

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛЕЙ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

У статті розглянуто фактори та соціально-економічні умови впливу на процеси регулювання міжнародної трудової міграції. Проаналізовано механізми та моделі регулювання міжнародної трудової міграції. Визначено національні особливості та інструменти регулювання міжнародної трудової міграції країнами світу. Запропоновано напрями регулювання зовнішніх трудових міграційних потоків.

Ключові слова: міграція, міжнародна трудова міграція, міграційне регулювання, імміграція, іммігрант, трудові міграційні потоки.

LOSHENIUK O. V.

Kyiv National University of Trade and Economics

FEATURES OF THE MODEL OF REGULATION OF INTERNATIONAL LABOUR MIGRATION

On the modern stage of world development distinguish the different models of regulation of international labour migration are distinguished. However, the question of employment, adaptation, social protection and the rights of migrant workers are unresolved. A research aim consisted in an analysis and certain features of regulation of international labour migration by the world countries. The factors and socio-economic conditions of influence on the processes of regulation of international labour migration are considered. Mechanisms and models of regulation of international labour migration are analysed. National characteristics and regulatory instruments of international labour migration of the countries of the world are determined. Directions of the regulation of the foreign labour migration flows are proposed. Growing globalization and openness of market economy, considerably activate international labour migration and need the increase of value of regulation of migration processes, giving them an organized, safe, non-conflict character and require development of model of the effective regulation of international labour migration in the world.

Keywords: migration, international labour migration, migration control, immigration, immigrant, labour migration flows

Постановка проблеми. Глобалізація світового господарства помітно активізувала міжнародну трудову міграцію, що призвело до стрімкого зростання значення регулювання міграційних процесів, надання їм організованого, безпечного та неконфліктного характеру. Для використання міграції в інтересах розвитку певної країни необхідна виважена міграційна політика, яка буде мінімізувати обумовлені нею ризики та сприяти зростанню значного позитивного потенціалу країни. Спроможність національних урядів належним чином регулювати міграційні переміщення є передумовою успішного міжнародного співробітництва, без якого регулювання МТМ, як багатостороннім процесом, неможливе.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблем міжнародної трудової міграції внесли вітчизняні науковці Ю.П. Гуменюк, Е.М. Лібанова, О.А. Малиновська, А. Мокій, І.М. Прибиткова, М.О. Шульга, А. Філіпенко та інші.

У світовій практиці вивченням моделей системного регулювання міжнародної трудової міграції присвячені науковці праці таких зарубіжних вчених, як Дж. Беккера, А. Лаффера, К. Макконела, П. Самуельсона, М. Тодаро та інших.

Виділення невирішених частин загальної проблематики. Аналіз наукової літератури із зазначеної проблематики свідчить про те, що не зважаючи на важливі аспекти міграційних процесів, які відображені у працях зазначених вчених, окремі питання, зокрема регулювання міжнародної трудової міграції, ще достатньою мірою не дістали теоретичного та практичного вирішення.

Формулювання цілей статті. Метою статті є аналіз моделей та визначення національних особливостей регулювання міжнародної трудової міграції країнами світу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Міжнародна трудова міграція пов'язується з багатьма процесами та факторами, які спричинені зміною чисельності та старінням населення в багатьох країнах, послабленням та розривом сімейних зв'язків, погіршенням стану здоров'я трудових мігрантів, адже мігранти виконують зазвичай низькокваліфіковану роботу, яка в місцевого населення попитом не користується. Разом з тим, мігранти відсилають на батьківщину кошти, що стають джерелом економічного розвитку країни. Міграційна політика країн повинна передбачати цілий спектр різноманітних механізмів і заходів, якими, наприклад, можуть бути демографічні обмеження, регулювання ринкових потреб та соціальних очікувань, охорона здоров'я, торговельні зобов'язання, забезпечення безпеки, загальний розвиток країни, підвищення освітнього рівня тощо.

Посилення ролі міграційних процесів у суспільно-політичному та економічному житті, проведення активної міграційної політики є засобом регулювання територіального руху населення, інструментом забезпечення інтересів держави та потребує аналізу механізмів і моделей регулювання МТМ.

На сучасному етапі світового розвитку виділяють такі типи моделей державного регулювання соціально-трудових відносин (табл. 1).

