованих фахівців у контексті COVID – 19» затверджена наказом ректора «05» квітня 2021 р. №557/ст.
2. Термін виконання роботи: з 03 травня 2021 року по 20 червня 2021 року.
3. Вихідні дані до роботи: Основними тенденціями сьогодення щодо міграції загалом та міграції висококваліфікованих фахівців, як невіддільної частини цього процесу, стали фактори, пов'язані з пандемією COVID-19, коли непевність та невизначеність ситуації зумовлюють спад виробництва, слабкий попит на робочу силу, а в результаті - зниження рівня зайнятості та доходів. Нові виклики потребують нових рішень, вироблення нових стратегій та засобів регулювання на рівні окремих регіонів, країн та на рівні світової спільноти. Міжнародне співробітництво та прийняття зважених рішень по цім гострим та важливим питанням дасть змогу запобігти значним втратам інтелектуального капіталу багатьом країнам та, зокрема Україні, як молодій державі, яка прагне розвитку в економічному плані, збереження своєї державності та позицій євроінтеграції в стратегічній перспективі.
4. Зміст пояснювальної записки: Перспективи інтелектуальної трудової міграційної політики України з урахуванням її соціально-економічного розвитку в контексті COVID – 19

5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: у роботі розміщено 14 таблиць, 15 рисунків та 4 додатки.

6. Презентація основних результатів дипломної роботи в електронному вигляді. Розроблена презентація в Microsoft Office PowerPoint, складає 25 слайдів.

7. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Вивчити літературні джерела з предмету дослідження та написати заяву про затвердження теми дипломної роботи	29.03.2021	Виконано
2.	Затвердити план дослідження та отримати завдання до виконання дипломної роботи	29.04.2021	Виконано
3.	ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ COVID - 19	03.05.2021 – 10.05.2021	Виконано
4.	АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В КОНТЕКСТІ COVID - 19	11.05.2021 – 17.05.2021	Виконано
5.	НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ COVID - 19	18.05.2021 – 24.05.2021	Виконано
6.	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і додатки	25.05.2021 – 27.05.2021	Виконано
7.	Оформити дипломну роботу та пройти перевірку на плагіат	28.05.2021	Виконано
8.	Попередній захист дипломної роботи	07.06.2021	Виконано
9.	Передати дипломну роботу рецензенту для рецензування (за 10 днів до захисту)	04.06.2021	Виконано
10.	Передати дипломну роботу науковому керівникові для написання відгуку (за 7 днів до захисту)	07.06.2021	Виконано

8. Дата видачі завдання: « 20 » квітня 2021р.

Керівник дипломної роботи
(підпис керівника)

_____ (П.І.Б)

Степанов О.П.

Завдання прийняв до виконання

_____ (підпис випускника)

Гурський В.Р.
(П.І.Б)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Проблеми та наслідки міграції висококваліфікованих фахівців у контексті COVID-19»: 86 сторінки, 11 таблиць, 9 рисунків, 48 літературних джерел, 6 додатків.

Перелік ключових слів (словосполучень): ООН (МОМ), ПАНДЕМІЯ COVID-19, ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ, МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ, ПІ, ПРОЦЕС ІНТЕГРАЦІЇ МІГРАНТІВ, ІНДЕКС ПОЛІТИКИ ІНТЕГРАЦІЇ МІГРАНТІВ, МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ.

Об'єкт дослідження: міграція висококваліфікованих фахівців в умовах COVID – 19.

Предмет дослідження: проблеми та наслідки міжнародної та вітчизняної міграції висококваліфікованих фахівців в умовах пандемії COVID – 19.

Мета дипломної роботи: дослідження проблем та наслідків міграції висококваліфікованих фахівців в контексті пандемії COVID – 19.

Методи дослідження: теоретичний аналіз джерел інформації з проблеми дослідження, метод порівняння, метод узагальнення інформаційних джерел, порівняння, аналіз, синтез, індукція, дедукція, сходження від абстрактного до конкретного.

Отримані результати та їх новизна: визначення проблем та наслідків міграції висококваліфікованих фахівців у контексті COVID-19

Значущість виконаної роботи та висновки: дослідивши перспективи інтелектуальної трудової міграційної політики України з урахуванням її соціально-економічного розвитку в контексті COVID – 19, було визначено, що важливо вдосконалити систему, в якій визначається становище людини в суспільстві, створити умови для розвитку його здібностей.

Рекомендації щодо використання результатів: матеріали дипломної роботи рекомендується використовувати для застосування при написанні звітів, статей про проблеми та наслідки міграційних процесів висококваліфікованих фахівців при пандемії COVID-19.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ I	
ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ COVID – 19	10
1.1. Теоретичні дослідження міжнародної міграції висококваліфікованих фахівців в контексті COVID - 19	10
1.2. Міжнародна трудова міграційна політика в умовах пандемії	20
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ II	
АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В КОНТЕКСТІ COVID - 19	30
2.1. Аналіз поняття інтелектуальної міграції в сучасних умовах.....	30
2.2. Аналіз масштабів та тенденцій розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів	38
2.3. Аналіз проблем міграції висококваліфікованих фахівців в Україні в умовах COVID – 19.....	50
Висновки до розділу 2.....	55
РОЗДІЛ III	
НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ COVID - 19	56
3.1. Оцінка впливу трудової міграції на соціально-економічний стан України в контексті COVID - 19.....	56
3.2. Перспективи інтелектуальної трудової міграційної політики України з урахуванням її соціально-економічного розвитку в контексті COVID–19.....	62
Висновки до розділу 3	66
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..	70
ДОДАТКИ.....	77

ВСТУП

Актуальність теми. Процеси міжнародної міграції в сучасних умовах стали глобальними та мають відношення до населення абсолютно всіх країн та континентів. Недостатній рівень врегулювання проблем міграції, зокрема висококваліфікованих фахівців, які мають значний інтелектуальний потенціал та доступ до інформаційних потоків з виходом на закордонні ринки праці, виглядає особливо загрозливо для країн з недостатнім рівнем доходів, до яких відноситься також Україна. Особливо це стало відчутно в умовах корона кризи, запровадження заходів щодо запобігання розповсюдження корона вірусу COVID-19, закриття кордонів та транспортного сполучення та масового вимушеного переходу до дистанційних форм роботи. Країни, які мають проблеми з економічним зростанням, втрачають вкрай важливий резерв, необхідний для запровадження нових технологій в галузі господарства країни, що на сьогодні, слугує запорукою стабільного розвитку та економічного зростання. Тобто, відбуваються процеси перетікання кваліфікованих кадрів в більш розвинуті країни, завдяки новітнім комунікаційним технологіям, що слугує запорукою виведенню їх економік на ще більш вигідні позиції, а у нерозвинутих в економічному плані країнах існують величезні ризики занепаду економіки та важкі наслідки цього. Ці тенденції мають все більш системний характер та більші масштаби, що стає, по суті, новою формою трудової інтелектуальної міграції.

Основними тенденціями сьогодення щодо міграції загалом та міграції висококваліфікованих фахівців, як невіддільної частини цього процесу, стали фактори, пов'язані з пандемією COVID-19, коли непевність та невизначеність ситуації зумовлюють спад виробництва, слабкий попит на робочу силу, а в результаті - зниження рівня зайнятості та доходів. Нові виклики потребують нових рішень, вироблення нових стратегій та засобів регулювання на рівні окремих регіонів, країн та на рівні світової спільноти. Міжнародне співробітництво та прийняття зважених рішень по цим гострим та важливим

питанням дасть змогу запобігти значним втратам інтелектуального капіталу багатьом країнам та, зокрема Україні, як молодій державі, яка прагне розвитку в економічному плані, збереження своєї державності та позицій євроінтеграції в стратегічній перспективі.

Проблемами міжнародної міграції займалися закордонні та вітчизняні вчені та дослідники: Дж. Аранго, К. Босвелл, Дж. Борхас, Е. Венстейн, Дж.Вільямсон, К. Дагман, О. Дугопольський, І. Горбачова, О. Гуліна, Т.Затонацька, З. Зелінський, Р. Лалонде, С. Кастельс, Д. Кард, А. Куочі, Дж. Коен, М. Колосніцина, П. Мартін, Д. Массей, О. Махонюк, О. Малиновська, М.Міллер, Ю. Марковська – Маніста, Дж. Пішке, Е. Равенштейн, К. Новосад, В. Онищук, Н. Пак, К. Новосад, Р. Скелдон, М. Слотер, Д. Солт, Дж. Тейлор, М. Тодаро, К. Філіпс, Р. Фрідман, Д. Хант, Т. Хаттон, А. Хом'як, Дж. Х'юго, Б. Чізвікта інші.

Рекомендації по регулюванню міжнародної міграції та необхідні засоби для подолання негативних соціальних та економічних наслідків цих процесів дають в своїх роботах такі науковці, як В. Боровик, В. Іонцев, С. Западнюк, Є. Корчемаха, Д. Массей, О. Пробоїв, Е. Равенштейн, В. Шелюк та інші.

Дослідженнями процесів міжнародної міграції в кризових умовах займалися такі науковці, як Д. Блум, Г. Бекер, Дж. Борджас, Х. Злотник, К. Дагманн, А. Портерс, Ф. Мартін, Д. Массей та інші.

У вітчизняній науковій літературі порівняно мало публікацій, які висвітлюють процеси міжнародної міграції висококваліфікованих фахівців, особливо в контексті пандемії COVID – 19, що є новою проблемою та практично не дослідженою. Конкретні рекомендації науковців не враховують стрімких змін умов розвитку сучасної економіки та ринку праці. Особливо важливим є ґрунтовний аналіз цих процесів в умовах невизначеності подальшого розвитку подій та нових, пов'язаних з цією проблемою викликів для України та світової спільноти.

Метою дипломної роботи є дослідження проблем та наслідків міграції висококваліфікованих фахівців в контексті пандемії COVID – 19.

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

- провести теоретичне дослідження міжнародної міграції висококваліфікованих фахівців в контексті COVID – 19;
- розкрити особливості міжнародної трудової міграційної політики в умовах пандемії COVID – 19;
- проаналізувати та дати визначення поняттю інтелектуальної міграції в сучасних умовах;
- провести аналіз масштабів розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів;
- проаналізувати проблем міграції висококваліфікованих фахівців в Україні в умовах COVID – 19;
- оцінити вплив трудової міграції на соціально-економічний стан України в контексті COVID – 19;
- дослідити перспективи інтелектуальної трудової міграційної політики України з урахуванням її соціально-економічного розвитку в контексті COVID – 19.

Об'єктом дослідження є міграція висококваліфікованих фахівців в умовах COVID – 19.

Предметом дослідження є проблеми та наслідки міжнародної та вітчизняної міграції висококваліфікованих фахівців в умовах пандемії COVID – 19.

Методологія дослідження. Методологічною основою дослідження є міжнародне та вітчизняне міграційне законодавство, матеріали Міжнародної організації по міграції при ООН (МОМ), теоретичні напрацювання закордонних та вітчизняних науковців. В першому розділі для дослідження основ міграційних процесів та міжнародної трудової міграційної політики використовувалися методи аналізу та синтезу, структурно-системного підходу. В другому розділі для аналізу масштабів та проблем міжнародної інтелектуальної міграції використовувалися методи логічного та кількісно-якісного аналізу, статистичні методи та порівняльний аналіз. У третьому

розділі використовувався метод причинно-наслідковий, логічних та функціональних зв'язків та залежностей для визначення наслідків пандемії для міграційних процесів висококваліфікованих фахівців для України та дослідження перспектив інтелектуальної трудової міграції.

Теоретичну основу роботи склали дослідження закордонних та вітчизняних вчених у сфері міграційних міжнародних міграційних процесів та наслідків пандемії COVID – 19 та матеріали досліджень Міжнародної організації по міграції (МОМ). При написанні роботи використовувалися матеріали Національного банку України, Державної служби статистики України, національних та закордонних аналітичних агентств. Фактологічною та статистичною основою слугували щорічні звіти Національного банку України, Державної служби статистики України, Світового банку та європейських статистичних агенцій, статистика Міжнародної організації по міграції, статистичної служби ООН, відповідні сайти Internet.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку бібліографічних посилань використаних джерел. В роботі розміщено 11 таблиць, 9 рисунків та 6 додатків. Список бібліографічних посилань використаних джерел включає 48 найменувань, загальна кількість сторінок 72.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ COVID – 19

1.1. Теоретичні дослідження міжнародної міграції висококваліфікованих фахівців в контексті COVID - 19

Загальне поняття «*міграція*» було введено, як науковий термін у 1885 році англійським вченим Е. Равенштейном у статті «Закони міграції», у якій визначаються засоби визначення масштабів міграції, основних чинників, законів міграції, факторів, що впливають на прийняття рішення про міграцію, пропорційність темпів росту міграційних потоків[45].

Загальне визначення *трудової міжнародної міграції*, тобто міграції робочої сили (migration – рух, переміщення) це переміщення працездатного населення з однієї країни в іншу в межах глобального ринку праці [32].

Міграція в цьому випадку виступає формами руху надлишкових трудових ресурсів з одних територіальних центрів до інших, коли міграційні процеси є процесами географічного переміщення трудового населення між регіонами та країнами. Визначення трудового мігранта подається як переміщення осіб з однієї країни проживання до іншої[48].

Однак, потрібно зазначити, що такі визначення трудової міграції не відповідають повною мірою сучасній ситуації на міжнародному ринку праці, що зумовлене стрімкими змінами умов працевлаштування та здійснення трудової діяльності, коли кваліфіковані та висококваліфіковані працівники переходять на дистанційні види робіт, що значно посилюється в умовах пандемії COVID – 19 (це питання більш докладно буде розглянуто в цій роботі надалі).

Як економічна категорія міжнародна трудова міграція є доказом існування *міжнародного глобального ринку праці*, розвиток якого

зумовлений нерівномірністю розподілу трудових ресурсів між країнами. Трудові мігранти залучаються в країни, де попит на робочу силу відповідних рівнів кваліфікації перевищує її пропозиції, у випадках, коли фахівець не може реалізувати власні потенційні можливості на батьківщині та існує вільне робоче місце, яке відповідає його запитам та професійної кваліфікації. Якщо в державі не забезпечені певні умови для фахівців відповідними робочими місцями та потрібним рівнем заробітної плати, такі фахівці переміщуються з національного ринку праці на ринки праці в інші країни та виникає явище відтоку робочої сили.

Інтенсифікація трудових міграційних процесів на світовому ринку праці зумовлена певними причинами [23, с.146]:

1. Стійкі тенденції збільшення контрастів в рівнях економічного та соціального розвитку країн-експортерів та країн-імпортерів робочої сили.
2. Демографічна криза в розвинутих країнах, яка проявляється у скороченні працездатного населення та збільшенні кількості людей похилого віку.
3. Зростання міжнародного руху капіталу та функціонування транснаціональних корпорацій, що сприяє поєднанню робочої сили та капіталу.
4. Попит на робочу силу певної кваліфікації перевищує пропозицію.
5. Наявність або відсутність інформаційних зв'язків між країнами.

ООН виділила два **типи міжнародних мігрантів**, що стосується також, в нашому випадку, трудових висококваліфікованих кадрів[48]:

1. Короткострокові, що змінюють країну проживання від трьох до дванадцяти місяців.
2. Довгострокові, що змінюють країну проживання строком понад 1 рік.

З.П. Бараник зазначає, що у сучасному науковому дискурсі науковці розходяться в думках щодо **визначення інтелектуального та висококваліфікованого мігранта**. Також розбіжності існують щодо

тривалості міграції висококваліфікованих фахівців, коли деякі дослідники вважають мігрантами тільки тих, хто виїхав на постійне місце проживання, а інші враховують також мігрантів, які виїжджають на роботу за контрактом та на навчання [48, с. 1].

Дж. Солт визначає висококваліфікованого мігранта, як фахівця, який має вищу освіту, А. Вільямс переконаний, що будь-який мігрант передає свої знання країні прибуття, тому вважається кваліфікованим. Найбільш прийнятним можна вважати визначення Р. Іредейла: висококваліфікований мігрант це іноземний працівник, який має вищу освіту або значний досвід у певній сфері застосування [9, с.2].

За професійними групами трудових мігрантів З. Бараник підрозділяє на категорії [9, с. 2]:

Мігранти низької кваліфікації - загальна або початкова середня освіта, низька професійна підготовка, виконують роботи відповідно встановленого інструктажу.

Кваліфіковані мігранти - мають середню технічну або неповну вищу освіту, здатні виконувати як розумову, так і фізичну працю.

Висококваліфіковані мігранти - мають вищу освіту, ступінь магістра, здобувають науковий ступінь, мають досвід роботи в певній галузі, посідають провідні керівні посади, здатні виконувати висококваліфіковану роботу у технологічних, економічних та фінансових галузях. Практично в усіх країнах розглядаються як дефіцитний ресурс, країни конкурують за таких працівників мігрантів.

Інтелектуальні мігранти - мають науковий ступінь кандидата або доктора наук, працюють в інтелектуальних сферах освіти, науки та новітніх технологій.

У доповіді Всесвітнього банку зазначається: «Работники считаются высококвалифицированными при наличии у них высшего образования» [13, с. 28].

В даній роботі можливим видається об'єднати поняття висококваліфіковані та інтелектуальні мігранти, оскільки ці дві категорії мають високу кваліфікацію, як працівники. Окремим видом потрібно виділити *освітню міграцію*. І. Романенко визначає її як тимчасове переселення з метою отримання освіти чи підвищення кваліфікації за межами адміністративно-територіальних одиниць постійного проживання [29, с. 114].

Цей вид міграції молоді з освітньою метою не може розглядатися в чистому вигляді як форма міграції науково-технічних кваліфікованих фахівців, але вона може її зумовлювати [20, с. 311]

Н. Павліха та Н. Степанюк зазначають, що освітня міграція є соціально-економічним та демографічним процесами та здійснюється не лише студентами, а й викладацьким складом, науковцями та іншими особами як всередині країни, так і за її межами з метою тимчасової або постійної зміни місця роботи для підвищення кваліфікаційного рівня, стажування, проведення наукових досліджень, отримання освіти [21, с. 220].

Якість вищої освіти в приймаючій країні також має велике значення для залучення висококваліфікованих робітників. Частовисококваліфіковані мігранти приїжджають до країни призначення лише з талантом, притаманним від природи та амбіціям, ще не володіючи особливим людським капіталом та досвідом, і вступають у навчання за програмами програми вищої освіти. Отримання формальної освіти стає важливою точкою входу для таких осіб на ринок праці [13, с. 44].

Таким чином, категорія освітньої міграції може бути додана в цій роботі до загального поняття міграції висококваліфікованих фахівців.

До *основних видів міжнародної міграції* відносяться: постійна (безповоротна), тимчасова (переселення на чітко визначений термін), сезонна (щорічні переміщення у визначений період), епізодична (нерегулярність в часі та напрями поїздки), маятникова, або циркулярна (регулярні робочі поїздки) [15, с. 33].

До міграції висококваліфікованих трудових кадрів, виходячи із загальної кваліфікації відносяться[15, с. 34]:

Тимчасова трудова міграція- передбачає працевлаштування та отримання гідної оплати праці (понад 70% усіх мігрантів це особи працездатного віку від 20 до 65 років).

