

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-15>

УДК 339.9

ІНСТРУМЕНТИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ ФАХОВОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ДО ЄС

TOOLS FOR ATTRACTING FOREIGN PROFESSIONAL WORKFORCE TO THE EU

Ковбич Тетяна Костянтинівна
аспірант,
Національний авіаційний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8543-9386>

Kovbych Tetiana
Nation Aviation University

У статті досліджено особливості міжнародної інтелектуальної міграції висококваліфікованих працівників. Проаналізовано основні напрями та центри тяжіння мігрантів у ЄС. Охарактеризовано фактори впливу на міжнародну міграцію висококваліфікованих кадрів, оскільки все більше усвідомлюється важливість міжнародного набору та їх переміщення у світовому масштабі. Це відбувається в контексті двох фундаментальних і взаємопов'язаних процесів: розвиток внутрішніх ринків праці роботодавцями, з одного боку, і інституційної бази урядами для сприяння глобальному обміну навичками, з іншого боку. Основні потоки висококваліфікованих працівників відображають глобальне розширення світової торгівлі, міжнародну експансію транснаціональних корпорацій та діяльність таких установ, як уряди та кадрові агентства. Емпіричні дослідження підтверджують позитивний зв'язок між потоками кваліфікованої робочої сили та потоками інвестицій. Аналізуються інструменти спрощення системи дозволів в різних країнах забезпечує більш вільну інтелектуальну міграцію, зокрема специфіка дії блакитної картки для іноземних фахівців у ЄС.

Ключові слова: ринок праці ЄС, міжнародна інтелектуальна міграція, блакитна карта, висококваліфіковані іммігранти, цифрова трансформація економіки, інновації.

The article examines the peculiarities of international intellectual migration of highly qualified workers. The main directions and centers of attraction of migrants in the EU are analyzed. The factors influencing the international migration of highly qualified personnel are characterized, as the importance of international recruitment and their movement on a global scale is increasingly being realized. This occurs in the context of two fundamental and inter-related processes: the development of domestic labor markets by employers on the one hand, and the institutional framework by governments to facilitate global skills exchange on the other. Major flows of highly skilled workers reflect the global expansion of world trade, the international expansion of multinational corporations, and the activities of institutions such as governments and recruitment agencies. Empirical studies confirm a positive relationship between skilled labor flows and investment flows. Simplification of the permit system in different countries ensures freer intellectual migration. Intellectual international migration (IMM) on a global scale is expanding due to the technological development of internal regional and national labor markets, the improvement of institutions for regulating migration flows, the expansion of world trade, investments, the country's need for innovative development and the attraction of highly qualified specialists. Intellectual migrants ensure the development of the information economy, knowledge economy, digitization of various sectors, form industrial clusters, alliances, cooperation centers and agglomerations. In technologically and industrially developed countries, there is a trend towards the development of migration policy and talent attraction, where the USA and Canada have achieved the most notable successes. In contrast, the countries of Europe, due to a limited migration policy, are significantly inferior to the USA and Canada in terms of the number of highly qualified specialists involved, which affects the level of innovativeness of the economy and causes a structural shortage of labor in sectors that require specialists with advanced skills.

Keywords: EU labor market, international intellectual migration, blue card, highly qualified immigrants, digital transformation of the economy, innovations.

Постановка проблеми. Інтелектуальна міжнародна міграція у процесі з цифрової трансформації на сьогодні набула чималих

кроків, через постійне переміщення великих потоків трудових ресурсів. Інтелектуальна міжнародна міграція створює певні проблеми,