Таблиця 1

Моделі державного регулювання соціально-трудових відносин у світі

Модель	Характеристика	Особливості та інструменти	Наслідки
Англо-саксонська (США, Великобританія, Тайвань, Австралія, Нова Зеландія)	Держава розглядає роботодавців і працівників як рівних гравців ринку і виконує функції підтримки необхідних для ринку елементів	–достатньо високий рівень розвитку трудового та цивільного права; –відсутність централізованої системи управління зайнятістю та боротьби з безробіттям; –надання широких прав і свобод роботодавцям; –функціонування моделей корпоративних колективно-договірних відносин та відсутність таких відносин на рівні галузей та регіонів; –робота з підготовки персоналу ведеться тільки в рамках окремих фірм та їхніх галузевих асоціацій; –високий рівень диференціації оплати праці; –мінімальна оплата праці в країні, як правило, законодавчо не закріплюється.	- збільшення диференціації доходів; - відносно низький рівень оплати праці для робітників низької кваліфікації
Європейська (країни Європи)	Працівники перебувають у залежному становищі від роботодавців і потребують підтримки й захисту з боку держави	–високий рівень правової захищеності працівника; –жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць; –галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання; –високий законодавчо встановлений мінімум оплати праці; –відносно невелика диференціація оплати праці.	- високий рівень безробіття; - ускладнений доступ на ринок праці молоді і робітників з високим рівнем кваліфікації; - підриг стимулюючої ролі оплати праці; - зниження темпів економічного зростання
Китайська (Китай)	Жорстке регулювання у державному секторі і повна його відсутність у приватному секторі	- відносно висока соціальна захищеність робітників у державному секторі; - відсутність правового регулювання к приватному та концесійному секторах	- економічне зростання; - створення нових робочих місць

Складено автором на основі даних [1, 2]

В окремих країнах, таких як Швеція, державі належить досить обмежена роль в управлінні трудовими відносинами. Держава здійснює лише законотворчу функцію і створює правові основи для діяльності суб'єктів господарювання. Разом з тим, активна роль держави проявляється в розробці й здійсненні програм, що стосуються ринку праці. Державне регулювання ринку праці полягає у забезпеченні політики повної зайнятості. У Швеції сформувалася і протягом багатьох років успішно функціонує систем партнерських відносин роботодавців і профспілок, що існує на принципах довіри, співробітництва та взаєморозуміння. Це знаходить відображення в авторитеті профспілок серед трудящих.

Розгляд національних особливостей країн з ринковою економікою показує, що для них характерною є відмова від жорсткого регулювання трудових відносин в умовах стабільного і багаторічного існування системи гарантованого захисту прав трудящих. Інша характерна особливість – це гнучкість трудових відносин і послаблення прямого державного втручання до них.

Через різке падіння народжуваності, кризи пенсійної системи, дефіцит робочих місць у певних галузях економіки, високої частки "нових меншин", зростання нелегальної міграції, сьогодні країни світу орієнтуються на імміграційну політику. Одним із головних напрямів імміграційної політики є стимулювання припливу висококваліфікованих спеціалістів.

На сьогоднішній день, багато країн схильні послаблювати міграційний режим для кваліфікованих кадрів. Способи можуть бути різними: починаючи з відкриття тимчасового доступу на закриті ринки праці працівникам, які уклали трудовий договір, і, закінчуючи можливістю необмеженого в'їзду в країну для постійного перебування та пошуку роботи [3].

Вибір конкретних принципів обумовлений основними цілями і завданнями міграційної політики. У доповнення до заходів міграційної політики, для залучення кваліфікованих кадрів у деяких країнах здійснюються спеціальні заходи фінансового заохочення. Так, наприклад, у Австралії держава звільняє компанії від сплати податків на дохід іноземних співробітників, що отримали дозвіл на тимчасове перебування. У Франції звільняють на 5 років від сплати податку на премії, виплачувані іноземним переселенцям, і податкові відрахування, за умови сплати внесків в фонд соціального страхування в своїй рідній країні. У Японії для мігрантів передбачено звільнення від податків на допомогу, пов'язану з переїздом до місця роботи, а також на щорічні виплати для поїздки на батьківщину. Іноземні громадяни, що направлені у відрядження до Великобританії і оголосили про свій намір залишатися на території країни на тимчасовій основі, можуть бути звільнені від податків на суму витрат на проживання та поїздки. А особа, яка прибула для роботи в австрійського роботодавця на термін менше 5 років, має право на податкові відрахування розміром до 35% від оподаткованого доходу на витрати, пов'язані з проживанням на території Австрії, отриманням освіти, при отриманні вихідної допомоги [4].