Сезонна інтелектуальна (в основному навчальна) міграція передбачає переїзд до іншої країни з метою здобуття освіти, що є важливим шансом здобуття передових знань, ознайомлення з іншими культурами, вивчення мов, подолання комунікаційних бар'єрів, покращення власних позицій на глобальних ринках праці. У 2020 році число мобільних студентів у світі зросло до 8 мільйонів осіб у порівнянні з 1985 роком - 1.1 мільйонів осіб.

Маятникова або циркулярна це нелегальна міграція (трудові мігранти з нерегульованим статусом), працюють в іноземній державі без дотримання вимог її законодавства, встановити кількість таких мігрантів об'єктивно неможливо.

Загалом кількість осіб, яких за правовими нормами можливо назвати мігрантами, у 2020 році досягла 281 мільйона осіб. В період 2010-2020 років кількість міжнародних мігрантів зросла на 60 мільйонів, основна частина з яких це міграція робочої сили та членів їх сім'ї. Частка міжнародних мігрантів становить менш як 4% населення світу, однак, постійно та динамічно зростає впродовж останніх двох десятиліть [41]

Міграційні потоки, з якими, більшою мірою стикнулася саме Європа навесні 2015 року вирізнялися великими масштабами та особливими причинами: громадянська війна на Близькому Сході та в Афганістані, коли сирійці та іракці масово тікали від воєнних конфліктів. Але станом на сьогодні актуальною є криза COVID-19, яку називають «коронакризою». Вона сколихнула весь світ та стала причиною багатьох кризових процесів практично в усіх куточках нашої планети. На початку спалаху нового коронавірус у січні 2020 року ця ситуація отримала

класифікацію екстремальної, але дуже швидко переросла в категорію природної кризи, що спричинило значні економічні та психологічні кризи. В умовах сьогодення ми бачимо значні наслідки величезної кризи, спричиненої пандемією.

Коронакриза стала ударом для глобальних економічних процесів. Це більш радикальна криза, ніж інші, яка вивела з ладу економіки багатьох держав, спричинивши дисбаланс в попиті та пропозиції. В Китаї відбулося масове закриття підприємств, що зменшило обсяги постачання, збільшився рівень безробіття та зменшилося споживання. Криза COVID-19 є більш об'ємною, ніж навіть фінансова криза 2008 року, на її подолання знадобиться набагато більше часу, вона відноситься не лише до економічних процесів, а має вплив на основні права людини, такі як життя та здоров'я.

Пандемія COVID-19 дуже суттєво вплинула також на всі форми мобільності людей та, беззаперечно, на міжнародну трудову міграцію. Національні кордони закрилися, поїздки за кордон з метою працевлаштування було відкладено. Одночасно, сотні тисяч трудових мігрантів опинилися у справжній скруті, по-перше, залишившись без роботи в умовах введення карантинних заходів в більшості країн світу, що зумовило масове звільнення, а по-друге, неможливістю повернутися на батьківщину раніше, ніж було заплановано. Велика кількість трудових мігрантів опинилися в умовах тотальної невизначеності відносно працевлаштування, правових та матеріальних можливостей перебування в іншій країні.

Прогнози світового банку на 2021 рік доволі невтішні: пандемія COVID-19 може зменшити обсяги грошових переказів, які надходять в країни з низьким та середнім рівнем доходів з 548 млрд дол. У 2019 році до 470 млрд дол. у 2021 році, тобто значне відбудеться значне зменшення на 78 млрд дол.(14%) [41]. Значні кошти, які надходять від трудових мігрантів покращують умови життя їх сімей та пожвавлюють процеси споживання, а отже, інвестиції в охорону здоров'я, освіту, інфраструктуру, торгівлю та ін..

Для країн з низьким рівнем доходу це зумовить значні втрати та фінансові й соціальні наслідки, що в комплексі зі значним скороченням інших міжнародних фінансових потоків через пандемію потребуватиме розробки та імплементації нових національних стратегій та програм міжнародного співробітництва для мінімізації наслідків цих факторів.

Криза COVID-19 має безпрецедентні *наслідки для міграційних процесів світі*, які до пандемії мали стабільні показники у 5 млн записів, зафіксованих в ОЕСР. Після початку пандемії всі країни ОЕСР обмежили в'їзд для іноземців, кількість дозволів упала майже на 50 % у першій половині 2020 року у порівнянні з 2019 роком, а у другій половині 2020 року до 75%, що стало найбільшим падінням за всю історію та є ознакою стабільності зниження. Нові умови викликали зміни у тенденціях міжнародної міграції (додаток А, Рисунок А.1)[41].

Особливостями трудової міграції в нових умовах стали такі фактори [6, с.14]:

1. Значно послабився попит на робочу силу.
2. Запроваджені стійкі суворі обмеження на поїздки.
3. Значно поширилися види дистанційної роботи серед висококваліфікованих робітників та навчання студентів.

Трудові висококваліфіковані мігранти опинилися на передовій кризи. Основними галузями,Б які, загалом, використовують працю висококваліфікованих робітників є медицина та сфери застосування цифрових технологій, що мають найбільший розвиток та зростання і потенціал в майбутньому. У ОЕСР значна частка медичної робочої сили - це мігранти, кожен четвертий лікар та шоста медсестра. Робочі місця у сфері високих технологій, в основному, забезпечують цифрову інфраструктуру для розумних міст та займаються ключовими видами діяльності та інноваціями векономіці [42].

Наявна невизначеність ситуації найближчим часом, а тому *неможливо оцінити повною мірою* впливи коронакризи на процеси міграції, але

прослідковується дисбаланс таких впливів, коли особливо постраждали мігранти країни Південної Європи, Австрії та Ірландії, їх рівень зайнятості там зменшився на 4 відсоткові пункти, що за два рази більше, ніж у корінних жителів. Саме незначне зниження зайнятості мігрантів у Великобританії, Чеській республіці, Фінляндія та Нідерландах [10, с. 15]

Корона криза в сучасних умовах не єдина проблема в глобальному вимірі, але вона найбільша з усіх, коли країни перестали приймати мігрантів та запроваджують заходи щодо запобігання поширенню корона вірусу, що зумовлює закриття кордонів, портів, авіасполучення, пересування громадян між країнами, а, подекуди, і внутрішнього пересування. У багатьох країнах від громадян вимагається самоізоляція або надання негативного тесту на COVID-19 при виїзді з країни та після прибуття в іншу.

В таких важких умовах постійних викликів процеси міграції, зокрема й висококваліфікованих фахівців *перейшлидо нових напрямків*, а також у нові формати реалізації, нетрадиційні форми зайнятості. Значного поширення набуває зайнятість на умовах строкових договорів, дистанційна та неформальна зайнятість, самозайнятість, що зумовлюється наявним розвитком технологій та комунікацій. У цьому зв'язку потрібно зазначити, що кількість користувачів мережі Інтернет зростає загалом у світі та складає 4,8 млрд осіб, тобто 63% населення планети. Як повідомляє TV Technology із посиланням на звіт Buy Shares, за останній рік їх число зросло на 297 млн. За даними GlobalLogic в Україні доступ до Інтернету має 30 мільйонів осіб, тобто 67% населення [19].

Всі ці нові комунікаційні процеси забезпечують доступ до інформації та нові можливості для працевлаштування висококваліфікованих працівників, які найбільш готові до *дистанційної роботи* за кордоном, а для освітніх мігрантів здобуття освіти та підвищення кваліфікації. Це змінює форми праці та спрощує процеси отримання дозвільних документів на працевлаштування за межами країни, прибирає транспортні витрати та витрати на проживання. Для висококваліфікованих працівників з'являється

можливість працевлаштування *одночасно на декількох напрямках*, а, подекуди й у різних країнах.

Така форма праці є прийнятною для категорій інтелектуальних фахівців з високим рівнем кваліфікації, як форма виходу на різні напрямки застосування своїх знань й навичок та можливість виходити з пропозиціями про працевлаштування на ринки праці багатьох країн одночасно. Нові комунікаційні технології в сучасних умовах надають, по суті, необмежені можливості, особливо для висококваліфікованих інтелектуальних працівників, зменшують психологічні та соціальні навантаження але, одночасно, зумовлюють величезні ризики для держав з недостатнім рівнем доходів втрати кваліфікованих кадрів у ще більш грандіозних масштабах, коли фізично людина присутня в межах країни, але вкладає свої інтелектуальні та професійні знання в розвиток іншої держави.

В Україні щодо трудової міграції загалом та міграції висококваліфікованих фахівців зберігаються загальні світові тенденції та прослідковуються окремі специфічні риси, зумовлені додатковими обставинами, пов'язаними з економічною кризою в країні та суттєвим спадом виробництва, яке поступово стабілізується (але низькими темпами) та військовими діями на сході України, що зумовлює додаткові витрати державного бюджету. Додаткові державні кошти є необхідною складовою державної допомоги підприємствам та бізнесу у запровадженні інноваційних технологій, що зумовлює додаткові робочі місця для висококваліфікованих фахівців. Однак, на цей час перед державою стоять виклики, пов'язані в тому числі з пандемією COVID-19, які потребують врегулювання ще протягом довгого та невизначеного часу.

Наприклад, чисельність кадрів, які залучені у науково-дослідних роботах в Україні скоротилася за роки незалежності у 5,7 раза (з 449,1 тис. осіб у 1991 р. до 79,3 тис. осіб у 2019 р., а у 2020 р., у зв'язку із пандемією ще більш погіршилася). Масове скорочення чисельності працівників, в тому числі висококваліфікованих, посилює прагнення еміграції до країн світу, де

можливостей реалізації інтелектуального потенціалу набагато більше. В країнах з розвинутою економікою ситуація кардинально протилежна. Питома вага витрат на науку підвищується: відносно ВВП витрати на науку у США 2,12%, Німеччині – 3%, Ізраїлі – 5%, Республіці Корея -5%, Швеція та Австрія по 3% [31, с.30].

Трудова міграція громадян за кордон це найбільш значущий та масовий міграційний потік для України, одночасно, протягом багатьох років спостерігається зовнішня трудова міграція висококваліфікованих фахівців та молоді з України та посилення її внаслідок проведення Операції Об'єднаних сил на сході України та економічної кризи. Визначальним став 2020 рік, який наявно продемонстрував гостру проблему зовнішньої трудової міграції висококваліфікованих фахівців в Україні, коли українці масово стали повертатися з-за кордону у зв'язку з оголошенням карантину внаслідок пандемії COVID-19, а через кілька місяців масово поверталися за кордон у пошуках роботи, не знайшовши відповідної в Україні [25, с. 36].

Визначення трудової міграції в Україні визначається Законом України «Про зовнішню трудову міграцію від 5 листопада 2015 року» та ще низкою законодавчих актів, які будуть розглянуті в наступних розділах [2] Цей закон визначає трудову міграцію як переміщення громадян України, пов'язане з перетинання державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування, а трудовий мігрант, відповідно, – громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави. **Основні причини**, тобто фактори масової зовнішньої трудової **міграції висококваліфікованих кадрів в Україні** це [25, с.37]:

1. Незадовільний рівень заробітної плати та умови праці;
2. Недостатність робочих місць за рівнем високої кваліфікації;
3. Соціально-економічна криза та спад виробництва;
4. Відсутність можливостей для розвитку та самореалізації.

Кризові явища в економіці країни. Недостатній рівень заробітної плати, незадовільні умови праці, недостатньо розвинута та поширена сфера новітніх технологій, а тим самим відсутність умов для розвитку та реалізації свого інтелектуального потенціалу. На противагу цьому наявний доступ до великих інформаційних потоків, а особливо тенденції, пов'язані із заходами з запобігання розповсюдження корона вірусу та закриття кордонів й вимушена ізоляція, що спонукає висококваліфікованих фахівців шукати місце роботи чи навчання на більш вигідних умовах та в більш розвинутих країнах.

1.2. Міжнародна трудова міграційна політика в умовах пандемії

Зміни, які відбулися та продовжують відбуватися на світовому ринку праці свідчать, що проблема збереження традиційних робочих місць та підтримка зайнятості надзвичайно загострилася. При розв'язанні цих питань потрібно враховувати заходи, що проводиться по забезпеченню захисту та дотриманню профілактичних заходів задля запобігання або зменшення поширення коронавірусу, надзвичайно жорсткі карантинні обмеження, які спричинили ще більші проблеми на глобальному ринку праці. *Світова міграційна політика* повинна враховувати значні ринкові трансформації, викликані новими умовами та кризою COVID – 19, які закріпили певні *тенденції*[26, с.49], що стали частиною щоденного життя вкраїнах по всьому світу та які повною мірою можна віднести до міжнародної міграції висококваліфікованих працівників:

1. Сформувалися нові трудові відносини - нові правила та стандарти, а також норми роботи, відбулося поєднання праці людей та штучного інтелекту.

2. Закріпилися форми дистанційної роботи, коли працівникам масово пропонують віддалену роботу та експериментують з різними її способами, відбувається формування особливого прошарку мігрантів, які не

прив'язані до конкретної країни, або пересування в іншу країну та можуть працювати дистанційно.

3. Відбулася зміна цінностей, коли матеріальні чинники поступово втрачають вагу, а на зміну їм приходять цінності знань, навичок та гнучкого прилаштування до сучасних вимог ринку праці.

4. Мобільність робочої сили в умовах пандемії знизилася, але після її закінчення у перспективі прогнозується стрімкий рух робочої сили у пошуках не лише більшого рівня заробітку, але, в основному, сприятливих умов проживання без переживань та потрясінь.

5. Пандемія COVID – 19 прискорила перехід в багатьох професій, особливо інтелектуальних в онлайн режим та створення віртуальних робочих місць.

6. Використання штучного інтелекту зумовило заміну звичайних традиційних робочих місць різного виду роботами.

В докладі Міжнародної організації по міграції при ООН (МОМ) за 2020 рік зазначено: «В кризисных ситуациях мигранты могут сталкиваться с особыми проблемами в доступе к документам, информации, ресурсам и помощи, а также могут испытывать дополнительную нестабильность и подвергаться дискриминации. Меры реагирования не предусматривают систематического учета проблем этого порядка до и во время кризисов, и для поддержки эффективного планирования и обеспечения готовности необходимы дополнительная информация и данные на местных уровнях. Однако, без финансирования, политической воли и участия мигрантов одной лишь информации недостаточно для поддержки обеспечения готовности. В большинстве рассмотренных примеров сотрудничество возникало спонтанно или в результате решений вышестоящих инстанций в правительствах или международных организациях» [14, с. 327].

В цих умовах тотальної невизначеності щодо багатьох питань, в тому числі і трудових міграційних процесів, потрібно реагування міжнародних

організацій всіх типів, зміни в політиці на державному рівні окремих країн та у глобальному масштабі.

Кількість міжнародних мігрантів за 20 років зростає до 280,6 млн осіб та становить 3,6% населення планети. В загальній кількості населення частка мігрантів найбільша в ОАЕ, Катарі, Кувейті, а найбільш бажаною для мігрантів залишаються США. Проблема міжнародної міграції не є новою для світу, але окреслилися нові виклики під впливом пандемії COVID – 19[43].

Чисельність міжнародних мігрантів у світі неухильно зростає, а також зростає комплекс викликів для національних економік та світової економіки в цілому. Міжнародна міграційна політика зумовлює запровадження наступних заходів: законодавчих, організаційних, фінансово-економічних та адміністративних заходів, які спрямовані на врегулювання процесів в'їзду та виїзду населення з країн, зокрема робочої сили.

За допомогою такої політики держави впливають на регулювання міграційних процесів, виходячи з національних пріоритетів та якісного і кількісного складу мігрантів. Єдиних підходів застосування таких механізмів не існує і кожна держава регулює їх, зважаючи на особливості міграційних ситуацій, на обрані шляхи та традиції її міграційної політики. Спільним є комплекс, який складається з управлінських функцій: видачі віз, забезпечення правового статусу та прав іноземних працівників всередині держави, прикордонний контроль, контроль за виконанням правил перебування у країні, випровадження з країни та ін.[15, с. 40].

Нові комунікаційні технології в сучасних умовах надають, по суті, необмежені можливості, особливо для висококваліфікованих інтелектуальних працівників, зменшують психологічні та соціальні навантаження але, одночасно, зумовлюють величезні ризики для держав з недостатнім рівнем доходів втрати кваліфікованих кадрів.

На початку цього століття Глобальною комісією з питань міграції при ООН були вироблені *рекомендації щодо принципів та напрямів міграційної політики*[15, с.40]:

Цей закон визначає трудову міграцію як переміщення громадян України, пов'язане з перетинання державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування, а трудовий мігрант, відповідно, – громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави.

Загалом, в Україні виїжджає багато кваліфікованих працівників, шукаючи кращих умов праці та перспектив. Через це велика кількість підприємств, лікарень, шкіл, заводів залишається без працівників (рис. 1.1.).

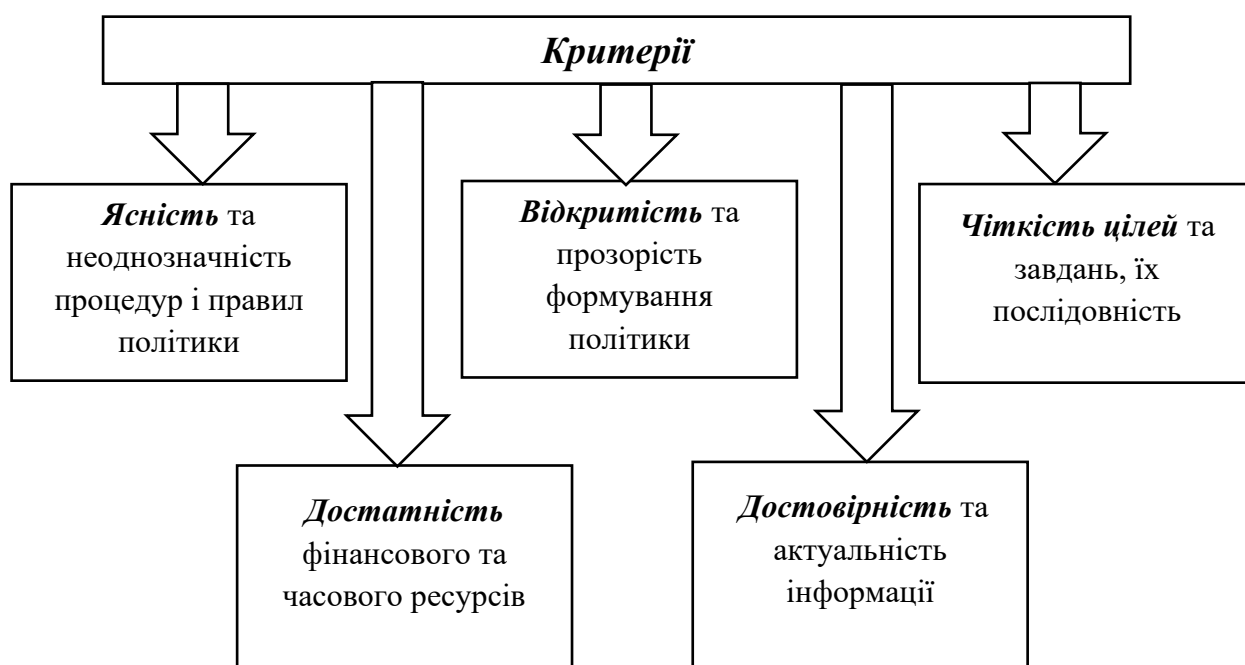


Рис. 1.1. Критерії міграційної політики

Примітка. Побудовано автором за даними Дугопольська Т.І. Міжнародна міграційна політика: від теорії до імплементації. Вип. 12. 2020. С.40.