що торкаються в першу чергу населення, і в результаті люди вимушені їхати на заробітки в іншу країну, задля кращих умов життя та більш достойної оплати праці за свої інтелектуальні здібності. Звісно, для країни, що приймає мігрантів, це досить вигідні умови, так як створюються оптимальні умови вибору керівництвом більш висококваліфікованих спеціалістів у певній роботі з умовами зарплатні такими, які зручні для керівників, що у свою чергу створює конкуренцію на ринку праці приймаючої країни. У цьому зв'язку набуває актуальності проблема оптимізації інструментів залучення іноземної фахової робочої сили до індустріально розвинутих держав, зокрема країн-членів ЄС та їх інтеграційного об'єднання. Це в цілому, спрямовано на забезпечення за рахунок даного фактору на швидке зростання науково-технічного та інноваційного потенціалу і зміцнення конкурентоспроможності ЄС. Натомість для країни, з якої від'їжджають спеціалісти, це є вкрай негативним наслідком, оскільки втрачається значна частина національного інтелекту, що в свою чергу робить країну-донора вкрай вразливою у різних аспектах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання міжнародної інтелектуальної міграції висококваліфікованих працівників досліджували багато вчених, таких як Білорус О. Г., Гайдуцький А. П., Грудзінський А. О., Лук'яненко Д. Г., Майданік І., Маккензі Д., Мора Дж., Семікіна М., Дж. Солт, Стаканов Р. Д., Філіпенко А. С. та ін. [1–11].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Серед основних досліджуваних вченими проблем у напрямі міжнародної інтелектуальної міграції, варто відмітити такі як дослідження міжнародної науково-технологічної співпраці, її причини, переваги та бар'єри, формування і розвиток ефективного ринку фахівців-інтелектуалів в країнах-членах, аналіз регулювання відтоку молодих ІТ-спеціалістів за кордон, розглядається сучасний етап міграції молодих учених у контексті інтернаціоналізації освіти та глобалізації інтелектуальної еліти. В умовах формування глобального інтелектуального ринку праці набуває доцільності проведення наукового дослідження особливостей його розвитку, конкурентних стосунків, оперативного впровадження заходів, інструментів, які сприяють створенню сучасних умов праці та повноцінному відновленню і розвитку інтелектуальних сил іноземних фахівців.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної статті є дослідження інструментів залучення іноземної фахової робочої сили до країн-членів ЄС та їх інтеграційного угруповання і обґрунтування необхідності та доцільності використання відповідних заходів, як умов подальшого прискореного економічного і науково-технічного розвитку приймаючих сторін.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням здобутих наукових результатів. Розвиток інтелектуальної міжнародної міграції до ринку праці ЄС відслідковується в економічному і технологічному зростанні країн ЄС, особливо у їх потребі в інноваціях та залученні високо кваліфікованих працівників у зв'язку з цифровою трансформацією господарських процесів. Ця діяльність зумовлюється потребою в розвитку інновацій, які є рушійним чинником у забезпеченні росту європейських ринків продуктів та послуг, що чітко зазначено в Лісабонській стратегії до 2010 року та закріплено в Стратегії Європа-2020 [12]. Інновації є результатом двох основних елементів: державних і приватних інвестицій у фундаментальні та прикладні дослідження, а також розвиток технологій і талантів. Проте країни ЄС не мають достатньо інвестицій і талановитих дослідників та інженерів для забезпечення інноваційного розвитку, пришвидшення темпів економічного зростання. За даними Всесвітньої організації інтелектуальної власності [13], Японія, США, Китай і Корея значно випереджають ЄС за кількістю зареєстрованих патентів. Що стосується окремих країн ЄС, то лише Німеччина, Франція та Польща входять до 20 найбільших виробників патентів у світі. Тож інтелектуальна імміграція є способом збільшення кількості інноваційних, висококваліфікованих фахівців серед населення країн ЄС.

Європейська міграційна політика суттєво змінилася, в результаті чого країни ЄС стали більш відкриті, особливо для висококваліфікованих іммігрантів. Ця політика частково є наслідком дефіциту на внутрішніх ринках праці, а частково – результатом тиску Європейської комісії щодо необхідності відкрити ці ринки для висококваліфікованих іммігрантів. Після Лісабонської програми 2000 року Європейська комісія закликала держави-члени відмовитися від політики «нульової імміграції», якої дотримувалася більшість країн із середини сімдесятих років, оскільки вона не змогла як запобігти «небажаній» імміграції,

так і залучити більш бажані форми праці та високо кваліфікованих спеціалістів.

Варто зазначити, що у 2001 році ЄК представила Директиву щодо створення спільної правової бази для міграції в ЄС, яка охоплює весь спектр трудової міграції. Директиву заблокували більшість членів ЄС. У відповідь ЄК запропонувала «сегментовані» альтернативи – індивідуальні заходи для стимулювання різних видів міграції. Так звана Директива про блакитну карту 2009 року [14] для висококваліфікованих іммігрантів була першою, яка була схвалена, і країни-члени були зобов'язані перейняти нормативні положення Директиви до середини 2011 року. Науковці відмічають, що Директива не забезпечила досягнення поставленої мети, адже не дає іммігрантам доступ до всього європейського ринку праці, а лише до ринку першої країни, в яку вони прибувають, дозволяючи подальший переїзд до другої держави лише за дотримання суворих умов.