Існують певні послаблення для професій, які певна країна потребує. За останніми даними, найзатребуваніші професії світу у 2016 р. стали: спеціалісти по інжинірингу, ІТ-спеціалісти, лікарі, спеціалісти у сфері туризму, логісти, екологи, хіміки та енергетики, нанотехнологи, сервіс-спеціалісти, а також журналісти, іміджмейкери [5].

Принципові відмінності в політиці по відношенню до висококваліфікованим і досвідченим фахівцям полягають в орієнтації міграційних систем на попит або на пропозицію робочої сили. США і Канада орієнтовані на пропозицію робочої сили, оскільки вже не відчувають гострий дефіцит у висококваліфікованих фахівцях, а тому доступ на місцевий ринок праці обмежений. Зокрема, вводяться різні квоти, межі рівня кваліфікації, профтести і списки черговиків, а також тимчасовий і постійний доступ на ринок праці, студентські візи. У Німеччині, Саудівській Аравії та Катарі ринок праці орієнтований на стимулювання припливу висококваліфікованих фахівців. Для роботи необхідно лише запрошення-спонсорство від місцевої організації, далі ринок праці відкритий для пошуку вакансій. Існує підтримка студентів та випускників місцевих вузів.

У свою чергу, за даними CareerBuilder перелік найбільш затребуваних професій світу виглядає дещо інакше (таблиця 2).

Таблиця 2

Топ самих потрібних професій у світі

Професія	Середнє значення унікальних оголошень про пошук роботи за місяць	Середнє значення найму на роботу за місяць	Різниця між опублікованими оголошеннями та самим наймом на роботу	Зростання попиту на роботу за 2010-2015 рр.	Повна зайнятість у 2015 р.	Середня погодинна заробітна плата
З наявністю вищої освіти						
Медсестри	296,631	97,549	199,082	171,097	2,776,836	\$32.04
Розробники програмного забезпечення, додатків	114,921	31,272	83,649	126,277	727,753	\$45.92
Менеджери з маркетингу	91,630	8,447	83,183	23,692	193,619	\$61.12
Менеджери з продажу	70,558	17,750	52,808	35,399	370,648	\$53.20
Менеджери медико-санітарних послуг	63,683	11,850	51,833	26,080	321,961	\$44.62
Адміністратори мереж та комп'ютерних системи	69,636	18,568	51,068	36,640	381,001	\$36.44
Промислові інженери	55,264	7,985	47,279	25,426	244,225	\$39.18
Аналітики комп'ютерних системи	71,555	24,703	46,852	87,023	556,922	\$39.76
Веб-розробники	52,431	6,641	45,790	22,282	130,161	\$30.52
Фінансові менеджери	63,157	23,251	39,906	37,458	542,618	\$55.44
Бухгалтера і аудиторів	103,868	75,968	27,900	133,042	1,278,617	\$31.70
Без вищої освіти						
Водії вантажівок та автопоїздів	1,091,024	106,355	984,669	208,932	1,695,977	\$19.00
Менеджери сервісу з харчування	52,132	18,724	33,408	24,690	203,311	\$23.34
Фахівці комп'ютерної підтримки користувачів	63,533	32,596	30,937	85,324	645,478	\$22.89

Складено автором на основі таких даних [6]

У деяких країн відбір іммігрантів здійснюється за допомогою бальної системи. У рейтинговій системі враховуються критерії, однакові в різних країнах: вік, володіння мовою, освіта і спеціальність, професійний та педагогічний досвід у своїй країні. В окремих випадках додаткові бали дозволяє отримати також наявність спеціальності у переліку дефіцитних професій, наявність вищої освіти за фахом, наявність подружжя, родинні зв'язки тощо.

Традиційними країнами залучення робочої сили, з історичної точки зору, є країни Європи. Існуючий вільний ринок праці, капіталів, товарів і послуг, підписані нормативні акти (Римський договір, Шенгенська угода) полегшують і спрощують міграційні процеси між країнами ЄС. Переміщення висококваліфікованих фахівців в межах ЄС відбувається без обмежень, і кожна країна має власний перелік заходів щодо стимулювання інтелектуальної міграції.