Регулювання міграції належить до прерогатив держави. До пандемії COVID-19 держави здійснювали комунікації та об'єднувались за допомогою різних форм міжнародно-правових домовленостей, що є проявами міжнародної солідарності та поваги до прав людини. Як було

зазначено вище (див.Рис.1.1) *пандемія COVID-19 внесла корективи* до сприйняття на державному рівні міграційних викликів. На початку 2020 року понад 150 держав закрили свої кордони, внаслідок чого мільйони людей не змогли виїхати на заробітки за кордон, приїхати в додому, працедавці залишилися без необхідної робочої сили, здійснювалися безпрецедентні заходи з недопущення розповсюдження корона вірусу та порушувалися права і свободи людей, враховуючи винятковість обставин, що склалися.

У зв'язку з пандемією COVID-19 Мережа ООН з міграції закликала міжнародну спільноту будувати міграційні стратегії згідно з Глобальним договором про безпечну, впорядковану та регульовану міграцію (Глобальний договір, GCM) від 10-11 грудня 2018 року, прийнятий 192-ма державами (крім США) на Міжурядовій конференції у Марракеші. Цей договір пропонує методи розв'язання найгостріших проблем міграції, які пов'язані з пандемією та закладати в нові стратегічні міграційні програми конструктивне та гуманне сприйняття мігрантів та міграції. Договір пропонує диверсифікацію шляхів врегулювання міграційних процесів та виконання гідних умов повернення на батьківщину, застосування міграційного затримання в крайніх випадках, припинення затримання дітей й родин та забезпечення швидких безпечних й дешевих каналів для грошових переказів. Також в договорі зазначені та закріплені цілі та мета погодження такого документу - всебічне врегулювання явищ міжнародної міграції на основі комплексного підходу, коли міграція стає загально корисним явищем та усуваються ризики та проблеми, міграція стає впорядкованою та легальною [12]

Міжнародні стандарти відносно міграційних процесів мають тривалу історію врегулювання питань міграції, що має втілення, зокрема, у ряді договорів, актів, хартій та ін. (таблиця В.1 у додатку В).

Міжнародна політика трудової міграції зумовлює у випадку дефіциту працездатного населення залучати мігрантів та здійснювати регуляторні дії для зменшення відтоку громадян за кордон, а також повернення тих, які виїхали раніше. Пандемія коронавірусу наявно

продемонструвала, наскільки ринки трудової міграції є залежними від залучення робочої сили. Прикладом цього слугують країни, де рідко зріс дефіцит працівників під час пандемії. Вже через кілька місяців після початку пандемії у березні 2020 року дефіцит робочої сили у Франції становив 200 тис. осіб, у Німеччині - 300 тис. осіб, у Британії та Іспанії по 80 тис. осіб, в Італії - 250 тис. осіб. Країни, які відчувають нестачу кваліфікованих кадрів намагаються залучати на ці роботи власник громадян за допомогою додаткових пільг, але ці засоби не є дієвими та доводиться покладатися на повернення іноземних мігрантів. Якщо приплив мігрантів стає надлишковим, його обмежують правовими та адміністративними, а також економічними заходами [15. с.43].

Існують *варіанти розвитку трудової міграції* у зворотному порядку, коли країнами заохочується виїзд власних громадян за кордон, тим самим скорочуючи рівень безробіття та збільшуючи валютні надходження від працюючих за кордоном мігрантів. Такі заходи застосовуються, наприклад в Індонезії, Пакистані, Бангладеш, Йорданії, Ємені, Таїланді, Тунісі, Узбекистані, Таджикистані та інших країнах.

Оптимальна чисельність працездатного населення в країні дає можливість урядовим органам спрямовувати зусилля на стабілізацію ситуації та забезпеченню паритетного обміну населення з іншими країнами на основі залучення висококваліфікованих спеціалістів, а натомість направлення молоді в інші країни для здобуття там якісної освіти, але з умовою після здобуття знань повернення додому та зобов'язання держави забезпечити належні умови повернення та працевлаштування.

Окремим елементом міграційної політики є *процеси інтеграції мігрантів* з приймаючих країн за допомогою отримання громадянства та анти дискримінаційної політики. Існує *Індекс політики інтеграції мігрантів* MIREX, який слугує виміром та за допомогою якого порівнюється міграційна політика 52-х країн: країн-членів ЄС, Австралії, Японії, Канади, Південної Кореї, Нової Зеландії, США, Туреччини, Норвегії та

інших. Показники по напрямках політики: політична участь, мобільність ринку праці, доступ до громадянства, здоров'я, постійне проживання, освіта, антидискримінація та інше [35].

Найвищі індекси політики інтеграції мігрантів у Швеції, Португалії, Фінляндії та Норвегії, Бельгії та Німеччини (78, 75, 69,69, 67, 61 бал відповідно) [15, с. 44].

Україна набрала 48 зі 100 можливих балів в міжнародному Індексі інтеграції мігрантів MIPEX. Про це повідомив аналітичний центр «Європа без бар'єрів», який проводив оцінку в Україні за методологією, розробленою брюссельською організацією MigrationPolicyGroup, з посиланням на сайт MIPEX. Український результат виявився близьким до середнього показника серед країн-учасників (52 бали).

Українська політика інтеграції мігрантів знаходиться на схожих рівнях з іншими країнами Європи - Молдовою та Румунією табільш інклюзивна у порівнянні з Польщею, Словаччиною та Росією, які є найближчими сусідами. Загалом MIPEX відносить підхід України до інтеграції до категорії «рівність на папері»: іммігранти мають доступ до базових прав і безпеки, але позбавлені рівних можливостей, показники інтеграції у різних сферах приймають значення від майже 100 до майже 0 [28].

Державні заходи, за допомогою яких регулюють міжнародну міграцію поділяються на [15,с. 45]:

1. Правові: квоти (кількісні параметри міграції, професійної структури мігрантів), вимоги підтвердження професійної кваліфікації, її обмежень по стану здоров'я тощо.

2. Економічні - встановлення плати на в'їзд та працевлаштування, можливості отримання громадянства, придбання нерухомості, масштабні інвестиції тощо.

Економічно розвинуті країни **за типом міграційної політики** поділяються на три групи (див.Табл. 1.1).

Типологія держав за видом імміграційної політики

Тип країни	Характеристика типу країни	Приклади країн
Країни, лояльні до міграції (політика «відкритих дверей»)	Схвалення постійної, а не тимчасової імміграції, дозвіл на об'єднання родин, надання постійним мігрантам громадянства, однак використання селективного підходу до якості робочої сили	США, Канада, Австралія, Швеція
країни проміжної моделі міграції	Практика прийому іммігрантів ускладнена, перевага надається жителям колишніх колоній, хоча дозволяється об'єднання родин і є можливість отримати постійне громадянство	Франція, Нідерланди, Велика Британія
країни, що реалізують переважно політику «гостьової міграції». Т	Схвалення тимчасової імміграції, заборона об'єднання родин, суворі критерії натуралізації	Німеччина, Швейцарія, Бельгія

Примітка. Складено автором за даними Дугопольська Т.І. Міжнародна міграційна політика: від теорії до імплементації. Вип. 12. 2020. С.45.

До 70% держав обирають *політику рееміграції (репатріації)*, тобто політики заохочення повернення на батьківщину. За оцінкою ОЕСР впродовж п'яти років перебування в іншій країні повертаються до 50 % мігрантів. Міжнародні опитування засвідчують, що мігранти загалом повертаються не з причини поліпшення рівня життя на батьківщині, а коли прослідковуються перспективи та можливості для самореалізації.

Політика повернення реалізується наступним чином [15, с. 45]:

- винайдення дієвих способів заохочення прийняття мігрантами рішення про повернення;
- оптимізація та спрощення умов повернення;

- введення ефективних засобів реінтеграції в суспільство на батьківщині;

Основною метою реінтеграції є забезпечення системності та сталості процесів повернення мігрантів на батьківщину.

Держави обирають різні моделі та засоби міграційної політики, але основною проблемою для всіх без винятку країн, а особливо розвинутих, є **нелегальна міграція**. Ця проблема є універсальною та, як і б жорсткі запобіжники не ставили міграційні служби, тенденції до збільшення нелегальних мігрантів в світі мають стійкий характер, кількість нелегальних мігрантів нарощується з кожним роком. Заходи боротьби з цим явищем: штрафні санкції, які накладаються на самих мігрантів та їх роботодавців, тюремне ув'язнення та депортація.

Але самими дієвими способами боротьби з нелегальною міграцією є запровадження ефективних можливостей для легального в'їзду та працевлаштування у обраній мігрантом країні, реалізації там своїх можливостей як фахівця та вірогідне повернення на батьківщину з новими отриманими знаннями та навичками. Такий варіант міграції був би самим оптимальним саме в умовах вітчизняних реалій, коли на передній план виходять проблеми економічного плану та виходу із кризи, яка стала вже системним явищем та тільки посилюється новими викликами, пов'язаними з пандемією COVID-19.

Висновки до розділу I

Таким чином, враховуючи основні тенденції у світовому вимірі, а також в Україні, коли наявні виклики економічних криз, воєнних конфліктів, а особливо кризи, викликані пандемією COVID-19 необхідним є виділити нові фактори, які впливають на міграційні процеси та призводять до зміни форм та напрямків трудової міграції. Це особливо стосується висококваліфікованих фахівців та їх мотивації до працевлаштування за

кордоном, коли необмежений доступ до інформаційних потоків дає можливість не тільки отримувати потрібну інформацію, а є необхідною умовою в період обмежувальних заходів практично в усіх країнах шукати нові форми застосування своїх знань та професійних навичок. Прагнення особистого розвитку та підвищення професійного рівня, працевлаштування у країнах більш розвинутих економічно та технологічно, отримання достойної матеріальної винагороди за свою працю спонукає висококваліфікованих працівників до пошуку нових варіантів застосування свого інтелектуального потенціалу.

Міжнародна міграційна політика повинна бути направлена на вироблення гнучких стратегій для максимального використання позитивного потенціалу трудової міграції в інтересах розвитку активного міжнародного співробітництва в умовах нових викликів для світової спільноти. Міграційна політика в країнах світу у відповідь на пандемію COVID - 19 трансформується: надається продовження дозволу на роботу, врегульований статус, доступ до медичного обслуговування та соціального захисту, інтеграційне затримання заміняють на альтернативні заходи на рівні місцевих громад.

РОЗДІЛ II

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В КОНТЕКСТІ COVID - 19

2.1. Аналіз поняття інтелектуальної міграції в сучасних умовах

Інтелектуальний капітал будь-якої країни є каталізатором її економічного зростання та інноваційного розвитку. Розвинені країни активно формують сприятливі умови для залучення висококваліфікованих трудових ресурсів та акумулювання інтелектуального капіталу, на чому ґрунтується їх міграційна політика в сучасних умовах. Високорозвинені держави підходять до формування економічних систем шляхами розвитку інтелектуального продукту: розвинуті розумові та аналітичні здібності, вміння гнучко реагувати на міжнародній тенденції, високий рівень самоорганізації, моральності та самоконтролю. Тому в умовах сучасного світу економічні системи та їх конкурентоспроможність будуються на основі інтелектуального ресурсу. Здатність всебічного використання високо розвиненої особистості все більше починає бути визначним фактором економічного розвитку та рівня добробуту громадян держави.

Міжнародна міграція висококваліфікованих кадрів є одним із видів міжнародної міграції та одержала назву інтелектуальної міграції, або «відпливу умів». Це процес еміграції фахівців, вчених, кваліфікованих працівників з регіону чи країни, зумовлений, в основному, економічними, рідше політичними чи іншими причинами.[16, с.10].

Міжнародна організація по міграції (МОМ) зазначає: «Утечка мозгов» определяется как миграция высококвалифицированных работников из более бедных в более богатые страны, а «неэффективное использование мозгов» подразумевает недооценку навыков, когда мигранты в итоге устраиваются на

работу, требующую более низкий уровень квалификации, чем приобретенный ими в странах происхождения»[14, с. 197].

Енциклопедія Britannica визначає цей термін як «міграція освічених або професійних кадрів з однієї країни, сектора економіки або галузі в іншу, зазвичай для одержання кращої оплати або умов життя»[36].

У розвинутих країнах створюються максимально комфортні соціально-економічні умови для формування знань та ідей, що знаходиться у прямій залежності від здатності державних інституцій продуктивно їх засвоювати. Позиції країни в глобальному масштабі входять у пряму залежність з можливостями розвитку та примноженням власного інтелектуального капіталу, а також створенням науково-технологічних парків, лабораторій, наукових та навчальних установ, де активно формується інтелектуальний потенціал країни та залучаються іноземні спеціалісти. В країні, яка не дбає про розвиток національного інтелектуального капіталу відбувається відтік висококваліфікованих фахівців, що викликає незворотні процеси падіння якості навчання нового покоління, розвитку науки, освоєння нових технологій, на чому будується конкурентоспроможність та ефективність не тільки економічної системи країни, а й політичні та суспільні процеси також починають рухатися у зворотному напрямку [9, с. 2]

Тому прийнято називати процеси відтоку інтелектуальних кадрів з країни *«відплив умів»*. Однак, потрібно зауважити, що практично всі країни, незалежно від розвитку, тою чи іншою мірою, стикаються з явищем інтелектуальної міграції. Але в країнах, де попит на висококваліфікованих фахівців менший, ніж пропозиція ринок праці не може забезпечити таких працівників робочими місцями, що зумовлено слабким розвитком економіки країни, а якщо робочі місця є в наявності, то вони не забезпечують потрібний рівень оплати та гідні умови праці [16, с.10].

Українські науковці Д. Пудрик, М. Легенький та Л. Альошкіна провели *дослідження проблематики міжнародної міграції* з метою виявлення наявності позитивних та негативних впливів міграційних процесів на рівні

інноваційного розвитку країни та на ефективність державного управління. Вчені провели вибірку 2500 наукових статей, що опубліковані у наукових журналах, які індексуються науково-метричною базою даних Scopus та провели бібліометричний аналіз, який був зосереджений на вивченні питань мігрантів. В результаті аналізу було виявлено, що кількість публікацій стрімко зростає за останні роки. Найпотужніші дослідження були надані вченими з США, Канади, Франції, Великобританії. Висновки бібліометричного аналізу підтвердили, що вчені виділили широкий спектр детермінант, які можуть стимулювати або обмежувати мігрантів. Таким чином, ефективність державного управління має посередницьку роль між міграцією та інноваціями розвитку країни [44, с. 336] (рис. 2.1.).

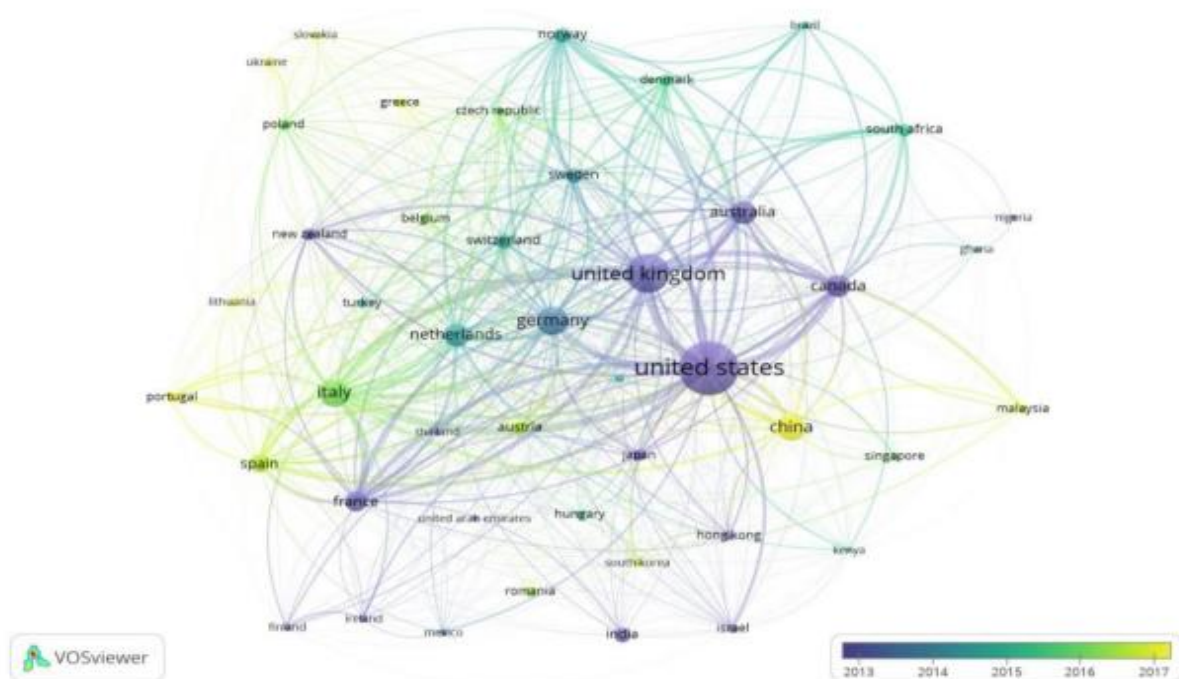


Рис. 2.1. Накладна візуалізація приналежності країн до вчених, які досліджували міграцію та інноваційний розвиток

Джерело: Pudryk, D., Legenkyi, M., & Alioshkina, L. Innovation Development and Migration: Panel Data Approach. Marketing and Management of Innovations. 2021. С. 338.

Об'єктом розслідування були Болгарія, Хорватія, Литва, Латвія, Польща, Румунія, тобто найближчі сусіди України, до стандартів розвитку яких наша країна має прагнення наблизитися на даному етапі розвитку. Залежні змінні - коефіцієнт чистої міграції, незалежні змінні - показники світового уряду: контроль корупції, ефективність державного управління, політична стабільність, верховенство права, врахування думки суспільства та підзвітність уряду.

Отримані дані підтвердили, що інноваційний розвиток та ефективність управління (політична стабільність та відсутність насильства / тероризму, нормативна якість, врахування думки суспільства) мали статистично значущий вплив на рівень міграції. Висновки науковців повинні використовуватися для визначення стратегічних цілей інноваційного розвитку країни, що допоможе подолати демографічні проблеми та стримати відтік висококваліфікованої робочої сили [44, с. 346]

За даними Міжнародної організації по міграції в останні роки багато уваги приділяється внеску мігрантів в інноваційну діяльність, особливо в країнах призначення. Рідко оскаржується консенсусна думка, що висококваліфіковані мігранти є важливими рушіями інновацій у світі. Нещодавня доповідь визначила чотири способи, за допомогою яких **мігранти можуть активізувати інноваційну діяльність** [14, с. 200]:

- а) завдяки більшій концентрації мігрантів в секторах економіки, в яких спостерігаються тенденції до збільшення інновацій;
- б) через патенти та як підприємці;
- в) у частині їх більшого внеску в бізнес-стартапи у порівнянні з місцевими жителями;
- г) шляхом посилення інвестиційних та торговельно-технологічних відносин.