Слід відмітити змістовне наповнення блакитної карти ЄС, яке означає дозвіл для високо кваліфікованого працевлаштування, визнаний у 25 країнах. Він містить правила проживання для громадян з країн третього світу для задоволення попиту ЄС на робочу силу, дає змогу укласти контракт щонайменше на три роки, встановлює стандарти кваліфікації та підтверджує досвід роботи фахівця. Отримання Блакитної карти передбачає вимогу щодо заробітної плати: її розмір повинен становити в 1,5 разів більше, ніж середній валовий річний дохід в країні. Поріг оплати праці визначається національними урядами для забезпечення рівних робочих стандартів для національних працівників і власників блакитних карт ЄС. На додаток до загального мінімального порогу країни можуть визначити нижчі вимоги до середньої освіти для професій з дефіцитом кваліфікації. В Люксембургу, Німеччині, Естонії та Угорщині встановлені певні пороги для висококваліфікованих іммігрантів з кваліфікацією в галузі природничих наук, техніки, інформатики, медицини чи догляду.

Окрім порогових розмірів заробітної плати, Блакитна карта ЄС передбачає національні перевірки та тести ринку праці як додаткові інструменти для контролю імміграції. Крім того, національні уряди можуть обмежувати імміграцію за допомогою квот, а також визначати період дії Блакитної карти та плати за її надання. У 2015 році було схвалено 17 104 блакитних карт ЄС, більшість з

яких видано німецькою владою. У 2016 році кількість схвалень зросла до 20 979, причому найбільшу кількість блакитних карт ЄС було видано в Німеччині – 17 630, за нею йдуть Франція – 750, Польща – 673, Люксембург – 636 та Італія – 254. Ці показники свідчать, що частка високо кваліфікованих іммігрантів на ринках праці ЄС незначна. Відтак, чисельність іммігрантів у 2016 році в Німеччині становила 1 029 852 осіб, з яких 1,71% отримали блакитну карту. Частки високо кваліфікованих працівників з Блакитною картою інших країн ще менше, якщо порівнювати чисельність власників блакитних карт та чисельність мігрантів.

Формування інструментів залучення іноземної фахової робочої сили на ринки праці промислово-розвинутих країн ґрунтується на різних підходах. Так існує відмінність між ЄС та його головним конкурентом США, у залученні високо кваліфікованих мігрантів, а як наслідок – відмінності в інноваційному розвитку. По-перше, ринки праці більші в США, і мігрант, який починає працювати в Іллінойсі, може потім вільно переїхати до Каліфорнії чи Орегону, тоді як в ЄС мігрант зазвичай повинен розпочати інший процес подачі заявки для переїзду в іншу країну. По-друге, навіть якби мігранти могли вільно переміщатися між державами-членами, поділ на «загальному» європейському ринку праці перешкоджав би їх мобільності, як і громадянам ЄС. Різниця в доходах між державами ЄС є основною причиною відмови деяких більш розвинутих країн, наприклад, Німеччини, прийняти вільне пересування високо кваліфікованих фахівців. При цьому в Німеччині існує найбільший потенціал для програм сталої трудової міграції з Китаєм (права працівників, доступ до ринку праці, визнання кваліфікації, свобода вступу в профспілки, житлові умови, навчання та перепідготовка, доступ до державних служб зайнятості та соціальний захист) [15]. За даними Додатку щодо чисельності іммігрантів в країнах ЄС у 2011–2020 роках, для 32 країн, середній темп росту іммігрантів становив 2% щороку за цей період. Найбільше іммігрантів прибувало до таких країн (за середнім показником чисельності у 2011–2020 роках): Швейцарія – середнє 148 936 осіб, Румунія – середнє 157 284 осіб, Нідерланди – середнє 166 749 осіб, Польща – середнє 210 434 осіб, Італія – середнє 315 862 осіб, Франція – середнє 349 392 осіб, Іспанія – середнє 441 268 осіб, Великобританія – середнє 605 254 осіб, Німеччина –

середнє 868 604 осіб. При цьому, негативний середній темп росту за 2011–2020 роки спостерігався у Норвегії, Італії, Бельгії, Франції, Швейцарії, Швеції, Латвії. Позитивний середній темп росту спостерігався у Ісландії, Словенії, Угорщині, Болгарії, Литві, Мальті, Чехії, Португалії, Хорватії, Естонії.