Особливо варто відзначити схему міграційного регулювання BlueCardScheme («блакитну карту»), яка була прийнята директивою Ради Європейського Союзу у травні 2009 року. Ця схема була розроблена спеціально для спрощення умов в'їзду та проживання на території Європейського Союзу кваліфікованих фахівців з третіх країн, а також безперешкодного пересування професіоналів по території ЄС [7]. Володіючи «блакитною картою», іноземний працівник може жити і працювати в будь-якій країні ЄС, окрім Великобританії, Ірландії та Данії, від року до чотирьох років (потім карту можна продовжувати). При цьому він і його сім'я будуть користуватися соціальними правами і виплатами нарівні з місцевими громадянами, у першу чергу в тому, що стосується умов і нормативів праці.

Загалом, можна виділити п'ять основних центрів зростання світової економіки, що є найбільш привабливими для міграції, а розташовані в них країни проводять активну і цілеспрямовану політику з залучення висококваліфікованих іноземних фахівців. Це країни ЄС, США і Канада, країни Південно-Східної Азії, нафтовидобувні країни Перської затоки, найбільш розвинені країни Латинської Америки.

В основі оптимізації регулювання потоків інтелектуальної міграції країн ЄС лежать такі заходи:

- активно використовуються системи бальної оцінки мігрантів, зокрема, в Швейцарії, Великій Британії, Чеській Республіці;
- застосовується гнучка система квот для в'їзду дефіцитних категорій фахівців на тимчасові роботи, зокрема, у Великій Британії й Італії;
- реалізуються спеціальні програми, що стимулюють приплив фахівців підвищеного попиту. Наприклад, у Німеччині надається постійна посвідка на проживання іноземним фахівцям у сфері інформаційних технологій і охорони здоров'я;
- лібералізуються і спрощуються процедури та правила прийому на роботу конкретних груп зарубіжних висококваліфікованих працівників. Так, пільговий режим практикується багатьма державами стосовно фахівців у сфері інформаційно-комп'ютерних технологій, біотехнологій, освіти, медицини. У Франції, Великій Британії, Бельгії складають списки дефіцитних професій, представникам яких полегшується отримання дозволу на в'їзд і роботу. У Данії, Німеччині, Нідерландах, Великій Британії, Ірландії, Іспанії, Норвегії і Греції діють прискорені процедури видачі віз і дозволів на роботу іноземним ученим;
- у Франції і Великій Британії візами для тимчасової роботи висококваліфікованих працівників передбачається можливість перетворення тимчасового дозволу на проживання в постійний, що підвищує привабливість країни в'їзду;
- чимало країн, наприклад, Швейцарія, Франція, Ірландія, Німеччина, надають іноземним випускникам можливість залишитися працювати на своїй території після закінчення навчання, міняючи студентську візу на "робочу".

Крім суто міграційних, велике значення мають заходи інноваційної політики, покликані сприяти поверненню висококваліфікованих мігрантів після завершення навчання або роботи за кордоном, а також зацікавлювати фахівців для подальшої роботи в країні. Найпопулярнішими заходами є розвиток інфраструктури інноваційного підприємництва, заходи з підвищення привабливості державного сектора НДДКР, створення податкових стимулів для іноземного висококваліфікованого персоналу, реалізація програм сприяння реімміграції вчених-емігрантів.

Ще одна група заходів пов'язана зі сферою освіти, зокрема, поверненням з-за кордону іноземних студентів після завершення навчання. Важливим є створення спеціальної інфраструктури для навчання і проживання іноземних студентів. Для відбору обдарованих студентів на навчання в розвинених країнах використовуються угоди про співпрацю між університетами і створюються зарубіжні філії університетів.

Часто, посилаючи вчитися за кордон, країни надають стипендії студентам лише за умови повернення на батьківщину після завершення навчання і роботи на батьківщині протягом кількох років.

Найважливішим інструментом адміністративного регулювання міжнародної трудової міграції є кількісне квотування, тобто встановлення максимальної кількості іноземних працівників, що прибули до країни протягом року. Квоти можуть бути встановлені для всієї економіки країни у цілому, для окремих галузей і підприємств, а також для окремих професій та категорій віз.