Сполучені Штати демонструють найяскравіші приклади нововведень для мігрантів. Враховуючи їх концентрацію в таких сферах, як наука, високі

технології, машинобудування та ін. мігранти в США реєструють вдвічі більше патентів, ніж місцеві жителі.

В недавньому дослідженні, метою якого було визначити як висококваліфікована імміграція впливає на «перерозподіл продуктів» у США, Британії, Франції та Німеччині було виявлено, що 10% збільшення частки працівників, які в'їхали за візою H-1B, пов'язана із збільшенням на 2% показників перерозподілу продукції. Тобто, компанії, які наймають висококваліфікованих робітників з рівнем освіти не нижче вищої, створюють більше нових продуктів. Перерозподіл продукції, що є ще одним показником інновацій, визначається як вихід нових продуктів на ринок та виведення з нього старих продуктів. У доповіді МОМ зазначено, що беззаперечно є **позитивна кореляція між висококваліфікованими мігрантами та інноваціями**[14, с.200].

Характерною закономірністю сучасної міжнародної міграції висококваліфікованих фахівців є значне та постійне збільшення масштабів залучення у світові міграційні процеси кадрового потенціалу науки з більшості країн світу. Останнім часом країни третього світу проявляють активність у залученні вчених, коли, на відміну від потужних країн, пред'являють попит на наукові кадри не тільки вищої, але й середньої кваліфікації, особливо що стосується викладацького складу, що характерно також, останнім часом для Китаю, який виявив інтерес до залучення вчених із країн Східної Європи та колишніх країн СРСР. США є основним світовим конкурентом залучення інтелекту як носія та генератора сучасних наукових знань та вмінь, а також високих технологій. В цій країні близько 20 % зайнятих у сфері інформаційних технологій це емігранти. Також зросла міграція висококваліфікованих фахівців до Республіки Корея, Таїланду, Китаю, Гонконгу, Сінгапуру, Малайзії, Індонезії [16, с. 10].

Серед **причин міграції висококваліфікованих фахівців** не завжди основними причинами є економічні (низький рівень умов праці та заробітної плати, неможливість забезпечити сім'ю, слабка технологічна оснащеність для

здійснення наукових досліджень та ін.), до цих причин приєднується політична нестабільність, яка є характерною для України, починаючи з 2014 року.

Також до цих причин долучаються *йособистісні причини*: потреба самореалізації, кар'єрний ріст, пошук сприятливого середовища для акумуляції наукових знань, підвищення кваліфікації, можливостей академічної мобільності, потрібні рівні взаємодії науки та бізнесу.

Як було зазначено в пункті 1.1, до виду міграції висококваліфікованих фахівців можливо віднести також *освітню міграцію, як категорію переміщення кваліфікованих фахівців в другу країну* для отримання там підвищення кваліфікації та освіти. І. Романенко освітню міграцію вважає виключно тимчасовим переселенням [29, с. 117].

Н. Павліха та Н. Степанюк надають велике значення *освітній міграції* як соціально-економічному демографічному процесу, що здійснюється не виключно студентами, а також науковцями, професорсько-викладацьким складом та ін.[22, с. 220].

В Європі створюють різноманітні інструменти на регіональному рівні для інтеграції у сфері освіти, що сприяє інтенсифікації освітньої міграції (як приклад Болонський процес у Європі) та покликані створити єдиний освітній простір зі спільними підходами у навчанні, де визнаватимуться документи про освіту. Цей вид міграції найменш шкідливий, на відміну від інших видів міграції, що є його специфічною особливістю. Освітня міграція є бажаною та обумовлена доходами не тільки в освітній галузі чи окремого освітнього закладу, а для економіки країни в цілому. Освітні мігранти представлені, як правило, найбільш обдарованими та вмотивованим людьми, готовими до сприйняття нових знань та технологій. Вони скоріше пристосовуються до місцевого ринку праці, вивчаючи його протягом отримання освіти та краще адаптуються до мовного й культурного середовища [18, с.234].

В країнах Європейського Союзу *національна політика* має спрямування на залучення висококваліфікованих працівників, але не надає

громадянам третіх країн права на проживання та роботу в країнах ЄС. Це є специфічною проблемою, тому має знаходити шляхи вирішення за допомогою додаткових законодавчих заходів, спрямованих на залучення висококваліфікованих фахівців за допомогою дозволів на довгострокове проживання - *«BlueCard»* (придумана аналітичним центром Bruegel по прикладу *«Greencard»* в США), яка являє собою схвалений дозвіл на роботу в ЄС (Директива Ради 2009/50/ЄС) [27].

Це дає змогу висококваліфікованим працівникам, які не є громадянами ЄС знаходитися та працювати в будь-якій країні в межах Європейського Союзу, винятком є Британія, Ірландія та Данія. На відміну від американської *«Greencard»*, Європейська *«BlueCard»* має ширші можливості щодо захисту працівників та возз'єднання сімей, а також дозволяє робітникам, які мають таку карту не залежати від роботодавців під час подачі заявки на довгострокове проживання [16, с.11].

Також прикладом такого підходу є бальна система Австрії – система *«Червоно-біло-червона картка» (RWR Karte)*, яка дозволяє кваліфікованим працівникам з країн, що не входять у Європейську економічну зону та їхнім сім'ям емігрувати до Австрії на постійне проживання. До висококваліфікованих фахівців відносяться в цьому випадку працівників з дефіцитними професіями, такими як, наприклад машинобудування та охорона здоров'я. Працівники цих категорій не зобов'язані доводити свої знання німецької мови перед в'їздом до країни, хоча за знання німецької або англійської мови нараховуються додаткові бали [13, с. 43].

Наприклад, у Данії імміграційна *програма «дозволеного списку»* встановлює мінімальну кваліфікацію для кожної професії. У кількох країнах існують гібридні програми, що поєднують характеристики багатьох підходів. У деяких програмах трудової міграції в країни Європи на постійне проживання та тимчасову міграцію для висококваліфікованих спеціалістів подання запрошення на роботу суворо не вимагається. У Франції економічні мігранти мають право звертатися за отриманням *багаторічної візи «талант*

- *паспорт*», якщо вони займають в країні посаду висококваліфікованого фахівця [13, с. 44].

Загалом 25% мігрантів, які перебувають в ЄС це працівники, які мають вищу освіту, у країнах, які не членами ОЕСР таких працівників 35% [11].

За результатами останніх опитувань інституту «Gallup» 33% висококваліфікованих фахівців, які планують емігрувати перевагу ЄС надають 33%, США 19%, в інші популярні на сьогодні для еміграції країни (Китай, Австралія, Швейцарія, Нова Зеландія, Росія) 48% фахівців. Для залучення мігрантів в США застосовують політику, керовану попитом, тому вони найбільше вмотивовані у кваліфікованих мігрантах з країн «третього світу», що мають в основі культурні та економічні причини. Такі мігранти виходять на ринок праці США на тимчасовій основі або з «Greencard».

Успішна політика відносно працівників високої кваліфікації має ряд спільних ключових характеристик для різних країн. Вони чітко визначають шлях до отримання дозволу на постійне проживання або громадянство. Право на проживання та безпеку роботи особливо важливі для висококваліфікованих мігрантів, оскільки вони, як правило, мають постійну роботу, яка вимагає значних вкладень у розвиток людського капіталу, що пов'язано зі специфікою праці. Досвід Австралії, Канади та Сполучених Штатів демонструють важливість запровадження та застосування такої політики. Довгострокові гарантії права на проживання, а також доступ до освітніх та інших видів державних послуг, особливо важливі для висококваліфікованих мігрантів, бо багато з них переїжджають до країни з родинами. Крім того, висококваліфіковані мігранти, як правило, більш чутливі до максимальної податкової ставки для них є більш привабливими приймаючі країни зі сприятливим податковим режимом [13, с. 44].

Потрібно зазначити, що Україна, як і деякі сусідні країни, має високий рівень освіти, особливо в технічних та фізико-математичних напрямках, отже, наша країна має значний потенціал в інноваційних галузях, зокрема у сфері інформаційних технологій.

2.2. Аналіз масштабів та тенденцій розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів

Невід'ємний елемент міжнародного ринку праці це вільне переміщення працівників мігрантів між країнами та континентами, що включає всі верстви населення. Під впливом процесів глобалізації світовий ринок праці зазнає суттєвих трансформацій та набуває якісно нових рис і особливостей.

Глобальний ринок праці є системою міждержавних відносин щодо узгодження попиту та пропозиції робочої сили, регулювання міжнародних міграційних потоків. *Умовами успішного функціонування* міжнародного ринку праці є подолання національними ринками праці відокремленості та замкнутості, зростання ефективності використання сукупної робочої сили та розширення можливостей обміну інформацією та досвідом, активізація міжнародних міграційних процесів. Відбувається інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили у світовому масштабі. Необхідними умовами розвитку процесів міжнародної трудової міграції є вивчення закономірностей, складу, структури та інших важливих характеристик для оцінки впливів міжнародної міграції на подальший розвиток економік країн [11, с. 12].

У доповіді Світового Банку «Міграція и «утечка мозгов»» за 2019 рік *глобальна міграція* розглядається як «многогранное явление, обусловленное различными причинами, имеющее экономические и социальные последствия для всех тех, кого оно затрагивает, и описывающее ответные меры государственной политики, определяемые исходя из контекста....Текущие проблемы свидетельствуют о том, что разработчики государственной политики не могут справиться с ситуацией на рынке труда или воздействовать на силы, влияющие на миграцию. Эти силы слишком мощные, чтобы их преодолеть простыми ограничительными мерами. Ими необходимо управлять с помощью инновационных и экономически обоснованных мер»[13, с. 2].

Міжнародна інтелектуальна міграція розглядається всіма країнами без винятку як стратегічний ресурс держави та який безпосередньо впливає на всі економічні та соціальні процеси в державі. Існує поширене правило використовувати мігрантів як дешеву робочу силу, в тому числі і висококваліфікованих працівників. Потрібним є проводити **повний аналіз взаємодії трудової міграції та соціальної політики** у випадку кожної конкретної країни, але в контексті розвитку глобального ринку праці. Цей аналіз проводиться за наступними напрямками[25, с. 42]:

1. Взаємодія міграції та економічних процесів, що присутні на макрорівні: зв'язок інфляційних процесів та міграційних впливів податків, вплив грошових переказів, диференціація заробітної плати.

2. Зв'язки міграції з ринком праці та зайнятістю населення в аспектах впливу на процеси формування рівня заробітної плати, впливи нелегальної трудової міграції на тіньову економіку. Взаємозв'язок міграції та соціальної політики в державі.

Ринки праці є сегментами світової та національної економіки, які **найбільше постраждали від пандемії корона вірусу COVID-19**, що виражене у зменшенні на ринку робочої сили, залучення її до економіки. Ці впливи найширше проявилися у забороні чи певному обмеженні трудової діяльності. Криза COVID-19 стала шоком для ринку праці, інспірувавши на ньому революцію. Згідно даних Міжнародної організації праці, більше мільярда людей постраждає у фінансовому аспекті від пандемії та очевидним є на сьогодні вплив на розмір заробітної плати та на збереження робочих місць [11, с. 48].

Під час корона кризи прогнозовані рівні міжнародних потоків мігрантів знизилися на 27% у порівнянні з даними до корона кризи COVID-19, але фактично відбулося незначне зростання чисельності у порівнянні 2019 та 2020 років з 272 млн осіб до 281 млн осіб відповідно[36].

Ці зміни фактично є відбиттям диверсифікації економічних можливостей працівників мігрантів, коли прогнозується загострення

конкуренції, особливо на сегменті ринку праці висококваліфікованих працівників мігрантів. Завдяки основним регіонам та країнами-донорами за статистикою 2020 року забезпечувалася стабільна ситуація відносно міжнародних міграційних процесів, розподіл по основним регіонам наступний[10, с.19]:

- Європа – 63 млн осіб (23% від загальної кількості);
- Центральна та Південна Азія – 51 млн мігрантів;
- Латинська Америка та Кариби – 43 млн мігрантів;
- Східна та Південно-Східна Азія – 38 млн мігрантів;
- Північна Африка та Західна Азія – 38 млн мігрантів;
- Африка на південь від Сахари – 28 млн мігрантів;
- Північна Америка – 4 млн мігрантів;
- Океанія – 2 млн мігрантів.

За час корона кризи відбулися певні процеси, які мали значний вплив на міжнародну мобільність працівників мігрантів (рис. 2.1.).

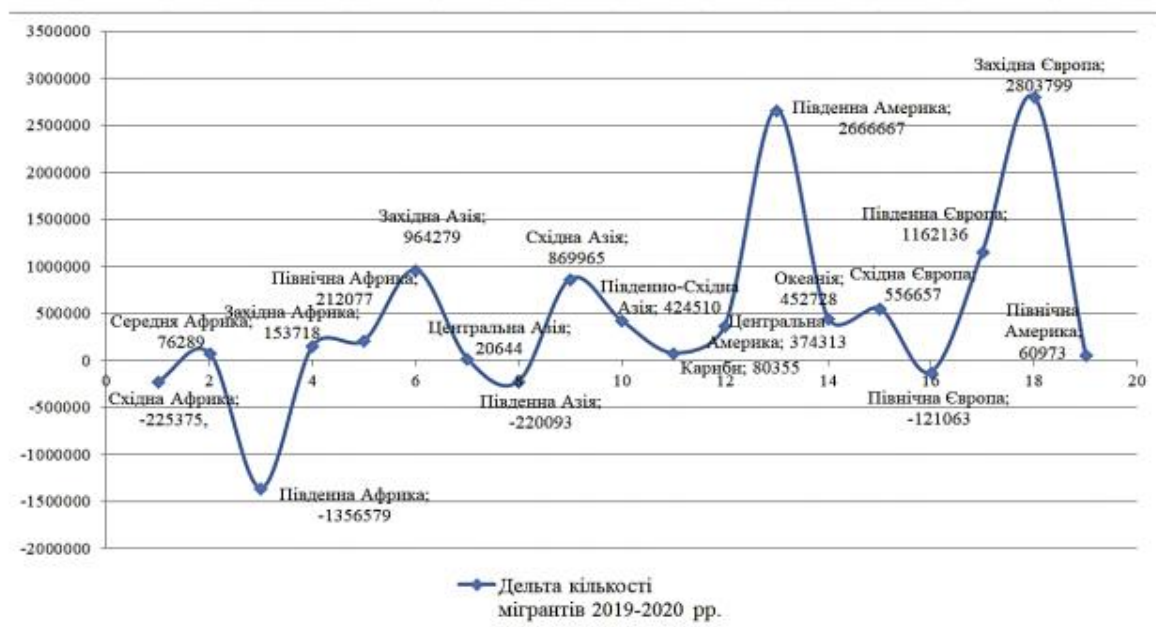


Рис. 2.1. Динаміка глобальних процесів міграції за регіонами в умовах корона кризи COVID-19 2019-2020 років.

Джерело. Вплив корона кризи на глобальні міграційні потоки. Міжнародна міграція: наукова робота. Тернопіль. 2021. С. 23.

Професор Вартонської бізнес-школи А. Грант вивчає зміни, які відбуваються на світовому ринку праці та зазначає, що найбільш ймовірно в результаті впливу корона кризи COVID-19 на глобальний ринок праці буде відбуватися адаптація робочих місць. Що зробить роботу висококваліфікованих працівників змістовною та вмотивованою за допомогою більшої прихильності та щирості, а також змін у традиційній конструкції управління компаніями. Коли керівники повинні будуть в більшою мірою довіряти працівникам керувати графіком роботи самостійно, давати можливість вибору дистанційної роботи чи присутності робітника безпосередньо на робочому місці та продовжити після закінчення кризи удосконалювати різні альтернативні варіанти роботи, які проявили себе під час пандемії. Однак нові форми роботи не можуть замінити у більшості випадків традиційних робочих місць для працівників мігрантів, зокрема інтелектуальних [11, с.48].

З боку країн-донорів причини виникнення висококваліфікованої трудової міграції це велика густина населення та масове безробіття, недосконала соціальна політика, економічні кризи. Федеральним резервом США було оцінено збитки від пандемії та сукупні збитки на рівні 18 млрд дол США [11, с. 48].

З боку країн-реципієнтів основні причини інтелектуальної трудової міграції це потреба у висококваліфікованій робочій силі.

Іммігранти, як правило, **зосереджені в кількох приймаючих країнах**. Ця концентрація найбільш помітна щодо висококваліфікованих працівників, які, в більшій частині, концентруються в місцях, де приріст продуктивності та побічні ефекти агломерації є найвищими (наприклад, як Кремнієва долина для технічних професіоналів або Лондон для професіоналів у галузі фінансів). Висококваліфіковані мігранти переважно іммігрують до країн з вищим рівнем доходу, з ліберальною політикою та виборчим підходом до мігрантів на основі кваліфікації, а також з вищею віддачею на інвестований людський капітал. Таким мігрантам легше долати географічні відстані, мовні

та правові бар'єри, що дає їм можливість розширити географію країн для еміграції. Нормативне середовище, використання англійської як офіційної мови та існування ліберального ринку праці є одними з основних причин, чому Великобританія, наприклад, приваблює - більш висококваліфікованих іммігрантів, ніж інші європейські країни, на частку США припадає третина всіх мігрантів з вищою освітою [13, с. 10].

Міжнародна міграція висококваліфікованих працівників зумовлена багатьма причинами, але **основною причиною** все ж залишаються **відмінності у рівнях заробітної плати**, які значно відрізняються у розвинутих країнах та тих, що розвиваються. 15 з 56 державної заморозили мінімальну зарплату за час пандемії, а Казахстан зменшив. Інші країни підвищили рівень мінімуму на початку 2021 року.

Найбільше вона підросла в Україні - на 27% у порівнянні з 2020 роком. Однак, зарплата розміром 143 євро залишається однією з найнижчих у світі. Мінімальна зарплата в популярних серед українських заробітчанських сторін виросла наступним образом: в Чехії на 11,6% (507 євро); в Польщі на 9,8% (складає 2062 злотих або 458 євро); у Великобританії на 7,7% (1417 євро); в Німеччині всього на 1,5% (1614 євро), найбільший розмір мінімальної кількості є в Люксембурзі (2202 євро), а найменший у Узбекистані (48 євро)[17]

Найвищі зарплати в ЄС: Люксембург – 2 тисячі 202 євро, Ірландія – 1 тисяча 724 євро, Нідерланди – 1 тисяча 685 євро, Бельгія – 1 тисяча 626 євро, Німеччина – 1 тисяча 614 євро, Франція – 1 тисяча 555 євро.

Найнижчі зарплати в ЄС: Латвія – 500 євро, Румунія – 458 євро, Угорщина – 442 євро, Болгарія – 332 євро. В Україні мінімальна заробітна плата з січня 2021 року становить 6 тис. грн. [17].

Статистичні дані середнього рівня заробітних плат в європейських країнах подані у додатку Г (таблиця Г.1, рис. Г.1).