Дані, що зібрані Організацією економічного співробітництва та розвитку [16] показують, що мігранти з третіх країн, які проживають в європейських країнах, мають у середньому значно нижчий рівень освіти, ніж ті, що живуть у Канаді чи Австралії (64% мігрантів, народжених у інших країнах). Населення країн ОЕСР і Канади мають вищу освіту, порівняно з 30% у Франції або 10% в Італії). Звичайно, дані ОЕСР стосуються накопиченої кількості іммігрантів, які проживають у кожній країні, включаючи мігрантів, які прибули до Європи в 1950-х і 1960-х роках, як правило, з низьким рівнем освіти. Тим не менш, серед регіонів походження більшості мігрантів до Європейського Союзу – наприклад, Туреччина чи країни Північної Африки – проявляється чіткий поділ між висококваліфікованими мігрантами, або human systems management (HSM), які переважно шукають роботу в ЄС, та низько кваліфікованими мігрантами.

У контексті досліджуваної проблеми важливо враховувати статистичні дані, що відображають стан ринку праці ЄС. Так у 2020 році на ринку праці ЄС було зайнято 8,6 мільйона громадян, які не є громадянами ЄС, із 188,6 мільйонів осіб у віці від 20 до 64 років, що відповідає 4,6% від загальної кількості зайнятих в РПЄС. Рівень зайнятості в ЄС серед населення працездатного віку у 2020 році вищий для громадян ЄС (73,1%), ніж для не громадян ЄС (57,5%) [17]. Громадяни, які не є членами ЄС, були недостатньо представлені в різних секторах економіки, зокрема зайнятість громадян, що не є громадянами ЄС була наступною в різних секторах у 2020 році:

1. Державне управління та оборона, загальнообов'язкове соціальне страхування 1,2%.
2. Освіта 3,7%.
3. Діяльність у сфері охорони здоров'я та соціальної роботи 7,6%.
4. Фінансова та страхова діяльність 1,1%.

За професіями громадяни, що не є громадянами ЄС, були недостатньо представлені серед таких професійних груп:

1. Педагогічні працівники 2,5%.
2. Співробітники ділового та адміністративного бізнесу 2,5.
3. Службовці 1,4%.
4. Наукові та інженерні спеціалісти 2,0%.
5. Професіонали бізнесу та адміністрування 2,1%.
6. Орієнтовані на ринок кваліфіковані сільськогосподарські робітники 1,3%.

3. Службовці 1,4%.
4. Наукові та інженерні спеціалісти 2,0%.
5. Професіонали бізнесу та адміністрування 2,1%.
6. Орієнтовані на ринок кваліфіковані сільськогосподарські робітники 1,3%.

У ЄС частка осіб, народжених за межами ЄС, які були самозайнятими, становила 11,7% у 2020 році в порівнянні з 11,4% для осіб, народжених в іншій державі-члені ЄС, і 13,9% для населення, що народилося корінним населенням. У ЄС більше однієї п'ятої (20,3%) працівників, народжених за межами ЄС, були тимчасовими працівниками в 2020 році, порівняно з 11,8% для працівників, які народилися в країні, та 13,8% для працівників, які народилися в іншій державі-члені ЄС. У ЄС майже чверть (24,2%) зайнятих, які народилися за межами ЄС, працювали неповний робочий день у 2020 році, у порівнянні з 16,9% для тих, хто народжений на батьківщині, і 22,1% для зайнятих, які народилися в інших країнах [18].

За даними ЄК, в 2020 році 2,7 мільйона громадян, які не є громадянами ЄС, отримали право як на проживання, так і на роботу в ЄС через адміністративну процедуру єдиного дозволу. Франція, Італія, Німеччина, Іспанія та Португалія разом видали 75% єдиних дозволів, зареєстрованих у 2020 році, що давало право як на проживання, так і на роботу в ЄС громадянам, які не є членами ЄС. Лише 12 000 висококваліфікованих працівників не з ЄС отримали Блакитну карту ЄС у 2020 році, що є найнижчим рівнем з 2015 року, що надає їм комплексні соціально-економічні права та шлях до постійного проживання в ЄС. У 2020 році Німеччина видала 5600 блакитних карт ЄС, що становить майже 50% від загальної кількості ЄС По всьому ЄС загальна кількість блакитних карт ЄС, наданих громадянам, які не є громадянами ЄС, зросла з 17 100 у 2015 році до 36 800 у 2019 році, але скоротилася до 11 850 у 2020 році (на 67,8% менше, ніж у 2019 році). Динаміку надання блакитної картки іноземним фахівцям у країнах-членах ЄС наведено у таблиці 1.