Соціально-економічні умови є вагомим важелем впливу на процеси МТМ в Україні, які погіршуються внаслідок відсутності координованих дій з боку держави. На жаль, низькі показники за світовою статистикою є аргументом, що перешкоджає активному інвестуванню іноземними інвесторами в економіку країни, а тим самим створенню умов для збільшення кількості робочих місць і зниження рівня безробіття.

Визначення меж регулювання процесів міграції обумовлює необхідність аналізу ринку праці. Одним із факторів, що створює напругу на ринку праці є безробіття. Проблема безробіття є однією з найбільш гострих і складних проблем суспільно-політичного й соціально-економічного розвитку будь-якої країни світу. Її дослідження актуалізуються у зв'язку з новітніми світовими тенденціями розвитку господарства, глобалізацією ринку праці, перманентними світовими економічними кризами.

Одним із найвагоміших індикаторів територіальних переміщень населення є дохід населення певної країни, що відображає територіальні соціально-економічні розбіжності між країнами. Рівень заробітної плати є одним із основних чинників, що спонукають мігрантів до зміни місця роботи та проживання. З територіальною диференціацією заробітної плати переважно пов'язані також розбіжності в цінах, а отже, і в купівельній спроможності заробітної плати працівників, соціальних трансфертів і державних соціальних гарантій загалом.

Наступним показником є індекс економічної свободи. Економічна свобода – це фундаментальне право кожної людини управляти її власною працею та майном. В економічно вільних суспільствах, особи вільні у виборі роботи, виробництві товарів, витратах та інвестиціях будь-яким шляхом, яким забажають. Всі ці свободи підтримуються і захищаються державою. Усі країни за цим індексом діляться на такі групи: вільні (з показником 80–100), в основному вільні (з показником 70–79,9), помірно вільні (з показником 60–69,9), в основному невольні (з показником 50–59,9) та деспотичні (з показником 0–49,9) [8].

У багатьох країнах діє програма надання посвідки на постійне проживання або громадянства для іноземців, які купили в країні нерухомість не дешевше певної суми або вклали цю суму в інші активи, наприклад компанії, фонди або державні цінні папери (табл. 3). Особливо великим попитом користуються посвідки на проживання в Європі, зокрема, в Греції, Іспанії, Латвії та Португалії. Така посвідка отримала назву «золота віза».

Розглянемо основні фактори та інструменти, що характеризують соціально-економічні умови мігрантів на прикладі найбільш міграційно привабливих країн (табл. 4).

На відміну від легальної імміграції, яка певною мірою планується і регулюється, нелегальна імміграція важко піддається контролю, запобіганню і припиненню. Сучасна політика щодо незаконних іммігрантів має комплексний характер і цілеспрямовано здійснюється одночасно за трьома напрямками: проти незаконного в'їзду, незаконного перебування і незаконної зайнятості.

Основний наголос робиться на превентивних заходах, які включають інформаційні кампанії, покликані призупинити потенційних мігрантів, на прикордонному і документарному контролі, жорстких вимогах до віз, санкціях проти перевізників і боротьбі з перевізниками мігрантів. Запобіжні засоби вважаються не лише більш економічними і ефективними, але й більш гуманними порівняно з затриманням і депортацією незаконних мігрантів, які проникли в країну.

Широко розповсюдженою практикою стало посилення вимог до віз. В ЄС до громадян з багатьох третіх країн почали пред'являти жорсткіші вимоги. Часто їх змушують звертатися навіть за транзитними візами, обґрунтовувати причини поїздки і надавати фінансові, страхові та інші документи і навіть зворотні квитки. Так, іноземці - вихідці з країн, які постачають у Францію найбільшу кількість нелегалів, повинні заявляти про свій майбутній намір виїхати з Франції, і в їхніх документах робиться відповідна відмітка, перешкоджаючи тим, хто прагне проникнути в країну за підробленими або чужими документами.

Чимало урядів посилюють прикордонний документарний контроль і встановлюють комп'ютеризовані системи перевірки ідентифікаційних документів. У рамках ЄС використовуються

спеціальні візові штампи, що виключають підробку, вводяться машиночитабельні ідентифікаційні документи, у паспорти вставляють мікрочіпи з біометричними даними - відбитками пальців і фотографією райдужної оболонки ока. З 2003 р. запущено в дію комп'ютерну систему EURODAC – першу європейську систему, призначену для ідентифікації відбитків пальців і реєстрації біженців і деяких категорій нелегальних мігрантів, що прибувають у країни ЄС, Ісландію і Норвегію. Процедура звірки відбитків пальців використовується для визначення достовірності документів, зокрема, у Німеччині і Великій Британії.