Залучення висококваліфікованих мігрантів може бути **позитивним та негативним фактором для країни**. З одного боку міжнародна міграція

допомагає країнам, що розвиваються та країнам з високим рівнем фертильності пришвидшити приріст робочої сили та збалансувати ринки, приймаючі країни намагаються поповнити нестачу висококваліфікованих працівників. Що зробить роботу висококваліфікованих працівників змістовною та вмотивованою за допомогою більшої прихильності та щирості, а також змін у традиційній конструкції управління компаніями. Коли керівники повинні будуть в більшою мірою довіряти працівникам керувати графіком роботи самостійно, давати можливість вибору дистанційної роботи чи присутності робітника безпосередньо на робочому місці та продовжити після закінчення кризи удосконалювати різні альтернативні варіанти роботи, які проявили себе під час пандемії. Однак, така міграція позбавляє країни походження кваліфікованого потенціалу, одночасно викликаючи занепокоєння у населення приймаючих країн, однак надання громадянства в більшості країн, а особливо в країнах ЄС є досить складним процесом [11, с.12] (табл.2.1.).

Таблиця 2.1

Основні позитивні тенденції міжнародної міграції
висококваліфікованих працівників

Фактори впливу	Характеристика
<i>Позитивні впливи</i>	
1	2
Матеріальні вигоди висококваліфікованих працівників мігрантів	Світовий банк фіксує тенденції, пов'язані з переїздом кваліфікованого працівника з найбільш бідних країн: доходи зростають в середньому в 15 разів; Збільшується чисельність дітей – членів сімей мігрантів вдвічі, рівень дитячої смертності в 16 разів; грошові перекази дозволяють скоротити масштаби бідності в сім'ях мігрантів; обсяги грошових переказів мігрантів, починаючи з 2019 року перевищили обсяги прямих іноземних інвестицій.
Економічне зростання (прямо чи опосередковано)	Сприятлива вікова структура висококваліфікованих мігрантів приводить до збільшення чисельності робочої сили та зростанню ВВП і фінансової системи шляхом часового проміжку сплати внесків. Продуктивність праці зростає внаслідок високих професійних знань та навичок. Після повернення на батьківщину

	відбувається позитивний вклад в економічний розвиток країни шляхом інвестицій коштів, людського та соціального капіталу.
--	--

Продовження табл.2.1

1	2
Зменшення навантаження на пенсійні системи розвинутих країн (старіюче населення)	У більшості країн призначення висококваліфіковані працівники мають відносно високі рівні заробітної плати та роблять більше соціальних внесків, ніж потребують допомоги; роблять суттєвий вклад в економіку приймаючої країни, зумовлений заповненням економічних секторів професійними кваліфікаціями високого рівня, чисельність високооплачуваних мігрантів сприяє масштабам інновацій у розвиток підприємств та підприємництва; відіграють важливу роль у сприянні інвестиційним потокам та транскордонним перенесенням знань та умінь; внаслідок високої оплати праці є активними споживачами товарів та послуг, сприяють зростанню рівнів внутрішньо ринкового попиту.
Здійснюють вплив на середній рівень зайнятості та заробітної плати	Для країн з низьким рівнем доходів вплив розподіляється відносно структури ринку праці, економічних змін, інвестиційної політики. У країнах з високим рівнем доходів цей вплив обмежений та залежить від ступеня інтегрування в національний ринок праці, функціонування систем забезпечення та рівнів доходів мігранта). У всіх випадках розглядаються як дефіцитний ресурс та меншою мірою, ніж низько кваліфіковані працівники відчувають ризики.

Примітка. Складено автором за даними: Глобалізація ринку праці: виклики для України: збірник матеріалів доповідей круглого столу. 2021. С. 12-15

На сьогодні у світі відбувається диференціація міграційних потоків, коли є пропозиція на глобальному ринку великої кількості низько кваліфікованих працівників, а з другого боку стрімке удосконалення новітніх технологій спонукає залучати висококваліфікованих фахівців для роботи в сучасних технологічних галузях. Такі фахівці потребують також певних умовпраці. Проте, при збалансованій політиці ці процеси узгоджуються та слугують національному розвитку країн походження та призначення [25] (див.Табл.2.2).

Основні негативні тенденції міжнародної міграції
висококваліфікованих працівників

Фактори впливу	Характеристика
<i>Негативні тенденції</i>	
1	2
Обмеження основоположних прав та свобод	Більшість країн закладають у національні правові акти повагу до основних прав та свобод мігрантів, але на практиці існують певні обмеження прав мігрантів на свободу об'єднань та ведення колективних перемовин, що пов'язано з їх невизначеним статусом відносно громадянства.
Дискримінація у сфері зайнятості	Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП (КЕЗКР) наголосив на необхідності моніторингу та застосування методів боротьби з ксенофобією та дискримінацією мігрантів за соціально-культурними факторами (громадянство та віросповідання), зайнятістю працівників.
Соціальний демпінг	Роботодавці наймаючи не місцевих працівників, а мігрантів викликають невдоволення громадян країни
Обмежені доступи до можливостей визнання кваліфікації	Особливо це пов'язано з невизнанням або обмеженнями на визнання кваліфікації висококваліфікованих працівників, що у підсумку приводить до розтрати інтелектуального потенціалу. Від 25 до 45% працівників мігрантів в Європі мають надмірні або недостатні рівні кваліфікації для виконання робіт, що є причиною дисбалансу на ринку праці.

Примітка. Складено автором за даними: Глобалізація ринку праці: виклики для України: збірник матеріалів доповідей круглого столу. 2021. С.12-15.

У світовій економіці, що базується сьогодні на широкому використанні інформаційних технологій інтелект перетворюється на важливий продукт. однак, потрібно зауважити, що значна частка висококваліфікованої робочої сили у галузях з фізично важкими умовами праці подекуди перетворюється на низькооплачувану дешеву силу, що може бути пов'язане з такими факторами як незнання іноземної умови, довірливість до роботодавця та неухважність під час підписання контракту [11, с. 21].

Необхідною умовою на сьогодні та одною з головних стала підтримка рівнів зайнятості населення в цілому, що ускладнюється необхідністю

дотримання профілактичних заходів задля запобігання захворюваності на COVID-19. Дуже жорсткі обмеження введенні під час перших хвиль корона вірусу значно загострили проблеми трудової міграції.

Особливості ринків праці, результати їх функціонування, а також політика щодо висококваліфікованих робітників суттєво відрізняються між країнами. Чотири країни призначення - США, Великобританія, Канада та Австралія - приймають понад дві третини всіх висококваліфікованих мігрантів у світі. Багато висококваліфікованих робітників із західноєвропейських країн із високим рівнем доходу, в тому числі з Франції та Німеччини, прагнуть переїхати з Європи до чотирьох згаданих країн з різних причин. Їх також спонукає той факт, що концентрація висококваліфікованих фахівців генерує синергетичні ефекти та додаткові ефекти, що підвищують продуктивність праці. Політику у відношенні висококваліфікованих мігрантів необхідно формувати з урахуванням цих особливостей. Ця політика особливо актуальна для європейських країн, які є одночасно країнами-донорами та країнами, які приймають таких мігрантів. У регіоні Європи та Центральної Азії значна частка міграції висококваліфікованих спеціалістів складається з внутрішньої регіональної міграції. Основна передумова політики, керованої попитом, полягає в тому, що іммігранти повинні влаштуватися на роботу в країні-отримувачі, основний тягар відбору лягає на ринки праці та роботодавців. Неявно передбачається, що якщо мігрант здатний швидко отримати роботу, він може мати чисту вигоду, і йому слід дозволити в'їзд в країну. Перевага віддається мігрантам, які негайно працевлаштовуються, що сприяє розвитку економіки[13, с. 39-40].

Проведені громадські консультації «Bluecard» визначили *потенційну привабливість кількох країн для висококваліфікованих фахівців*: Німеччина 32%, Франція 11%, Нідерланди 8%, Британія 7%, США 30%, Канада 27%, Норвегія 14%, Австралія 11%. Причиною послужили такі додаткові фактори: високі рівні добробуту в країнах, охорони здоров'я,

заробітної плати та розвитку інформаційних технологій. Висококваліфіковані робітники США становлять дві третини від рівня Євросоюзу та мають порівняно низькі темпи трудової міграції, але приймають понад 200 тисяч кваліфікованих трудових мігрантів за рік. Також трудова міграція кваліфікованих працівників в Австралію, Канаду та Нову Зеландію вдвічі перевищує середнє значення по Євросоюзу відносно розміру їх ринків праці [16, с. 11].

За даними Міжнародної організації по міграції при ООН (МОМ) за 2020 рік для більшості країн Південно-Східної та Східної Європи головною рисою протягом десятиліття став факт, що *еміграції стало в кількісному відношенні більше, ніж імміграції*, через досить низький рівень імміграції порівняно з іншими регіонами Європи. Завдяки цим та іншим факторам для кількох європейських країн прогнозується дуже значне скорочення населення до 2050 року, включаючи Боснію і Герцеговину, Болгарію, Румунію, Республіку Молдова та Україну. Еміграція від східноєвропейських країн до західноєвропейських - одна з тенденцій зростання, особливо після розширення ЄС у 2004 та 2007 роках, додавши додаткові Східноєвропейські держави з одночасним розширенням зовнішніх кордонів ЄС на схід до країн, що не є його членами. Еміграція зі Східної та Південної Європи значною мірою охоплює робітників-мігрантів із професійних груп з високою кваліфікацією. Наприклад, в останні роки спостерігається різке збільшення кількості медичних працівників, які прибувають у Західну Європу, в основному їх приваблює більша зарплата. Медичні працівники з таких країн, як Румунія, Польща та Словаччина, залишили свої країни їдуть працювати у Західну Європу. До 2015 року, за підрахунками МОМ, Румунія втратила половину своїх лікарів. Еміграція висококваліфікованих спеціалістів, крім скорочення чисельності населення, створює гострий дефіцит робітників у деяких секторах країн Східної Європи [14, с. 104].

У 2018 році Китай пом'якшив вимоги щодо отримання віз для професіоналів та висококваліфікованих фахівців-робітників, орієнтуючись на

залучення найбільш обдарованих іноземців до роботи в економіці, яка поступово переходить від виробництва до сфери послуг. У цьому ж році країна вперше створила Державну імміграційну адміністрацію [14, с. 91].

Рівень еміграції висококваліфікованих робітників високий, особливо в деяких країнах Балканського та Східного регіонів з низьким рівнем доходу та загалом у Європі. Серед людей з вищою освітою частка емігрантів становить 55 % в Боснії та Герцеговині, по 40 % у Вірменії, Латвії, Албанії, Казахстані, Молдові, Північній Македонії та Румунії. Країни, де кількість висококваліфікованих фахівців менше, ніж в інших, стикаються з вищими темпами еміграції [14, с. 91].

«Відплив умів» зумовлений не тільки факторами заробітної плати, існують і **інші причини**, такі як:

- можливості для професійного розвитку та навчання;
- краще майбутнє для членів сім'ї (наприклад, освітні можливості для дітей);
- більш комфортні умови життя та праці.

Територіальна близькість ринків праці Європейського Союзу, привілейований доступ до них, а також наявність великих діаспор у країнах ЄС зменшує витрати на еміграцію з багатьох країн регіону Європи та Центральної Азії [13, с. 46].

Однак дедалі частіше політики занепокоєні тим фактом, що еміграція, висококваліфікованих мігрантів може дорого коштувати відносно «відтоку мізків» та «неефективного використання мозку». У зв'язку з цим зазвичай підіймаються та широко обговорюються питання втрати або недостатнього використання висококваліфікованого людського капіталу [14, с. 197].

Політика запобігання відтоку інтелектуального капіталу включає три напрямки впливу на ці процеси:

1. Міграційний менеджмент, який займається встановленням державою порядком в'їзду та виїзду.

2. Політика залучення потенціалу діаспори в інтересах розвитку держави.

3. Внутрішня політика, спрямована на демократизацію та розвиток економіки окремих держав та світового господарства загалом.

Загальна кількість висококваліфікованих працівників мігрантів зростає з кожним роком. Однак точному визначенню не піддається, що зумовлено об'ємами та складною структурою переміщення населення між країнами. Для кожної країни на певному етапі складається унікальна комбінація факторів розвитку міжнародної трудової міграції, що впливає на суспільні інститути через стан зовнішньої мобільності, яка під впливом глобальних факторів стає більш ліберальною та сприятливою. Багато країн прагнуть залучити висококваліфікованих мігрантів, оскільки вони створюють додаткові ефекти підвищення продуктивності праці, заповнюють дефіцит ринку праці, легше інтегруються у суспільство країни перебування та не створюють напруги на систему соціальних послуг.

Наслідки міграції висококваліфікованих фахівців неоднозначні, виїзд висококваліфікованого фахівця певною мірою впливає на державу – втрачені кошти на навчання фахівця будуть вважатися втраченими. За такого виду міграції країна втрачає конкурентоспроможність на глобальних ринках, що зумовлено втратою працівників, які є акумуляторами ідей, знань та навичок.

2.3. Аналіз проблем міграції висококваліфікованих фахівців в Україні в умовах COVID – 19

Міграція висококваліфікованих працівників, *«відплив умів» є основною проблемою у багатьох країнах з відносно низьким рівнем доходу*, особливо стосовно професій та галузей, які створюють зовнішні ефекти для економіки в цілому, зокрема охорони здоров'я та професійного навчання. Міграція висококваліфікованих робітників із країн з низьким рівнем доходу передбачає надання неявної бюджетної субсидії, оскільки у більшості країн

вища освіта фінансується з державного бюджету шляхами податкових надходжень. Якби яка-небудь країна з високим рівнем доходу, як Німеччина, фінансувала вищі навчальні заклади країни походження мігрантів, зокрема Україну обидві країни могли б отримати від цього вигоду. Німеччина мала б доступ до висококваліфікованих фахівців, підготовлених відповідно до німецьких ліцензійних та освітніх стандартів. Навчання може навіть вестися німецькою мовою, так що прибулі мігранти до Німеччини, вже мали б необхідні знання мови та могли негайно розпочати роботу.

У відповідь на політику світових лідерів серед приймаючих країн щодо залучення висококваліфікованих мігрантів, країни-донори, зокрема Україна мають докласти багато зусиль, щоб утримати їх на батьківщині. Від'їзд висококваліфікованих робітників *призводить до гострої нестачі фахівців у багатьох важливих галузях*, зокрема в галузі охорони здоров'я, машинобудування та особливо у сфері високих технологій. Ця проблема особливо гостра у таких країнах як Україна з низьким рівнем доходу, висококваліфіковані громадяни яких стикаються з меншими обмеженнями та мають привілеї працювати в країнах ЄС з високим рівнем доходу [13, с. 45].

Попри те, що мобільність висококваліфікованих фахівців є корисною у світовому масштабі, їх значна та тривала еміграція, має довгострокові негативні наслідки в країнах-донорах, особливо в таких, як Україна. Однак *«відплив умів» часто є симптомом, а не причиною недостатньо ефективного функціонування економіки та загальної політики держави*. Витрати на «відплив умів» обумовлені втратою ефектів переливу, що збільшують продуктивність, а також втратою важливих державних послуг (наприклад, медичні та освітні послуги), які можуть бути створені або надані працівниками з вищою освітою на батьківщині, якщо б вони не емігрували. У багатьох випадках уряди не мають ефективних засобів переломити ці сучасні тенденції [13, с. 46].

У сучасному вимірі міграція стає важливим елементом переміщення людей в глобальному масштабі. такі процеси потребують постійного та

належного контролю з боку органів державної влади. Міграція визначається як закінчений вид територіального переміщення (переселення), супроводжується зміною постійного місця проживання, при якому відбувається з'єднання місця проживання з місцем докладання праці, навчання чи іншої діяльності в одному населеному пункті [6, с.16].

Міграційні процеси в сучасному вимірі спричиняють істотний вплив на формування національної політики в Україні. *Глобалізація, в тому числі ринків праці* стала основною тенденцією міжнародних відносин та зумовлена різними чинниками, які набули поширення у світі не оминули Україну [34, с. 90].

Міграційні процеси в Україні набули розповсюдженого характеру, що зумовлено об'єктивними причинами економічної кризи, військових дій на сході України, анексії Криму, пандемії COVID-19. В цих умовах висококваліфіковані фахівці, для яких перспективи розвитку, самовдосконалення та гідних умов праці переважають високу заробітну плату є стратегічним ресурсом держави. Але в умовах сьогодення Україна не в змозі надати таким фахівцям необхідні умови та розвиток, тому міграція в загальному плані, а особливо інтелектуальна має поширення в нашій країні та стала системною. В умовах стрімкого розвитку високих технологій, а на основі них ефективний розвиток економіки та суспільства стає запорукою існування держави та її конкурентоспроможності в глобальному вимірі. Без достатньої кількості висококваліфікованих працівників економіка країни рухається до повного занепаду, коли ризики переважають над перспективами, а економічні негативні процеси переходять до вимірів глибокої кризи та незворотності.

На цьому фоні нагальною проблемою є *напрацювання достатньої правової бази* з питань трудової міграційної політики. Важливим законодавчим актом який регулює права трудових мігрантів та членів їх сімей, організаційні засади по переміщенню працевлаштуванню та соціальному захисту громадян України, які знаходяться за кордоном є Закон

України «Про зовнішню трудову міграцію», яким закріплене формування та реалізація державної політики щодо трудової міграції [2].

Основний документ, на який повинна спиратися вся правова база міграційних процесів в державі це Конституція України, стаття 92 якої визначає основні положення щодо регулювання міграційних та демографічних процесів та проголошує, що ці питання регулюються винятково законами України. Стаття 33 гарантує на основі законів України порядок пересування, вибору місця проживання, захист прав та свобод мігрантів. Стаття 26 Основного Закону України Визначає права та обов'язки іноземців, які знаходяться в нашій державі [1].

Серед законів, які безпосередньо мають забезпечити врегулювання процесів міграції важливим є Закон України «Про порядок виїзду з України та виїзду в Україну громадян України». Цим законом надається право вільного переміщення за кордон громадянин України та повернення їх на Батьківщину без обмеження прав громадянам, які виїхали за кордон на тимчасове або постійне проживання [4]

Також серед законів, які мають безпосереднє відношення до міграційних процесів потрібно відзначити Закон України «Про імміграцію». Законом визначаються умови та порядок імміграції в Україну іноземців. Цей закон важливий, оскільки окремі процеси в'їзду в Україну мають відношення до висококваліфікованих фахівців з інших держав, які перебувають в Україні та працюють на благо нашої держави. Можливо з часом, коли нашій державі вдасться врегулювати негативні наслідки подій, які останнім часом мають значний вплив на економічні процеси в державі, процеси міграції висококваліфікованих фахівців вдасться розвернути у напрямку залучення в країну необхідних фахівців високої кваліфікації з інших держав та повернення на Батьківщину українців, фахівців з новими знаннями та досвідом роботи у більш розвинених економічно та технологічно країнах світу [3].

Особливість української еміграційної політики полягає у фрагментарному характері, тобто ряд важливих концепцій або не розроблені, або відсутнє їх практичне застосування, міграційна політика не відбиває реального контексту та не використовує повною мірою *можливість співпраці міжнародними партнерами* для підвищення стандартів у міграційній політиці та залучення сучасних методологій та технологій для формування української базової стратегії її міграції. Саме це є великою проблемою для України та причиною відтоку висококваліфікованого персоналу до країн більш розвинутих в демократичному технічному та економічному плані, їх займають некваліфіковані працівники, які не в змозі забезпечити ефективної роботи галузям економіки нашої країни.