Таблиця 1 свідчить, що більшість блакитних карт ЄС, виданих у 2020 році, було видано в Німеччині (5 586): їх частка у загальному обсязі ЄС склала 47,1%, за нею йдуть Польща (2 251; 19,0%) і Франція (1 286; 10,9%) [20]. Варто також відмітити, що блакитні карти були видані за такими групами професій: менеджери, виконавчі директори або керівники, молодші керівники, адміністра-

Таблиця 1

**Динаміка блакитних карт, виданих високо кваліфікованим фахівцям з інших країн
в країнах ЄС, 2012–2020 роки, осіб**

Країна	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Середній темп росту, %
ЄС 27 країн	3664	12964	13869	17104	20979	24310	32648	36806	11847	38%
Бельгія	0	5	19	19	31	37	43	110	117	-
Болгарія	15	14	21	61	115	121	126	268	299	57%
Чехія	62	72	104	181	194	204	240	570	366	33%
Німеччина	2584	11580	12108	14620	17630	20541	26995	28858	5586	46%
Естонія	16	12	15	19	22	14	28	24	15	7%
Іспанія	461	313	39	4	21	28	26	79	51	51%
Франція	126	371	604	657	750	1037	1519	2036	1286	45%
Хорватія	0	10	9	32	32	29	78	195	98	-
Італія	6	87	165	237	254	301	462	418	211	188%
Латвія	17	10	32	87	112	201	213	217	69	50%
Литва	0	26	92	128	127	144	158	223	289	-
Люксембург	183	236	262	336	636	671	533	677	464	17%
Угорщина	1	4	5	15	5	9	2	6	5	80%
Мальта	0	4	2	0	12	11	15	22	15	-
Нідерланди	1	3	8	20	42	58	119	191	205	105%
Австрія	124	108	128	140	163	177	280	336	223	11%
Польща	2	16	46	369	673	471	1576	2104	2251	240%
Португалія	2	4	3	0	1	3	4	25	8	-
Румунія	46	71	190	140	92	118	98	212	113	30%
Словенія	9	3	8	15	19	22	37	40	52	42%
Словакія	7	8	6	7	4	8	16	12	6	11%
Фінляндія	2	5	3	15	33	74	80	128	95	100%
Швеція	0	2	0	2	11	31	0	40	23	-

Джерело: [19]

тивний та комерційний персонал, фахівці у сфері виробництва та продажів.

Важливо взяти до уваги і результати дослідження Schengen Visa щодо робочої сили Європейського Союзу [21] про те, що майже 31% іммігрантів працездатного віку є ключовими працівниками країн-членів ЄС. Згідно з результатами опитування, п'ять найбільших категорій ключових працівників у ЄС, які є іммігрантами, наступні: педагогічні працівники (14,5%) кваліфіковані сільськогосподарські робітники (11,9%) наукові та інженерні спеціалісти (11,1%) працівники особистого догляду (10,3%) прибиральники та помічники (9,9%). На такі східноєвропейські країни, як Румунія, Болгарія, Польща та Словаччина, припадає майже нульова частка трудових іммігрантів,

тоді як у країнах Західної Європи, таких як Італія, Бельгія, Німеччина, Швеція та Австрія, ця частка становить близько 20%. Найвищі показники працевлаштування іммігрантів в Ірландії (26%), Кіпрі (29%) та Люксембурзі (53%).

Зважаючи на ряд проблем з залученням фахівців на ринки праці ЄС, в 2021 році була прийнята пропозиція щодо нової Європейської блакитної карти: Директива (ЄС) 2021/1883 Європейського парламенту та Ради «Про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою працевлаштування високої кваліфікації та скасування Директива Ради 2009/50/ЄС». Метою нової Директиви є спрощення процедур і кваліфікаційних критеріїв, а також розширення сфери застосування та посилення прав власників блакитних карт

ЄС та їхніх сімей. Держави-члени повинні імплементувати нову Директиву ЄС про блакитну карту остаточно 18 листопада 2023 року в національне законодавство. Європейська комісія підготувала відповідну пропозицію, оскільки нинішня схема Блакитної карти ЄС (Директива 2009/50/ЄС), прийнята в 2009 році, поки що виявилася недостатньою та непривабливою для високо кваліфікованих мігрантів. Найважливішими змінами Блакитної карти ЄС є наступні:

1. Тривалість трудового договору скорочується до 6 місяців з 12 місяців.