Таблиця 3

Умови надання посвідки на постійне проживання або громадянства для іноземців

Країна	Мінімальна сума інвестицій	Об'єкт інвестицій	Додаткові умови	Безвізовий в'їзд	Громадянство
Австралія	5 млн австр. дол.	Облігації, фонди, компанії	Термін інвестування - 4 роки. Інвестор має право жити, вчитися і працювати в Австралії та Новій Зеландії	Нова Зеландія	Через 4 роки - ППП, через 5 років - на громадянство
Велико-британія	2 млн фунтів стерлінгів	Державні цінні папери або підприємства	Не можна вкладати в акції компаній, що займаються будівництвом нерухомості, в банки, інвестиційні компанії та офшорні фірми	Країни ЄС	Через 4 роки - ППП, який дає право жити і працювати у Великій Британії
Канада	2 млн канад. дол.	Венчурні фонди, що інвестують в канадські стартапи	Інвестиції розміщуються на 15 років. Особистий капітал не менше 10 млн канад. дол. Довести досвід в інвестиційній та підприємницькій діяльності. Знання англійської або французької мов. Вища освіта.	Деякі країни Центральної Америки	Після чотирьох років легального проживання в країні
Португалія	500 тис. євро	Нерухомість	Як для отримання доходу, так і для власного проживання; можна кілька об'єктів; без іпотеки	Країни ЄС та Шенгенської зони	Через 5 років - ППП, а ще через рік - громадянство
США	500 тис. дол. США	Комерційна нерухомість або готовий бізнес	Володар ППП може покинути країну і повертатися в будь-який час; він володіє тими ж правами, що громадяни США, крім виборчого	Багамські острови, Беліз, Бермуди, Домініканська Республіка, Кайманові острови, Канада, Карибські острови, Коста-Ріка, Мексика, Панама, Сінгапур, Тайвань, Ямайка	Через 5 років
Швейцарія	200 тис. швейц. фр.	податкові угоди	Вимоги залежать від конкретного кантону	Шенгенська зона	Після 10 років - ППП, а ще через 2 роки - громадянство
Кіпр	2,5 млн євро	Нерухомість	Засоби не можна вкладати в незабудовані землі. Термін інвестицій - не менше 3 років	Країни Європи, Латинської Америки, Канада, Нова Зеландія, Таїланд, Філіппіни	Одразу

Складено автором на основі даних [9]

Вживаються також заходи для зміцнення кордонів. У Німеччині з метою боротьби з контрабандою прикордонникам навіть дозволено оглядати будинки, розташовані в тридцятикілометровій зоні від східних кордонів країни. За перевезення іноземців без відповідних документів з транспортних компаній стягується значний штраф. У Нідерландах перевізника можуть навіть позбавити за це свободи на строк до шести

місяців. В арсенал боротьби з незаконною імміграцією також входять арешти контрабандистів, їхніх транспортних засобів і перевалочних баз, конфіскаційні заходи, які підривають економічну базу контрабанди.

Боротьба з нелегальною імміграцією включає систему заходів проти мігрантів, які вже знаходяться в країні і порушують встановлені правила перебування і зайнятості іноземців. Виявити іноземців, що зуміли нелегально проникнути в країну, допомагає система перевірки ідентифікаційних документів на території країни.

Таблиця 4

Порівняльний аналіз основних факторів та інструментів, що характеризують соціально-економічні умови мігрантів

Країна	Рівень безробіття, % від працездатного населення	Рівень зайнятості, % від населення	Середня заробітна плата у рік, дол. США	Індекс економічної свободи, %	Мінімальні інвестиції, нац. валюта	Громадянство, роки
США	5,29	46,35	57139	75,4	500 000 дол.	5
Австралія	6,27	48,86	51148	80,3	5 000 000 авст. дол.	5
Великобританія	5,60	47,94	41659	76,4	1 000 000 фунтов	5
Канада	6,79	50,14	48164	78,0	2 000 000 канад дол	4
Німеччина	4,72	48,95	43872	74,4	-	4
Люксембург	6,89	73,21	61511	73,9	-	10
Данія	6,20	48,41	49589	75,3	50 000 євро	10
Швеція	7,73	49,09	40994	72,0	-	5
Ірландія	9,58	42,15	53286	77,3	1 000 000 євро	4
Голландія	7,20	49,06	51003	74,6	1 250 000 євро	5