Беручи до уваги масштаби станом на сьогодні міграційних потоків висококваліфікованої робочої сили з України однозначно недостатня увага приділена на державному рівні найважливішим напрямкам реалізації її міграційної політики, необхідності регулювання трудової еміграції українців, враховуючи її велике соціально-економічне значення для держави в цілому на стратегічну перспективу [25, с. 72].

Попри підтримку економіки трудовими мігрантами у вигляді валютних надходжень та нематеріальних трансферів, нових знань та досвіду, які вони здобувають у розвинутих країнах, великі потоки трудових мігрантів станом на сьогодні мають різнобічний вплив на українській економіку та суспільство, в тому числі значною мірою *позначаються у суспільному плані* на сімейних стосунках, рівні народжуваності та вихованні дітей. Одночасно грошові перекази мігрантів з за кордону спрямовані на споживання та провокують інфляцію, підвищення цін та зростання імпорту.

Також необхідним є зазначити дуже важливу проблему еміграції висококваліфікованих фахівців та молодих науковців, зумовлену *неповерненням на Батьківщину після отримання освіти за кордоном* або підвищення кваліфікації, чому сприяє політика уряду розвинутих держав, яка полягає у залученні висококваліфікованих фахівців та молодих науковців зі

студентської молоді. Втрата для України цих категорій фахівців однозначно негативно позначається як на освітньо-кваліфікаційній структурі трудового потенціалу України, так і на віковій структурі в державі загалом, що гальмує економічне зростання України та завдає шкоди національній свідомості працездатного населення [5].

Висновки до розділу II

Міграція висококваліфікованих фахівців, або інтелектуальна міграція є складним соціально-економічним явищем та на сьогодні офіційні статистичні джерела не можуть оцінити повних реальних масштабів такої міграції, що характеризується недостатністю методичних підходів до вимірювання інтенсивності міграційних процесів саме висококваліфікованих працівників. Тому це негативно позначається на можливості оцінки кількісних та якісних параметрів такого виду міграції, що має стати важливим кроком на державному рівні щодо підвищення рівнів статистичної обробки інформації із запровадженням найсучасніших технологій. А в умовах корона кризи COVID-19 ці явища суттєво поглиблюються. Такий вплив залежить від кількісного та якісного складу мігрантів, коли наслідки міграції оцінюються як з боку вибуття, так і з боку прибуття.

Необхідною умовою на сьогодні та одною з головних стала підтримка рівнів зайнятості населення в цілому, що ускладнюється необхідністю дотримання профілактичних заходів задля запобігання захворюваності на COVID-19. Дуже жорсткі обмеження введенні під час перших хвиль корона вірусу значно загострили проблеми трудової міграції.

Процеси глобалізації в економіці прискорюють процеси міжнародної міграції робочої сили, в тому числі висококваліфікованих фахівців. Таким чином, міжнародна та національна міграція висококваліфікованого персоналу опосередковано чи напряду впливає на розвиток країни, на демографічну ситуацію та загальний стан трудових ресурсів. Ці питання

потребують участі держави для виключення певних суперечностей та удосконалення міграційної політики, що буде слугувати мінімізації негативних наслідків міграції та захисту прав мігрантів в країні.

РОЗДІЛ III

НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ COVID - 19

3.1. Оцінка впливу трудової міграції на соціально-економічний стан України в контексті COVID - 19

Потрібно зазначити, що *основна частина мігрантів з України це добровільні мігранти - інтелектуали та спеціалісти*, серед яких більша частина вчених, винахідників, конструкторів, інженерів та управлінців, які не маючи перспектив в нашій державі, долучаються до зміцнення економіки інших держави світу. Потрібно згадати лауреатів Нобелівської премії, які були родом з української землі та стали гордістю ат славою США Франції та інших держав, крім них емігрантами стали багато славетних економістів, лікарів, митців, науковців та конструкторів. На сьогодні в умовах пандемії COVID-19 велика кількість таких висококваліфікованих фахівців від'їжджають в інші країни з метою працевлаштування, отримання громадянства та застосування своїх талантів та набутих знань і досвіду у цих країнах.

У доповіді Світового банку відзначається, що найважливішим фактором, який визначає вплив еміграції висококваліфікованих фахівців на економічний стан в державі є *величина додаткових впливів на продуктивність праці*, що генеруються людським капіталом в економіці країни загалом. За відсутності таких наслідків - ефектів переливу (суцільна чорна лінія, що позначає базовий сценарій на рисунку), «відплив умів» має відносно невеликий вплив: для більшості країн з доходом нижче 6500 доларів

збитки складають приблизно 1%. При створенні додаткових ефектів, що підвищують продуктивність праці (суцільна червона лінія), вплив може бути значним (близько 6%), особливо для країн з річним доходом на душу населення 2500 дол. США. Грошові перекази частково компенсують ці втрати, зменшуючи їх приблизно до 4% при тому ж рівні доходу [13, с. 51-52](рис. 4)

Номинальний ВВП України та ВВП на душу населення в динаміці 2002 -2020 рр. (Додатки Д, Г).

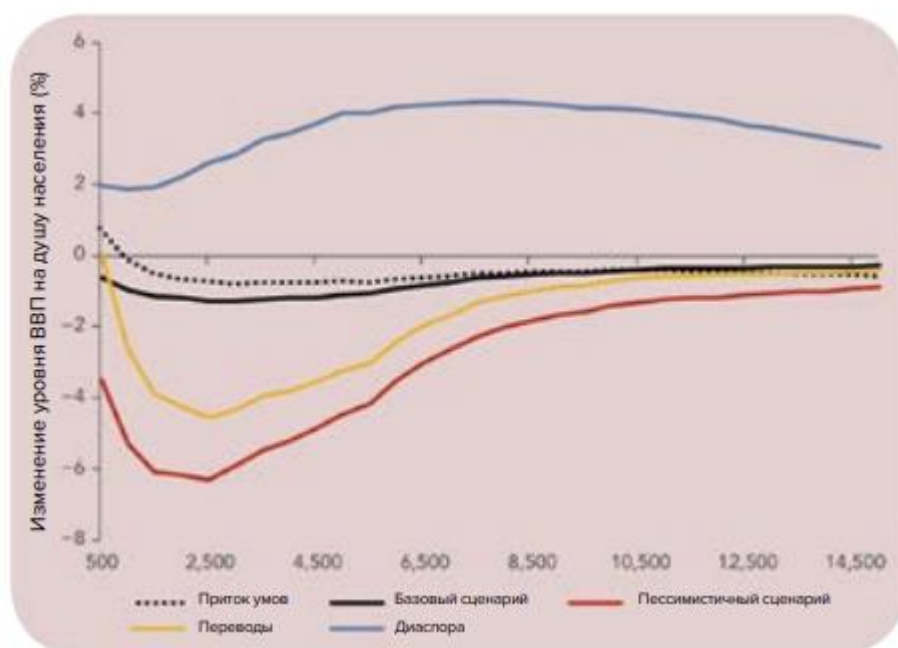


Рис. 3.1. Імітаційне моделювання ефекту від еміграції висококваліфікованих фахівців при різних допущеннях.

Джерело. Доклад Всемирного банка об экономикерегионаЕвропы и ЦентральнойАзии. Миграция и «утечка мозгов». Осень 2019. 58 с.

Часто у відповідь на «відплив умів» вводяться заходи щодо обмеження міграції. Однак наявні дані свідчать про те, що висококваліфіковані працівники не обов'язково мають високу продуктивність праці в країнах з низькими доходами та їх присутність в країні може не призвести до зовнішні наслідки переливу. Те, що робить висококваліфікованих робітників

продуктивними на ринку праці в країні-отримувачі, значною мірою визначається робочим середовищем та іншими додатковими чинниками. Одночасно, обмеження міграції може зменшити стимули для людей до накопичення людського капіталу [13, с. 52]

За результатами досліджень Світового банку у країнах із середнім та вище середнього рівнем доходу більшість висококваліфікованих фахівців працюють у приватних компаніях (хоча їх використання у державному секторі має важливе значення, особливо у таких критичних сферах, як здоров'я). *У країнах з низьким рівнем доход у висококваліфіковані фахівці, в основному, працюють в державному секторі.* При відсутності умов для створення робочих місць у приватному секторі, особливо в наукомістких секторах, з додатковим приростом продуктивності, висококваліфіковані фахівці продовжуватимуть емігрувати. *Прямі іноземні інвестиції (ПІІ)* тут можуть зіграти велику роль у підвищенні рівня зайнятості висококваліфікованих працівників, а також у питаннях забезпечення технологіями та капіталом. Таким чином, заходи щодо залучення ПІІ у галузі, де широко використовується висококваліфікована робота, повинні доповнюватися іншими, в тому числі політичними рішеннями з метою зменшити «відпливу мізків» [13, с. 48].

Корона криза COVID-19 поставила багатьох трудових мігрантів перед вибором повернення раніше строку на Батьківщину або пошуком можливостей залишитися за кордоном. Процеси масового звільнення працівників мали місце практично в усіх країнах світу і в Україні теж. Тому втрата роботи за кордоном не гарантувала працевлаштування на батьківщині. *Весняна хвиля COVID-19 2020 року повернення трудових мігрантів в Україну спровокувала значну кризу на національному ринку праці.* Однак, процеси повернення призупинилися та пішли у зворотному напрямку, коли через кілька місяців після повернення трудові мігранти знову виїжджали за кордон на роботу.

Попри труднощі українські трудові мігранти продовжують працевлаштуватися за кордоном та утримувати свої сім'ї шляхом грошових переказів та забезпечують їх безпосередні потреби, роблячи тим самим значний внесок економіку України. Звичайно, більш важливим було б для країни працевлаштування громадян в межах держави, особливо це стосується висококваліфікованих фахівців, які мають для держави стратегічне значення.

Таким чином, трудова міграція є головним джерелом грошових переказів в Україну, які у порівнянні з 2019 роком - 11921 млн.дол, зросли на 1,68% та склали у 2020 році 12121 млн дол. Перекази мають склад оплати в праці трудових мігрантів за кордоном та приватних трансфертів [24]

Тобто чиста оплата праці складається із частини заробітку, яка надсилається на Батьківщину та становить різницю між оплатою праці трудового мігранта за кордоном та його витратами у країні реципієнті. Потрібно зазначити, що не всі грошові перекази здійснюються офіційними шляхами, а частково переходять в Україну по неофіційним каналам шляхами передачі цінностей та готівки від одного домогосподарства до іншого, але оскільки використовуються вони сім'ями мігрантів, в основному у межах держави, то основна маса переказів працює на економіку нашої держави.

Загальні обсяги грошових переказів протягом 2020 року під час гострої фази пандемії COVID-19 становили 11888 млн дол.. за основними країнами –реципієнтами значними є надходження з Польщі 25,7%, США 10,3%, Британії 8,5%, Росії 8,5%, Греції 7,0%, Німеччини 4,3%, Італії 4,0%, Ізраїлю 3,0%.Динаміка грошових переказів трудових мігрантів в Україну за 2008 – 2020 рр. та грошові перекази мігрантів в Україну за найвагомшими країнами за 2020 рік подані у додаткуЕ (таблиця Е.1, рис. Е.1, таблиця Е. 2)

У зв'язку з пандемією COVID-19 Світовий банк передбачав щорічне зниження переказів на 14%, але всупереч прогнозам у 2020 році зменшення становило лише близько 7% в першій половині року, а загалом у 2020 році НБУ зафіксувало зростання обсягів грошових переказів міжнародних трудових мігрантів в Україну [7] (див.Табл. 3.3., див.Табл. 3.4.).

Таблиця 3.3.

Грошові перекази в Україну у 2020 році за головними категоріями (млн дол. США)

2020	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	За рік
Надходження (усього)	2873	2740	3115	3160	11888
Оплата праці	2102	1956	2180	2204	8442
Приватні трансферти	771	784	935	956	3446
від тих, що працюють за кордоном більше року	277	288	308	323	1196
інші приватні трансферти	494	496	627	633	2250

◦ без урахування переказів, що виконуються на користь нерезидентів

Джерело. Мінфін. Грошові перекази в Україну. 2021.

Однак наявні дані свідчать про те, що висококваліфіковані працівники не обов'язково мають високу продуктивність праці в країнах з низькими доходами та їх присутність в країні може не призвести до зовнішні наслідки переливу. Те, що робить висококваліфікованих робітників продуктивними на ринку праці в країні-отримувачі, значною мірою визначається робочим середовищем та іншими додатковими чинниками.

Таблиця 3. 4.

Грошові перекази в Україну у 2020 році за шляхами перерахування (млн дол. США)

2020	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	За рік
Надходження (усього)	2873	2740	3115	3160	11888
через коррахунки банків	221	218	260	259	958
через міжнародні платіжні системи	550	636	755	753	2694
неформальними каналами	1273	997	1125	1084	4479

◦ без урахування переказів, що виконуються на користь нерезидентів

Джерело. Мінфін. Грошові перекази в Україну. 2021.

Попередні прогнози надавались НБУ та світовим банком у зв'язку із закриттям українських кордонів з метою запобігання розповсюдження

коронавірусу в межах заходів, викликаних пандемією COVID-19. Закриття кордонів країнами, зокрема Україною також викликало зниження грошових переказів найбільше у березні - травні 2020 року, пізніше спостерігалось збільшення таких переказів та відновлення позицій до початку корона кризи (рис. 3.2.)

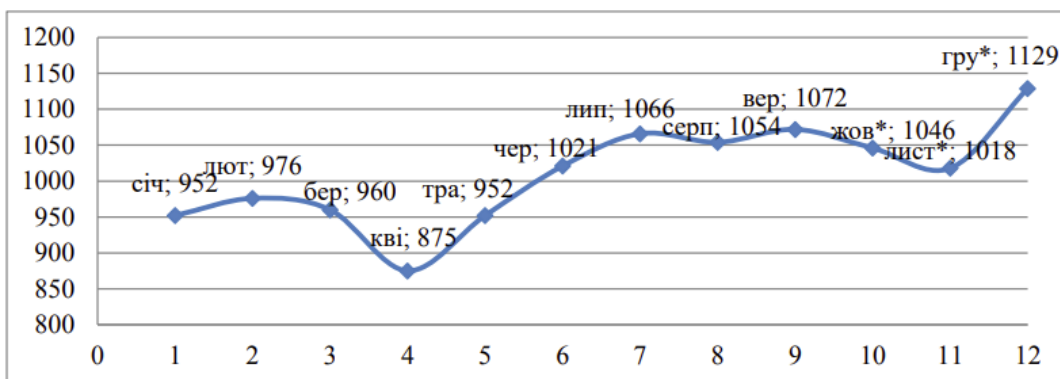


Рис. 3.2. Грошові перекази в Україну 2020 року по місяцям (млн. дол. США)

Джерело. Вплив корона кризи на глобальні міграційні потоки. Міжнародна міграція: наукова робота. Тернопіль. 2021. С. 25.

За даними Національного банку України грошові перекази мігрантів заробітчан мають велике значення. Для української економіки це є джерелом валютних надходжень в Україну, про що свідчить те, що у 2020 році Україна увійшла в ТОП-30 держав відносно рівня переказів [24].

Ці надходження є значною підтримкою для економіки нашої країни, однак як зазначається у Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року, трудова міграція стала найбільшим масовим міграційним потоком та має значний різнобічний вплив на українську економіку та суспільство. Зменшуючи напругу на ринку праці міграційні процеси сприяють підвищенню добробуту українських сімей та є джерелом валютних надходжень й нематеріальних трансферів у вигляді нових знань та досвіду, що може сприяти розвитку держави у майбутньому, однак на даний момент спричиняє дефіцит кваліфікованих працівників у багатьох галузях економіки та регіонах України.

3.2. Перспективи інтелектуальної трудової міграційної політики України з урахуванням її соціально-економічного розвитку в контексті COVID – 19

Країни з низьким рівнем доходу практично не мають важелів впливу на працівників, які мають високий професійний рівень, знання та хочуть працювати в країнах з високим рівнем доходу, але вони можуть послабити силу факторів, які штовхають висококваліфікованих фахівців до еміграції. Першим кроком у цьому напрямку є підвищення привабливості своєї країни за рахунок підвищення конкурентоспроможності, заробітної плати та підвищення продуктивності праці у професіях, які є критично важливими для висококваліфікованих фахівців. Багато з них працюють у державному секторі. Тому важливо вдосконалити систему, в якій визначається становище людини в суспільстві, створити умови для розвитку його здібностей, а також зменшити бюрократичні затримки та кумівство в системі найму робітників у державні організації. Реформи державного сектору також повинні супроводжуватися заходами щодо розвитку приватного сектору та створення додаткових робочих місць.

Світовий банк дає рекомендації щодо подолання відтоку висококваліфікованих фахівців з країни за допомогою певних засобів. Важелі впливу на цей процес повинні складатися з наступних основних та *першочергових позицій*[13, с. 48-52]:

1. Необхідним є *розширення та покращення охоплення вищою якісною вищою* освітою якомога більшої кількості здібної молоді, щоб компенсувати втрату людського капіталу внаслідок еміграції. Багато країн йдуть цим шляхом, незважаючи на часто висловлювані занепокоєння тим, що збільшення рівня освіти стимулюватиме ще більший приріст еміграції та призведе до додаткових втрат спеціалістів. Інвестиції в освіту також допомагають запобігти виїзду студентів за кордон у пошуках вищої освіти.

В Україні, як і в більшості країн-донорів вища освіта фінансується за рахунок коштів державного бюджету.

2. Еміграція висококваліфікованих спеціалістів створює значне навантаження на бюджетну систему. Як наслідок, урядам часто пропонується вдатися до таких заходів, як вимагання *повернення грошей емігрантами до бюджету своєї країни* кошти, витрачених на їх освіту. Така політика збільшує справедливість для тих, хто залишається вдома. Однак, забезпечення здійснення таких заходів важко реалізувати в дійсності, особливо після від'їзду емігранта з країни. Крім того, застосування жорстких юридичних заходів можуть призвести до розриву зв'язків емігранта з батьківщиною. Політика щодо оподаткування іммігрантів потрібно розробити розсудливо, щоб уникнути потенційних ненавмисних наслідків.

3. *Освітню політику слід формувати* з урахуванням питань еміграції, коли мільйони людей емігрують через невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці в країні.

4. *Довгострокове планування робочої сили* в Україні практично не існує, а координація між навчальними закладами та роботодавцями приватного сектору обмежена. В Україні нагальною необхідністю є зосередження уваги на конкретних наукомістких секторах та забезпечення навчання працівників, необхідне для досягнення критичної маси, особливо в тих галузях промисловості, які вважаються життєздатними та конкурентоспроможними в довгостроковій перспективі.

5. *Спеціалізація та концентрація фахівців* призводять до вищої продуктивності праці та вищої заробітної плати, що послаблює стимули до еміграції. Системи освіти повинна бути в першу чергу включена в цей процес та зосереджена на підготовці робітників для стратегічних та важливих галузей господарства країни. Спільні скоординовані зусилля освітніх установ та бізнесу в країні можуть посилити вплив на прагнення імігрувати. Правова та політична структура Європейського Союзу може підтримати реалізацію такої політики в Україні забезпеченням фінансування державних ініціатив.

6. Ще однією ініціативою, яку повинна провадитися в Україні є **вдосконалення ринку праці для жінок** та зменшення гендерної дискримінації. Висококваліфіковані жінки - найбільш швидкозростаюча когорта мігрантів.