2. Час, який необхідно провести в першій державі-члені, перш ніж отримати дозвіл на проживання в іншій державі-члені, скорочується з 18 місяців до 12 місяців.

3. Власники блакитної картки можуть працювати до 90 днів в інших країнах-членах без отримання дозволу на роботу від цієї іншої держави-члена.

4. Новий стандартний термін дії Блакитної карти становитиме щонайменше 24 місяці (був 12 місяців) або становитиме тривалість контракту плюс три місяці.

5. Поновлення Блакитної карти ЄС видається щонайменше на 24 місяці. Рішення про Блакитну карту ЄС має бути отримано протягом 60 днів (з 90 днів).

6. Максимальний термін прийняття рішення про отримання Блакитної карти ЄС становить 30 днів для «обраних роботодавців».

7. Граничний розмір заробітної плати для претендентів було знижено щонайменше до 100% і не більше ніж до 160 % середньої річної заробітної плати в державі-члені працевлаштування.

8. За поточною схемою поріг становить мінімум 150% без верхньої межі.

9. Блакитна карта ЄС зобов'язує країни-члени визнавати професійний досвід як альтернативу кваліфікації вищої освіти: для претендентів, які працюватимуть у сфері ІКТ, замість диплома застосовуватимуться три роки досвіду роботи за останні сім років.

10. Власникам Блакитної карти ЄС дозволяється займатися самозайнятістю на додаток до професії, закріпленої за їхньою Блакитною карткою.

11. Роки проживання можуть бути переведені в іншу державу-член, якщо останні 2 роки з 5 років були проведені в ЄС з блакитною карткою.

12. Довгостроковий резидент ЄС, колишній власник блакитної картки, може перебувати за межами ЄС протягом 2 років [22].

Так як блакитна карта є альтернативою зеленої карти, то деталізовані зміни блакитної карти ЄС визначають забезпечення захисту ІТ-працівників, яким дозволяється бути незалежними від свого керівництва. Її особливістю є те, що вона надає право її власникам, а особливо це стосується громадян третіх країн, право на довгострокове проживання та роботу в країнах ЄС, для висококваліфікованих працівників, що не є її членами. У цей список не потрапляють ті, країни ЄС, які не підтримують блакитну карту.

Висновки із цього дослідження і далі перспективи в цьому напрямку. Інтенсифікація глобалізаційних процесів дедалі більше охоплює всі сфери функціонування світового господарства, у тому числі веде до зростання обсягів міграції фахової робочої сили. У якості особливостей та інструментів участі у цьому процесі країн-членів ЄС та в цілому їх інтеграційного угруповання необхідно відмітити наступні. По-перше, країни-члени ЄС на світовому інтелектуальному ринку праці починаючи з другої половини ХХ століття по теперішній час займають одне з провідних місць, чому сприяло як економічна, науково-технічна привабливість високого рівня розвитку цього регіону, так і внесок у його досягнення фахових емігрантів. По-друге, країни-члени ЄС ще недостатньо використовують свої ресурси та можливості спільного господарського потенціалу для залучення у європейський регіон кращих іноземних фахівців, маючи на меті їх ефективно застосування як суттєвого фактора власного науково-технологічного, господарського та інноваційного розвитку. По-третє, головним інструментом залучення іноземної фахової робочої сили до ЄС у сучасних умовах можна вважати створення привабливих умов праці, що юридично затверджені та реалізуються на практиці у процесі надання, передусім, кваліфікованим працівникам блакитної картки. По-четверте, блакитна картка як інструмент реалізації міграційної політики ЄС в силу її не одностайного сприйняття країнами-членами інтеграційного об'єднання ще не досягає у повній мірі реалізації завдань, пов'язаних з її провадженням. Йдеться про неоднаковий рівень науково-технічного і економічного розвитку та можливостей країн-членів інтеграційного угруповання, існуючі національні заходи контролю інтелектуальної трудової міграції, недостатнє у відсотковому відношенні до обсягу всіх емігрантів тих, що отримали блакитну картку, доцільність коригування змістов-

них позицій останньої у напрямку розширення надання пільг, які торкаються отримання цього документу, умов праці, визнання професій і кваліфікації емігрантів, їх перебування та переміщення у межах ЄС. По-п'яте, перспективним напрямом дослідження видається проведення порівняльного аналізу механізмів залучення висококваліфікованої робочої сили промислово-розвинутими країнами в умовах формування глобального ринку інтелектуальної праці. Його пріоритетним орієнтиром