Складено та розраховано автором на основі даних [8, 10, 11]

Для позитивного впливу міграції на країни прийому, принесення користі мігрантам, населенню і суспільству в цілому, важливим елементом регулювання повинна стати інтеграція мігрантів. Її необхідність стає особливо відчутною в міру зростання чисельності мігрантів, коли в суспільстві прийому складається цілий комплекс соціально-політичних і етнокультурних проблем: формування великих соціально відчужених прошарків мігрантів, етнорелігійна фрагментація суспільства, зростання ксенофобних і расистських настроїв, виникнення міжетнічних і міжконфесійних конфліктів.

Відмінності трактування інтеграції віддзеркалюються в специфіці підходу різних держав до інтеграційної політики. Завдання політики інтеграції полягає в тому, щоб виробити інтеграційні заходи, спрямовані на задоволення потреб і побажань мігрантів і населення з урахуванням реалій країни прийому.

Критеріями оцінки розвитку інтеграційних процесів можуть служити показники політико-правового і соціально-економічного становища мігрантів, ставлення до них місцевого населення, їхня взаємна готовність до міжетнічних соціальних комунікацій. Сьогодні в розвинених країнах склалося три моделі інтеграційної політики [12]: політична асиміляція, функціональна і мультикультурна інтеграція.

Модель політичної асиміляції. забезпечує іммігрантові сприятливі умови для швидкого отримання громадянства країни прийому. Ідентичність нових громадян іноземного походження визначається не етнокультурним або релігійним корінням, а національним політичним порядком. Держава не визнає наявності в етнічних меншин особливих потреб, які необхідно враховувати в практичній політиці. Етнічні, культурні й релігійні питання належать винятково до сфери приватного життя мігрантів. Модель політичної асиміляції реалізується у Франції.

У країнах ЄС, де в основу формування нації покладено принцип спільності походження населення і стимулюється повноцінна інтеграція етнічних мігрантів, здійснюється політика функціональної інтеграції,

яка припускає включення іноетнічних мігрантів лише у сферу зайнятості і систему соціального забезпечення, тоді як можливості політичної участі в справах суспільства і отримання нового громадянства, навіть якщо вони народилися в цій країні, є обмеженими. Така модель, наприклад, характерна для Німеччини, Італії та Греції.

Найбільш просунутою щодо інтересів іммігрантів виглядає мультикультурна, або комунітарна, модель. Вона ґрунтується на визнанні існування в суспільстві різних етно-расових груп і необхідності управління відносинами між ними. Головний акцент робиться на забезпеченні рівності між прибулими і місцевими мешканцями в усіх сферах водночас, і насамперед збереженні рідної культури. Базуючись на антидискримінаційних правових нормах і політиці рівних можливостей, вона припускає швидке надання мігрантам політичних і цивільних прав у повному обсязі, а також розвиток взаєморозуміння і взаємодії різних етнічних груп. Такі європейські країни, як Велика Британія, Нідерланди, Швеція, намагаються впровадити цю модель у суспільстві. Проте після терористичних актів у США, Іспанії і Великій Британії спроби повноцінно реалізувати принципи мультикультуралізму в політиці європейських країн дещо загальмувалися.

Жодна з розглянутих моделей у європейських країнах не втілюється в чистому вигляді. Можливий лише домінуючий підхід до вирішення проблем інтеграції, реальна інтеграційна політика поєднує в собі різні моделі. Відтак вона виявляється досить розмаїтою з погляду форм і методів, а її практичний інструментарій помітно набуває національної специфіки, що наочно виявляється в заходах, які проводяться.