7. Недавні дослідження Світового банку виявили принаймні два перспективні шляхи використання світового ринку для висококваліфікованих фахівців в Україні:

- по-перше, повинна **стимулюватися зворотна міграція**.

- по-друге, вони необхідно активно та **взаємодіяти з діаспорами**.

Емігранти, як правило, підтримують зв'язки - економічні та соціальні - зі своєю батьківщиною та громадами. Економічна взаємодія найчастіше має форму грошових переказів. В рамках програм взаємодії діаспори також робляться спроби допомогти іноземним інвесторам та підприємцям знайти інвестиційні можливості в країні походження діаспори та також стимулювати передачу технологій та знань до своєї країни з-за кордону.

Спілкування, політична взаємодія, професійна діяльність, консульські служби - все це сприяє зміцненню зв'язків діаспори з країною походження та співвітчизниками з метою збільшення передачі знань, капіталу та технологій.

Міграція та грошові перекази мігрантів також створюють додаткові стимули та ресурси для накопичення людського капіталу, що веде до імміграції освічених людей. З часом, в результаті посилення глобальної інтеграції, транспортні та комунікаційні витрати та підвищення рівня життя на батьківщині стає причинами, коли міграція кваліфікованих робітників набуває короткотермінового характеру.

Часто висококваліфіковані фахівці з числа представників діаспори підтримують зв'язок з країною походження, періодично відвідують батьківщину та, навіть, живуть на дві країни. Ці емігранти дуже важливі у створенні каналів для інвестицій, стимулюванні торгівлі та передачі знань. Повернення мігрантів до рідних країн може сприяти економічному розвитку, особливо якщо вони приносять з собою капітал і знання, країну походження

надає основу, яка допомагає їм використовувати свої навички та робити інвестиції. Замість запобігання еміграції деякі програми вживають заходів, щоб заохотити успішних емігрантів повернутися додому. Наприклад, у Малайзії за програмою «Повернення експертів» успішні емігранти, які проживали за кордоном принаймні п'ять років, отримують податкові пільги для заохочення повернення до рідної країни. Програма сприяє збільшенню зворотної міграції, і це майже окупається, оскільки мігранти, що повертаються, платять податки та за нижчими ставками, ніж платники, що не повертаються[13, с. 50].

Міграція зіграла ключову роль в економічній та соціальній сферах розвитку в регіоні ЄЦА. Економічна міграція допомогла задовольнити попит на ринку праці в країнах-реципієнтах та збільшила рівень добробут мігрантів. Підтримуюча міграційна політика може допомогти покращити добробут у регіоні. Насправді, полегшення імміграційних обмежень є одним із найефективніших способи стимулювання приросту продуктивності та прискорення економічного зростання в регіоні. Однак, підтримка міграції є політично складним завданням, як вигода з міграції часто є більш довгостроковими та розпорошеними, ніж витрати людей у країнах перебування, які опинились безробітними чи переміщеними мігрантами.

Щоб послабити опір імміграції, необхідно вживати заходів та вирішити проблеми, пов'язані з цими короткостроковими витратами на розподіл вигод. Сюди можуть входити програми, які включають утримання або переміщення працівників у країнах-отримувачах, та адаптація систем освіти для молоді, щоб їм не довелося конкурувати з низько кваліфікованими мігрантами. Як окремі компоненти, такі програми можуть також передбачати тимчасові соціальні виплати та страхові виплати від безробіття. Доцільний спосіб фінансування заходів для забезпечення адаптації, її можна полегшити, замінивши режими квот на податкові режими, які стягують податки з тих, хто виграє від міграції та надання компенсації тим, хто зазнає збитків.

Щодо зовнішньої трудової міграції, то напрями діяльності нашої країни повинні бути двовекторними. Перший вектор повинен направлятися на виведення зовнішньої трудової міграції з тіні, тобто знизити рівень незаконного працевлаштування громадян України за кордом, за допомогою міжнародних угод, на основі яких, громадяни України мали б змогу бути офіційно працевлаштованими. Щодо другого, то він повинен направлятися на розширення внутрішнього ринку праці, підвищення його конкурентоспроможності та підвищення купівельної спроможності.

Висновки до розділу III

Для країн-донорів, які вже переживають тривалі періоди втрат дефіцитного людського капіталу, еміграція висококваліфікованих фахівців стає серйозною проблемою. Однак, стабільна еміграція часто є симптомом, а не причиною основних проблем. Щоб зменшити потенційний «відтік мізків», країнам потрібно вжити заходів, спрямованих на збільшення потенціалу переваг для країн-донорів. Довгострокова політика, яка може усунути причини стійкої еміграції, включає вдосконалення управління та зміцнення інституцій у країнах-донорах, заходи, спрямовані на утримання кваліфікованих фахівців, стимулювання розвитку приватного сектору та створення робочих місць, інвестування у вищу освіту та покращення можливостей працевлаштування жінок. Закріплення комунікацій за рахунок зменшення транспортних та комунікаційних витрат також мають велике значення для взаємодії з діаспорами у формах, які максимізують зовнішні фактори, такі як передача ідей, знань, технологій, торгівлі та прямих іноземних інвестицій; і стимулювати зворотну міграцію.

Завдяки посиленій глобальній інтеграції та технологіям, досягнення, що забезпечують більший зв'язок між країнами та кваліфікованими

фахівцями, що виїхали все частіше можуть стати короткотерміновими та круговими, створюючи переваги для країн-донорів.

ВИСНОВКИ

В роботі було проведено дослідження проблем та наслідків міграції висококваліфікованих фахівців у контексті COVID-19.

В ході теоретичного дослідження трудової міжнародної міграції висококваліфікованих фахівців в контексті COVID – 19 було з'ясовано, що міграція в цьому випадку виступає формами руху надлишкових трудових ресурсів з одних територіальних центрів до інших, коли міграційні процеси є процесами географічного переміщення трудового населення між регіонами та країнами. Визначення трудового мігранта подається як переміщення осіб з однієї країни проживання до іншої. Визначення висококваліфікованих працівників зводиться, загалом до поняття про фахівців, який мають вищу освіту, ступінь магістра, здобувають науковий ступінь, мають досвід роботи в певній галузі, посідають провідні керівні посади, здатні виконувати висококваліфіковану роботу у технологічних, економічних та фінансових галузях. Практично в усіх країнах розглядаються як дефіцитний ресурс, країни конкурують за таких працівників мігрантів.

Також був проведений аналіз особливостей міжнародної трудової міграційної політики в умовах пандемії COVID – 19. Це особливо стосується висококваліфікованих фахівців та їх мотивації до працевлаштування за кордоном, коли необмежений доступ до інформаційних потоків дає можливість не тільки отримувати потрібну інформацію, а є необхідною умовою в період обмежувальних заходів практично в усіх країнах шукати нові форми застосування своїх знань та професійних навичок. Прагнення особистого розвитку та підвищення професійного рівня, працевлаштування у країнах більш розвинутих економічно та технологічно, отримання достойної матеріальної винагороди за свою працю спонукає висококваліфікованих працівників до пошуку нових варіантів застосування свого інтелектуального потенціалу.

Було визначено поняття інтелектуальної міграції та з'ясовано, що в країні, яка не дбає про розвиток національного інтелектуального капіталу відбувається відтік висококваліфікованих фахівців, що викликає незворотні процеси падіння якості навчання нового покоління, розвитку науки, освоєння нових технологій, на чому будується конкурентоспроможність та ефективність не тільки економічної системи країни, а й політичні та суспільні процеси також починають рухатися у зворотному напрямку.

Проаналізовано масштаби розвитку глобального ринку кваліфікованих кадрів та визначено, що ринки праці є сегментами світової та національної економіки, які найбільше постраждали від пандемії корона вірусу COVID-19, що виражене у зменшенні на ринку робочої сили, залучення її до економіки. Ці впливи найширше проявилися у забороні чи певному обмеженні трудової діяльності. Криза COVID-19 стала шоком для ринку праці, викликавши на ньому революцію. Згідно даних Міжнародної організації праці, більше мільярда людей постраждає у фінансовому аспекті від пандемії та очевидним є на сьогодні вплив на розмір заробітної плати та на збереження робочих місць.

Було проаналізовано проблеми міграції висококваліфікованих фахівців в Україні в умовах COVID – 19. Загалом їх можливо окреслити, як те, що від'їзд висококваліфікованих робітників призводить до гострої нестачі фахівців у багатьох важливих галузях, зокрема в галузі охорони здоров'я, машинобудування та особливо у сфері високих технологій. Це проблема особливо гостра у таких країнах як Україна з низьким рівнем доходу, висококваліфіковані громадяни яких стикаються з меншими обмеженнями та мають привілеї працювати в країнах ЄС з високим рівнем доходу. Попри те, що мобільність висококваліфікованих фахівців є корисною у світовому масштабі, їх значна та тривала еміграція, має довгострокові негативні наслідки в країнах-донорах, особливо в таких, як Україна.

Була дана оцінка впливу трудової міграції на соціально-економічний стан України в контексті COVID – 19 та з'ясовано, що трудова міграція є

головним джерелом грошових переказів в Україну. Однак, Весняна хвиля COVID-19 2020 року повернення трудових мігрантів в Україну спровокувала значну кризу на національному ринку праці. Однак, процеси повернення призупинилися та пішли у зворотному напрямку, коли через кілька місяців після повернення трудові мігранти знову виїжджали за кордон на роботу. Оскільки висококваліфіковані працівники задіяні у сферах медицини, освіти, машинобудування, високих технологій, то економіка країни, навіть попри значні надходження валютних коштів, несе збитки від нестачі працівників високої кваліфікації в стратегічних сферах господарства держави.

Дослідивши перспективи інтелектуальної трудової міграційної політики України з урахуванням її соціально-економічного розвитку в контексті COVID – 19, було визначено, що важливо вдосконалити систему, в якій визначається становище людини в суспільстві, створити умови для розвитку його здібностей, а також зменшити бюрократичні затримки та кумівство в системі найму робітників у державні організації. Реформи державного сектору також повинні супроводжуватися заходами щодо розвитку приватного сектору та створення додаткових робочих місць.

Загалом, міграція висококваліфікованих фахівців досліджена недостатньо, тому, враховуючи важливість цього питання, особливо для нашої країни в сучасних умовах додаткових викликів, спричинених пандемією COVID-19, необхідними є подальші ґрунтовні дослідження цієї проблеми.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015р. №761-VIII. Дата оновлення: 27.12.2019. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/761>.
3. Про імміграцію: Закон України від 07.06.2001р. № 2491-III. Дата оновлення 18.07.2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14>.
4. Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України: Закон України від 21.01.1994 р. №3857-XII. Дата оновлення: 28.08.2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3857-12>.
5. Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 року № 482-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>.
6. Мінфін. Валовий внутрішній продукт в Україні 2021 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp>.
7. Мінфін. Грошові перекази в Україну. 2021. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/transfer>.
8. Адміністративно-правове регулювання міграційних процесів: навч. посіб / С. М. Алфьоров та ін. Дніпро, 2012. 326 с.

9. Бараник З.П., Романенко І.О. Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження. Ефективна економіка. 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek>.
10. Вплив корона кризи на глобальні міграційні потоки. Міжнародна міграція: наукова робота. Тернопіль. 2021. 50 с.
11. Глобалізація ринку праці: виклики для України: збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 17 грудня 2020 року) / за заг. ред. Р. В. Войтович, С. П. Калініної. Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2021. 80 с.
12. Губар О. Країни ООН погодили перший в історії глобальний договір про міграцію [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.dw.com/uk>.
13. Доклад Всемирного банка об экономикерегионаЕвропы и ЦентральнойАзии. Миграция и «утечка мозгов» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://documents1.worldbank.org>.
14. Доклад о миграции в мире. Международнаяорганизация по миграциим [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: https://publications.iom.int/system/files/pdf/final-wmr_2020-ru.pdf.
15. Дугопольська Т.І. Міжнародна міграційна політика: від теорії до імплементації. Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Серія: Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм. Вип. 12. 2020. С. 31-49.
16. Ерфан Є.А. Особливості міжнародної міграції висококваліфікованих працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарства. 2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.visnykeconom.uzhnu.uz.ua/archive>.
17. Євростат назвав мінімальні зарплати в Європі: як вони відрізняються від українських [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://economy.24tv.ua/yaki-minimalni-zarplati-krayinah-ekonomichni>.
18. 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.

19. Кількість інтернет-користувачів у світі досягла 4,8 млрд. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://mind.ua/news/20219912-kilkist-internet-koristuvachiv-u-sviti-dosyagla-48>.

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

21. 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.

22. 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.

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

24. Перекази від трудових мігрантів: поточна ситуація та оцінка перспектив. Національний банк України. 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Transfers_from_migrant_workers.

25. Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації : Матеріали І Міжнар. наук.-практ. онлайнконф. (Чернівці, 23 жовтня 2020 р.) / За ред.: Н.Д. Гетьманцева, О.В. Кіріяк та ін.– Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. – 236 с.

26. Припуга Н.В. Вплив пандемії COVID – 19 на трансформацію глобального ринку праці. Глобалізація ринку праці: виклики для України: збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 17 грудня 2020 року) / за

заг. ред. Р. В. Войтович, С. П. Калініної. Вінниця : ТОВ «ТВОРИ» , 2021. С. 48-49.

27. Про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн для цілей висококваліфікованої роботи: Директива Ради 2009/50/ЄС від 25.05.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://minjust.gov.ua/m/str_45889.

28. Рівність на папері: позиція України в індексі інтеграції мігрантів MIREX. 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://zido.com.ua/ukraina/rivnist-na-paperi-poziciya-ukraini-v-indeksi-integracii>.

29. 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.

30. 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.

31. Савченко В.А. Вплив глобального ринку праці на зайнятість високоінтелектуальних кадрів в умовах економічної кризи. Глобалізація ринку праці: виклики для України: збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 17 грудня 2020 року) / за заг. ред. Р. В. Войтович, С. П. Калініної. Вінниця : ТОВ «ТВОРИ» , 2021. С. 30-33.

32. Ринок транспортних послуг: зарубіжний досвід. Ричка, Марина Анатоліївна, Дерій Сергій Р. : <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/29908>

33. Статистичні дані про зарплати в Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://migrant.biz.ua/dovidkova/emigracia/zarplata-v-ievropi>.

34. Толкачова І. А. Особливості міграційних процесів в Україні. Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2016. № 3. С. 90-94.

35. Хом'як А. Інтеграція мігрантів у європейські суспільства: інтеграційна політика та громадська думка. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2019. №3(43). С.139-146.
36. Global Migration Growth Slowed by 27 Per Cent in 2020, Following Decades of Robust Increase, Annual Report Finds. United Nations.Meetings Coverage and Press Releases. 15.01.2021 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.un.org/press/en/2021/dev3436.doc.htm>.
37. Global Statistics, Brain Drain [Electronic resource]. – Access mode: cap-lmu.de/fgz/statistics/brain-drain.php.
38. InterfaxUkraine [Electronic resource]. – Access mode: <https://ua.interfax.com.ua/news/telecom/730770.html>.
39. International Migration 2020 Highlights. United Nations.Department of Economic and Social Affairs[Electronic resource]. – Access mode: <https://www.un.org/development/desa/pd/news/international-migration-40>.
40. International Migration 2020 Highlights. United Nations.Department of Economic and Social Affairs [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.un.org/development/desa/pd/news/international-migration-2020>.
41. International Migration Outlook 2020. 44TH EDITION.OECD [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migrationhealth/international-migration-outlook>.
42. Krysovaty A., Zvarych R., Zvarych I., Reznikova N., Homotiuk V. Circular Economy as an Anti-Crisis Method for Global Economy Recovery under COVID-19: Employment and Tax Shift Effect [Electronic resource]. – Access mode: http://www.procedia-esem.eu/pdf/issues/2021/no2/17_49_43.
- Migration data portal. 2020. [Electronic resource]. – Access mode: [URL:https://migrationdataportal.org/?i=stock_abs_&t=2020&m=1](https://migrationdataportal.org/?i=stock_abs_&t=2020&m=1)
44. Pudryk, D., Legenkyi, M., & Alioshkina, L. Innovation Development and Migration: Panel Data Approach. Marketing and Management of Innovations. 2021. 1, 336-347 [Electronic resource]. – Access mode: <http://doi.org/10.21272/mmi.2021.1-26>.

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

46. Regional integration and labour mobility linking trade, migration and development / United Nations [Electronic resource]. – Access mode: http://www.unescap.org/sites/default/files/STESCAP2688_No81.pdf.

47. The interdisciplinary contexts of reintegration and readaptation in the era of migration / Ed. by U. Markowska-Manista. Warsaw, 2016. 248 p.

48. The United Nations Recommendations on Statistics of International Migration [Electronic resource]. – Access mode: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_58rev1e.pdf.

49. Смирнов Е. Н. Введение в курс мировой экономики (экономическая география зарубежных стран): Учебное пособие. М.: Кнорус, 2016. 406 с.

ДОДАТКИ

Рис. А.1.

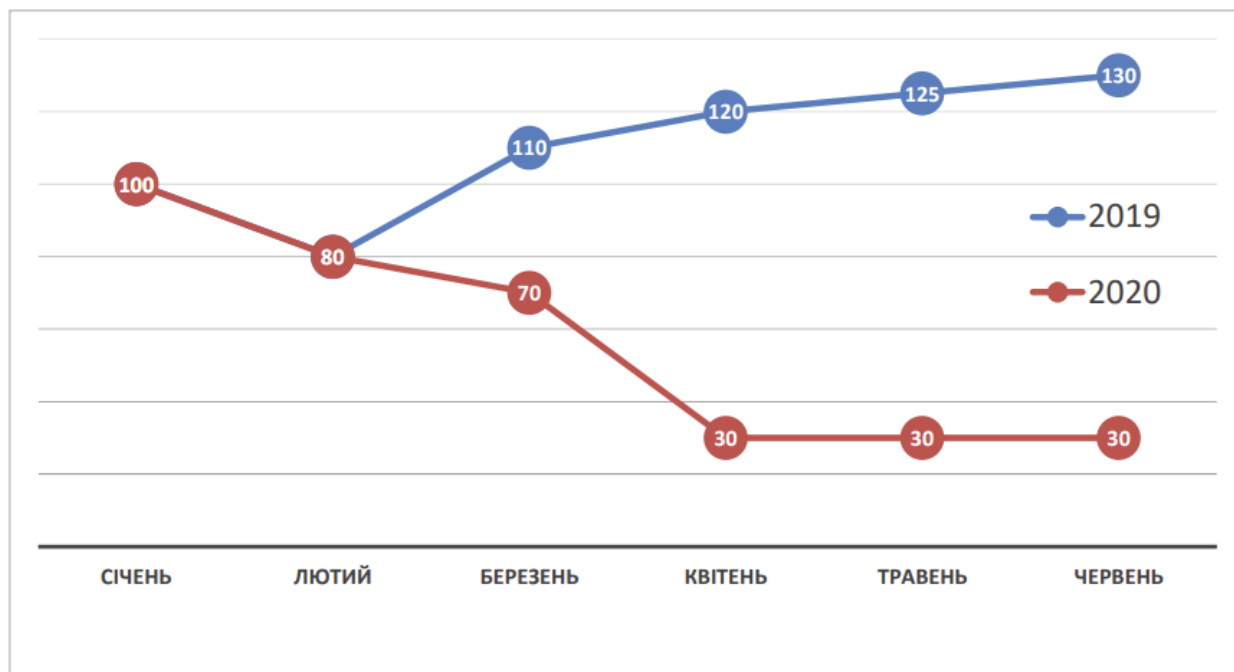


Рис. А.1. Кількість дозволів на проживання в країнах ОЕСР в динаміці за 2019-2020 роки.