має стати дослідження особливостей розвитку міжнародних конкурентних відносин між приймаючими країнами, державними та приватними структурами і емігрантами в окремих країнах серед фахових працівників. Спрямування такого дослідження має бути націлене на розробку оптимальних інструментів залучення. Використання та всебічного розвитку іноземної фахової робочої сили, та її гармонійну адаптацію до трудового потенціалу країн-членів ЄС.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грудзинский А. О. Европейский трансфер технологий: кооперация без «утечки мозгов». *Социологическое исследование*. 2004. № 11. С. 123–131. DOI: <https://doi.org/10.11603/ми.1996-1960.2013.1.410>.
2. Майданік І. Інтелектуальна міграція в Україні у контексті міжнародної наукової співпраці. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 5. С. 34–38.
3. Семикіна М. Людський капітал та інвестиційне регулювання його мобільності в конкурентних умовах. *Вісник Тернопільської академії народного господарства*. 2004. № 5. С. 107–114.
4. Білорус О. Г., Лук'яненко Д. Г. Глобалізація і безпека розвитку : монографія / за ред. кер. авт. колективу і наук. О. Г. Білорус. Київ : КНЕУ, 2001/2002. 733 с.
5. Гайдучський А. Міграційний капітал в Україні: прихована реальність. *Дзеркало тижня*. 2007. № 15. С. 1–8.
6. Лук'яненко Д. Г., Поручник А. М., Колот А. М. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д. Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А. М. Поручника. Київ : КНЕУ, 2008. 420 с.
7. Стаканов Р. Д. Регулювання міжнародної трудової міграції на регіональному та глобальному рівнях. *Економіка і суспільство*. 2016. № 5. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/5_ukr/13.pdf
8. Філіпенко А. С. Міжнародні економічні відносини: історія, теорія, політика: підручник. Київ : Либідь, 2019. 958 с.
9. Солт Дж., Кларк Дж. Региональные и локальные перспективы. Международная миграция в регионе европейской экономической комиссии ООН: формы, тенденции, политика. *Международ. журн. соц. наук*. 2001. № 032. С. 81–99. URL: <http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/327/59327/29395> (дата звернення: 20.07.2022).
10. McKenzie, David and Hillel Rapoport. 2005. "Network Effects and the Dynamics of Migration and Inequality: Theory and Evidence from Mexico." Bureau for Research in Economic Analysis of Development (BREAD). *Working Paper*. № 063, April. URL: <http://www.cid.harvard.edu/bread/papers/working/063.pdf> (дата звернення: 20.07.2022).
11. Mora, J. and Taylor J.E. 2005. Determinants of Migration, Destination and Sector Choice: Disentangling Individual, Household and Community Effects. In Çağlar Özden and Maurice Schiff, Eds., *International Migration, Remittances, and the Brain Drain*. New York: Palgrave Macmillan. URL: <http://borbelytiborbors.extra.hu/SZTEAJK/WB%20Migration%202005.pdf> (дата звернення: 20.07.2022).
12. Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. *Strategy_Executive_Summary*. URL: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (дата звернення: 20.07.2022).
13. World Intellectual Property Organization, WIPO. Intellectual Property Statistics. URL: <https://www.wipo.int/ipstats/en/> (дата звернення: 20.07.2022).
14. Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0050> (дата звернення: 20.07.2022).
15. Labour migration from China to Europe: scope and potential. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_573470.pdf (дата звернення: 20.07.2022).
16. International Migration Outlook 2021. URL: <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm> (дата звернення: 20.07.2022).
17. Statistics on migration to Europe. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_en#employment-of-immigrants (дата звернення: 20.07.2022).
18. Migrant integration statistics – employment conditions. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_employment_conditions (дата звернення: 20.07.2022).

19. EU Blue Cards by type of decision, occupation and citizenship. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_resbc1/settings_1/table?lang=en (дата звернення: 20.07.2022).
20. Residence permits – statistics on authorisations to reside and work. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence_permits_-_statistics_on_authorisations_to_reside_and_work (дата звернення: 20.07.2022).
21. Survey Shows 31% of Working-Age Immigrants Are Key Workers in EU. URL: <https://www.schengenvisa.info.com/news/survey-shows-31-of-working-age-immigrants-are-key-workers-in-eu/> (дата звернення: 20.07.2022).
22. EU blue card. URL: <https://www.eubluecard.nl/new-eu-blue-card/> (дата звернення: 20.07.2022).