Джерело. International Migration Outlook 2020. 44TH EDITION. OECD. 2020.

Рис. Б.1.

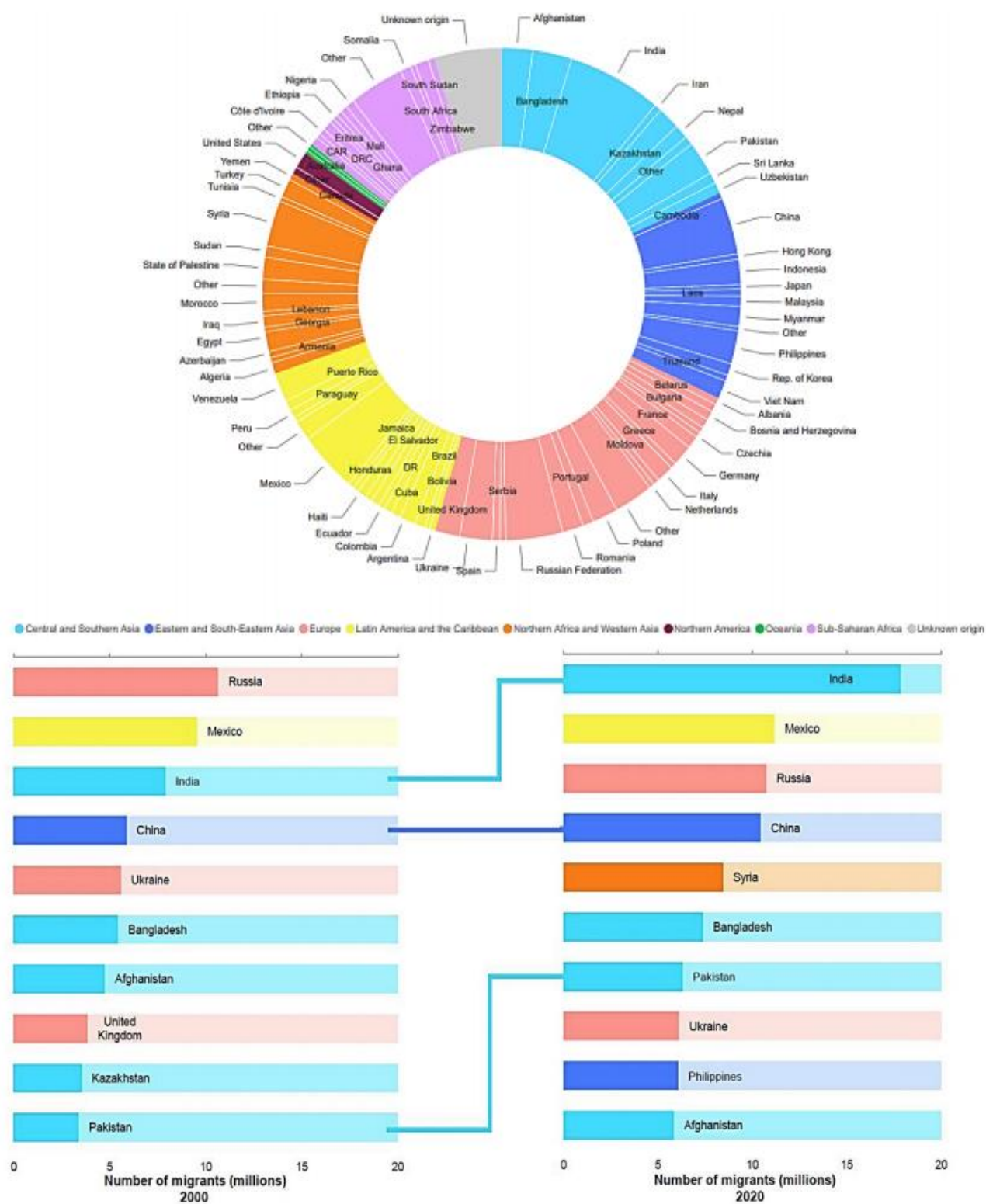


Рис. Б.1. Країни-донори міжнародних мігрантів 2000-2020 рр.

Джерело. InternationalMigration 2020 Highlights. United Nations.

Department of Economic and Social Affairs. 15.01.2021.

Таблиця В.1.

№	Рік	Документ	Короткий зміст
1.	1948 р.	Загальна декларація прав людини	Кожна людина має право на вільне пересування і вибір місця проживання в межах своєї держави, а також може залишити будь-яку країну, включаючи власну, і повернутися до своєї країни. Кожна людина має право шукати притулку від переслідувань у інших країнах і користуватися цим притулком.
2.	1950 р.	Європейська конвенція про захист прав людини та основоположних свобод	Врегулювання проблем з арештом або затриманням мігрантів, судовим захистом їх прав.
3.	1951 р.	Конвенція ООН про статус біженців	Застосування принципу невислання – заборона видворення чи примусового повернення іноземця до країни, де існує загроза його життю або свободі. Гарантування свободи віросповідання, права давати дітям релігійне виховання, право звертатися до суду, отримувати початкову освіту, державну допомогу тощо.
4.	1951 р.	Паризька угода про створення Європейського об'єднання вугілля та сталі	Гарантії свободи пересування робочої сили.
5.	1957 р.	Римські договори щодо утворення ЄС з атомної енергії та ЄЕС	Гарантії свободи пересування постійних, сезонних прикордонних робітників, а також осіб, що працюють не за наймом.
6.	1959 р.	Європейська угода про скасування віз для біженців	Відміна віз для біженців, що законно проживають на території однієї з країн-підписантів Угоди
7.	1965 р.	Конвенція ООН про заборону всіх форм расової дискримінації	Заборона дискримінації на основі раси, кольору шкіри, громадянського чи етнічного походження.
8.	1966 р.	Європейська соціальна хартія	Гарантування соціальних прав незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного та соціального походження.
9.	1966 р.	Міжнародний пакт про громадянські та політичні права	Заборона нерівноправності між громадянами та іноземцями, які проживають в тій чи іншій країні, за винятком деяких політичних прав (виборче право, державна служба). Положення проти рабської та примусової праці, безпідставних арештів чи затримань, на забезпечення доступу до правосуддя.
10.	1966 р.	Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права	Зобов'язання держави створювати для всіх її мешканців, незалежно від їхнього громадянства, належних умов праці та проживання, охорони здоров'я, реалізації культурних прав.
11.	1967 р.	Декларація про територіальний притулок	Право надавати притулок будь-якій особі, яка стає жертвою переслідувань за ознакою раси, віросповідання, громадянства, приналежності до певної соціальної групи або політичних переконань.
12.	1977 р.	Європейська конвенція про правовий статус працівників-мігрантів	Гарантування рівності прав власних громадян та іноземців, які є громадянами країн-підписантів Конвенції.
13.	1979 р.	Конвенція проти всіх форм дискримінації жінок	Захист прав жінок проти усіх форм дискримінації, особливо актуально за умов фемінізації міграційних процесів.
14.	1980 р.	Європейська угода про передачу	Створення законних підстав для перебування біженців на території інших держав.

Продовження таблиці В.1.

№	Рік	Документ	Короткий зміст
		відповідальності щодо біженців	
15.	1984 р.	Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність видів поводження або покарання	Забороняє висилання особи в країни, де їй можуть загрозувати тортури.
16.	1989 р.	Конвенція про права дитини	Гарантування того, що кожна дитина, яка перебуває на території, що підпадає під юрисдикцію тої чи іншої держави, має право на ім'я та громадянство. Захист права дитини на піклування обох батьків (особливо важливо, якщо один з батьків не має легального статусу в державі), на доступ до освіти незалежно від правового статусу.
17.	1990 р.	Конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей	Гарантії мінімальних прав для всіх мігрантів. Зобов'язання держав-підписантів регулювати міграційні процеси та співпрацювати на міжнародній арені.
18.	1990 р.	Конвенція про застосування Шенгенської угоди	Послаблення прикордонного контролю. Заходи боротьби з неконтрольованою міграцією.
19.	1992 р.	Конвенція про участь іноземців у громадському житті на місцевому рівні	Гарантування участі іноземних громадян у громадському житті на місцевому рівні.
20.	1992 р.	Договір про створення ЄС (Маастрихтська угода)	Міжурядове врегулювання політики у сфері притулку, правил перетину зовнішніх кордонів і контролю на них, імміграційної політики.
21.	1995 р.	Генеральна угода з торгівлі послугами СОТ	Визначаються загальні правила торгівлі послугами, у т.ч. основні принципи забезпечення пересування осіб для надання послуг за кордоном.
22.	1997 р.	Амстердамська угода	Створення спільної системи регулювання міграцій у ЄС.
23.	2000 р.	Конвенція ООН проти транснаціональної організованої злочинності	Запроваджує відповідальність за незаконний ввіз мігрантів, торгівлю людьми, а також міжнародну допомогу жертвам цих протиправних дій.
24.	2005 р.	Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми	Запровадження спеціальних процедур для виявлення жертв торгівлі людьми та надання їм допомоги. Введення кримінальної відповідальності за торгівлю людьми, а також сприяння відповідним діям.
25.	2005 р.	Політичний план щодо легальної імміграції	Зміна імміграційної політики ЄС із обмежувальної до відкритої та прагматичної.
26.	2008 р.	Європейський пакт про імміграцію та притулок	Політичні домовленості між країнами ЄС щодо регулювання міграційних процесів.
27.	2018 р.	Глобальний договір про безпечну, впорядковану та врегульовану міграцію	Зобов'язує держави забезпечити доступ до базових послуг для всіх мігрантів, незалежно від їхнього статусу, працювати над більш гуманним і конструктивним сприйняттям мігрантів і міграції.

Джерело. Дугопольська Т.І. Міжнародна міграційна політика: від теорії до імплементації. 2020. С.42-43.

Таблиця Г.1.

Країна	Оплата за 1 годину роботи у приватному секторі, євро	Оплата за 1 годину роботи у промисловому секторі, євро	Середня зарплата за місяць роботи в євро
Бельгія	40,60	43,30	4511,11
Болгарія	4,70	3,70	637,29
Чеська Республіка	10,70	10,10	1249,64
Данія	44,00	43,40	6068,97
Німеччина	30,50	38,70	3812,50
Естонія	11,50	10,60	1352,94
Ірландія	28,10	31,30	3810,17
Греція	13,80	14,60	1588,49
Іспанія	20,40	22,80	2417,78
Франція	36,10	37,60	3929,25
Хорватія	9,30	7,60	1261,0
Італія	26,90	27,30	3141,61
Кіпр	16,30	12,90	2173,33
Латвія	8,30	7,10	1053,97
Литва	7,70	7,10	880,00
Люксембург	39,60	31,10	5462,07
Угорщина	8,60	8,20	1066,67
Мальта	12,80	12,60	1878,90
Нідерланди	32,30	35,10	3975,38
Австрія	31,50	35,50	3705,88
Польща	8,50	7,70	1114,75
Португалія	14,30	11,30	1801,57
Румунія	5,80	4,70	742,40
Словенія	16,50	15,90	2218,49
Словаччина	10,70	10,60	1258,82
Фінляндія	32,00	37,0	4031,50
Швеція	40,40	41,90	4338,26
Великобританія	25,90	25,40	3482,35
Ісландія	23,03	23,17	2058,00

Продовження таблиці Г. 1.

Норвегія	53,83	56,38	7094,00
Швейцарія	52,48	51,25	8148,00
Монтенегро	5,54	5,81	844,00
Албанія	2,41	2,20	422,00
Сербія	5,25	5,12	723,00
Туреччина	6,84	6,26	1245,00
Боснія та Герцеговина	5,65	5,29	861,00

Джерело. Статистичні дані про зарплати в Європі. URL:

<https://migrant.biz.ua/dovidkova/emigracia/zarplata-v-ievropi.html>



Рис. Г.1. Карта європейських зарплат.

Джерело. Статистичні дані про зарплати в Європі. URL:

<https://migrant.biz.ua/dovidkova/emigracia/zarplata-v-ievropi.html>

Номінальний ВВП України в динаміці за 2002-2020рр.

	млн. грн.			млн. долл. США		
2002	225810			42393		
2003	267344	+41534	+18.4%	50133	+7740	+18.3%
2004	345113	+77769	+29.1%	64883	+14750	+29.4%
2005	441452	+96339	+27.9%	86142	+21259	+32.8%
2006	544153	+102701	+23.3%	107753	+21611	+25.1%
2007	720731	+176578	+32.5%	142719	+34966	+32.5%
2008	948056	+227325	+31.5%	179992	+37273	+26.1%
2009	913345	-34711	-3.7%	117228	-62765	-34.9%
2010	1082569	+169224	+18.5%	136419	+19192	+16.4%
2011	1316600	+234031	+21.6%	163160	+26740	+19.6%
2012	1408889	+92289	+7.0%	175781	+12622	+7.7%
2013	1454931	+46042	+3.3%	183310	+7529	+4.3%
2014	1566728	+111797	+7.7%	131805	-51505	-28.1%
2015	1979458	+412730	+26.3%	90615	-41190	-31.3%
2016	2383182	+403724	+20.4%	93270	+2655	+2.9%
2017	2982920	+599738	+25.2%	112154	+18884	+20.2%
2018	3558706	+575786	+19.3%	130832	+18678	+16.7%
2019	3974564	+415858	+11.7%	153781	+22949	+17.5%
2020	4194102	+219538	+5.5%			

Джерело. Мінфін. Валовий внутрішній продукт в Україні 2021 (значення ВВП в доларах США за даними Всесвітнього банку та МВФ <http://www.worldbank.org>, <http://www.imf.org>)

ВВП на душу населення в Україні в динаміці 2002-2020 рр.

	грн.		долл. США		Население (тыс.)
2002	4681,9		879,0		48230
2003	5592,9	+911.0	1048,8	+169.8	47801
2004	7273,5	+1680.6	1367,5	+318.7	47448
2005	9374,3	+2100.9	1829,2	+461.8	47091
2006	11634,3	+2260.0	2303,8	+474.6	46771
2007	15499,1	+3864.8	3069,1	+765.3	46501
2008	20502,8	+5003.6	3892,5	+823.4	46240
2009	19836,3	-666.4	2546,0	-1346.5	46044
2010	23603,6	+3767.3	2974,4	+428.4	45865
2011	28813,9	+5210.2	3570,8	+596.4	45693
2012	30912,5	+2098.6	3856,8	+286.1	45577
2013	31988,7	+1076.2	4030,3	+173.5	45483
2014	35834,0	+3845.3	3014,6	-1015.7	43722
2015	46210,2	+10376.1	2115,4	-899.2	42836
2016	55853,5	+9643.3	2185,9	+70.5	42668
2017	70224,3	+14370.8	2640,3	+454.4	42477
2018	84192,0	+13967.7	3095,2	+454.9	42269
2019	94589,8	+10397.8	3659,8	+564.6	42019
2020	100432,5	+5842.6			41760

Чисельність населення в середньому за рік

Джерело. Мінфін. Валовий внутрішній продукт в Україні 2021 (значення ВВП в доларах США за даними Всесвітнього банку та МВФ <http://www.worldbank.org>, <http://www.imf.org>)

Грошові перекази в Україну з-за кордону з 2008 по 2020 рр. (млн. дол. США)

за 2008	6177		
за 2009	5370	-807.0	-13.1%
за 2010	5862	+492.0	+9.2%
за 2011	7019	+1157.0	+19.7%
за 2012	7526	+507.0	+7.2%
за 2013	8537	+1011.0	+13.4%
за 2014	6489	-2048.0	-24.0%
за 2015	6959	+470.0	+7.2%
за 2016	7535	+576.0	+8.3%
за 2017	9287	+1752.0	+23.3%
за 2018	11111	+1824.0	+19.6%
за 2019	9023	-2088.0	-18.8%
за 2020	11888	+2865.0	+31.8%

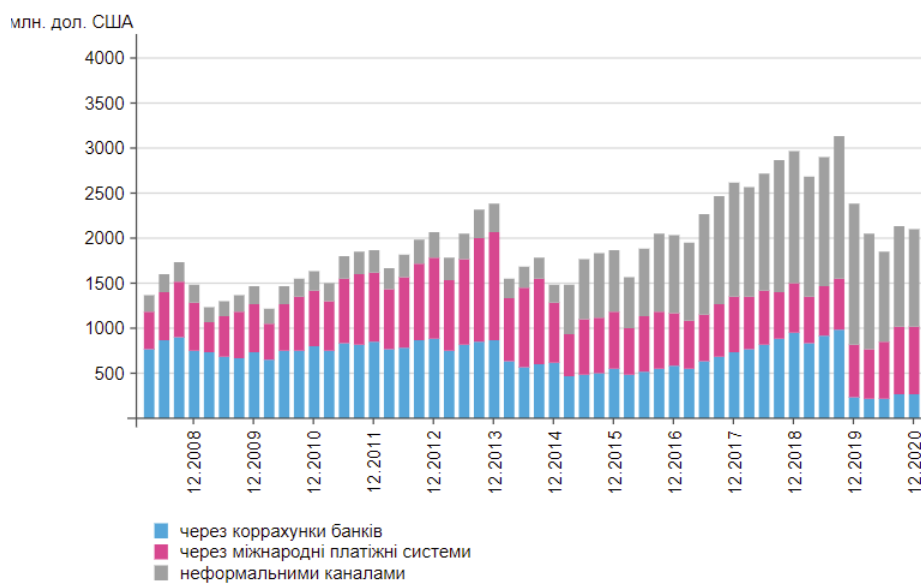


Рис. Е. 1. Грошові перекази в Україну у 2020 році (86 млн. дол. США).

Джерело. Мінфін. Грошові перекази в Україну. 2021.

Грошові перекази в Україну у 2020 році за найвагомішими країнами
(млн. дол.США)

▼ Країна	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	▼ За рік	
Надходження (усього)	2873	2740	3115	3160	11888	
Canada	24	26	30	31	111	0,9%
Cyprus	97	98	110	109	414	3,5%
Czech Republic	261	165	214	194	834	7,0%
Germany	117	120	136	140	513	4,3%
Greece	47	46	50	52	195	1,6%
Israel	84	73	98	106	361	3,0%
Italy	121	121	114	119	475	4,0%
Netherlands	45	42	54	51	192	1,6%
Norway	11	11	13	13	48	0,4%
Poland	774	722	805	760	3061	25,7%
Portugal	14	15	20	18	67	0,6%
Russian Federation	265	227	248	270	1010	8,5%
Singapore	33	30	34	34	131	1,1%
Spain	21	22	27	26	96	0,8%
Switzerland	21	20	22	23	86	0,7%
Turkey	20	18	23	22	83	0,7%
United Arab Emirates	34	34	37	40	145	1,2%
United Kingdom	196	252	270	295	1013	8,5%
United States	262	277	331	350	1220	10,3%
Virgin Islands British	37	48	45	57	187	1,6%
{other countries}	389	373	434	450	1646	13,8%

Джерело. Джерело. Мінфін. Грошові перекази в Україну. 2021.