REFERENCES:

1. Hrudzynskiy, A. (2004). Evropeyskiy transfer tekhnolohiy: kooperatsiya bez «utechky mozghov» [European technology transfer: cooperation without brain drain]. *Sotsyolohycheskiye yssledovaniya*, 11, 123–131. DOI: <https://doi.org/10.11603/ми.1996-1960.2013.1.410>. (in Russian)
2. Maidanik, I. (2009). Intelktualna mihratsiia v Ukraini u konteksti mizhnarodnoi naukovoї spivpratsi [Intellectual migration in Ukraine in the context of international scientific cooperation]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 5, 34–38. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2009_5_9. (in Ukrainian)
3. Semykina, M. (2004). Liudskiy kapital ta investytsiine rehuliuвання yoho mobilnosti v konkurentnykh umovakh [Human capital and investment regulation of its mobility in competitive conditions]. *Visnyk Ternopil'skoi akademii narodnoho hospodarstva*, 5, 107–114. Available at: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/3/141.pdf>. (in Ukrainian)
4. Bilorus O., Lukianenko D., (2007). *Hlobalizatsiia i bezpeka rozvytku* [Globalization and development security]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
5. Haidutskiy, A. (2007). Mihratsiinyi kapital v Ukraini: prykhovana realnist [Migration capital in Ukraine: hidden reality]. *Dzerkalo tyzhnia*, 15, 1–8. Available at: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=qVUEg9AAAAAJ&citation_for_view=qVUEg9AAAAAJ:2osOgNQ5qMEC. (in Ukrainian)
6. Lukianenko, D., Poruchnyk, A., Kolot, A. (2008). *Hlobalna ekonomika XXI stolittia: liudskiy vymir* [The global economy of the 21st century: the human dimension]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
7. Stakanov, R. (2016). *Rehuliuвання mizhnarodnoi trudovoї mihratsii na rehionalnomu ta hlobalnomu rivniakh* [Regulation of international labor migration at the regional and global levels]. Kyiv: Ekonomika i suspilstvo. (in Ukrainian)
8. Filipenko, S. (2019). *Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny: istoriia, teoriia, polityka* [International economic relations: history, theory, politics]. Kyiv: Lybid. (in Ukrainian)
9. Solt Dzh., Klark Dzh. (2001). Regionalnyie i lokalnyie perspektivy. Mezhdunarodnaya migratsiya v regione evropeyskoy ekonomicheskoy komisii OON: formy, tendentsii, politika [International migration in the region of the European Economic Commission of the United Nations: forms, trends, polic]. *Mezhdunar. zhurn. sots. nauk*, 032, 81-99. Available at: <http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/327/59327/29395>. (in Russian)
10. McKenzie, D., Rapoport, H. (2005). Network Effects and the Dynamics of Migration and Inequality: Theory and Evidence from Mexico." Bureau for Research in Economic Analysis of Development (BREAD). *Working Paper*. № 063, April. Available at: <http://www.cid.harvard.edu/bread/papers/working/063.pdf>.
11. Mora, J., Taylor, J.E., (2005). Determinants of Migration, Destination and Sector Choice: Disentangling Individual, Household and Community Effects. In Çağlar Özden and Maurice Schiff, Eds., *International Migration, Remittances, and the Brain Drain*. *New York: Palgrave Macmillan*. Available at: <http://borbelytiborbors.extra.hu/SZTEAJK/WB%20Migration%202005.pdf>.
12. Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. *Strategy_Executive_Summary*. Available at: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>.
13. World Intellectual Property Organization, WIPO. Intellectual Property Statistics. Available at: <https://www.wipo.int/ipstats/en>.
14. Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment. Available at: <https://eur-ex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0050>.
15. Labour migration from China to Europe: scope and potential. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-eijing/documents/publication/wcms_573470.pdf.
16. International Migration Outlook 2021. Available at: <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>.

17. Statistics on migration to Europe. Available at: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_en#employment-of-immigrants.
18. Migrant integration statistics – employment conditions. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_employment_conditions.
19. EU Blue Cards by type of decision, occupation and citizenship. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_resbc1/settings_1/table?lang=en.
20. Residence permits – statistics on authorisations to reside and work. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Residence_permits_-_statistics_on_authorisations_to_reside_and_work.
21. Survey Shows 31% of Working-Age Immigrants Are Key Workers in EU. Available at: <https://www.schengenvisainfo.com/news/survey-shows-31-of-working-age-immigrants-are-key-workers-in-eu>.
22. EU blue card. Available at: <https://www.eubluecard.nl/new-eu-blue-card>.