В цілому кожна країна розробляє свої заходи з регулювання МТМ залежно від внутрішньоекономічного положення даної країни, але у всіх є спільні риси, зокрема: жорсткі вимоги до рівня освіти і стажу роботи за спеціальністю, до стану здоров'я - для наркоманів, хворих, які страждають психічними розладами та заразними хворобами, що представляють небезпеку для оточуючих, в'їзд закритий, так само для осіб, чий соціальний чи політичний портрет, викликає недовіру (які мають судимість, члени профашистських організацій, прихильники тоталітарних режимів). Віковий ценз коливається в межах 20–40 років залежно від передбачуваної сфери діяльності. Ще однією спільною рисою є кількісне квотування. Суть його – у встановленні максимальної частки іноземної робочої сили на макро- і мікрорівні (підприємство, галузь, національна економіка), а також загального числа іммігрантів, які можуть бути прийняті країною. Наприклад, співвідношення чисельності іноземців і місцевих працівників на підприємствах в Греції має становити 1:10. Але існують і деякі відмінності в національних міграційних законодавствах: для Франції, Бельгії, Великобританії, наприклад, характерна «сімейна міграція»; для США і Канади – «асимільована імміграція» [12].

Багатий міжнародний досвід підтверджує, що у сфері регулювання міграції, як і у будь-якій іншій області, існує безліч шляхів до прогресу. Однак, виходячи з об'єктивності глобалізаційних процесів та їх впливу на розвиток МТМ, можна виділити головні та обов'язкові напрями регулювання зовнішніх трудовіміграційних потоків, а саме:

- оптимізація параметрів міграційних потоків (еміграції та імміграції) за кількісними параметрами, країнами, категоріями мігрантів;
- селекція мігрантів відповідно до потреб національної економіки;
- адаптація мігрантів у національному середовищі та їх гармонічна інтеграція у суспільство;
- боротьба з нелегальною міграцією у всіх формах;
- контроль над імміграцією та еміграцією, а саме підвищення якості прикордонного і внутрішнього міграційного контролю, а також контролю за діяльністю мігрантів (трудою і підприємницькою);
- управління фінансовими і матеріальними потоками, що супроводжують трудову міграцію.

Аналіз міграційних процесів та явища міграції у всій його сукупності сприяє активному регулюванню МТМ та, особливо, ефективній реалізації міграційної політики країн.

Міграція трудового потенціалу неодмінно залишає вагомий відбиток на усіх сферах життя країни, є відображенням відмінностей демографічного, економічного, політичного розвитку різних країн, формує попит і пропозицію робочої сили на світовому ринку праці та визначає засади ефективного функціонування національного ринку праці та особливості міграційного капіталу.

Міграційний капітал відіграє пріоритетну роль в економіці країн-учасниць міграційного процесу, оскільки стає усе більшою альтернативою іншим видам міжнародного капіталу та сприяє підвищенню конкурентоспроможності ринку праці та стабільності економіки країн в умовах глобалізаційних процесів та інноваційного виробництва.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Сформовані на сьогодні моделі регулювання МТМ, які повинні врегульовувати питання працевлаштування, адаптації, соціального захисту та забезпечення прав трудящих-мігрантів є недосконалими. Невирішеними досі залишаються суперечності законодавчих документів країн, проблеми статистичного обліку мігрантів, нерегульованість питань відтоку інтелектуальної робочої сили, механізми заохочення повернення емігрантів з метою використання їх досвіду та заощаджень для розвитку економіки країн, висока кількість нелегальних працевлаштованих іммігрантів тощо. Зростаюча глобалізація та відкритість ринкової економіки, значно активізують МТМ та потребують зростання значення регулювання міграційних процесів, надання їм організованого, безпечного та неконфліктного характеру. Напрямом подальшого дослідження стане розробка моделі ефективного регулювання міжнародної трудової міграції у країнах світу.

Література

1. Жадан О. В. Порівняльний аналіз світових моделей соціально-трудових відносин [Електронний ресурс] / О. В. Жадан. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2011-1/doc/6/02.pdf>.
2. Миграционные квоты [Електронний ресурс] // Вікіпедія. – 2016. – Режим доступу : https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D0%BA%D0%B2%D0%BE%D1%82%D1%8B.
3. Биффль Г. Миграция и ее роль в интеграции Западной Европы / Г. Биффль // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 4 – С. 64–68.
4. Aumuller J. Migration and Development Aid Policy / J. Aumuller, J. Blaschke // Migration and Political Intervention Theories and Debates. – Berlin : BIVS, 2014. – P. 89–97.
5. Самые востребованные профессии в мире 2016 [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу : <http://edunews.ru/professii/rating/vostrebovannye-v-mire.html>.
6. These are the most in-demand jobs for 2016 [Електронний ресурс] // CareerBuilder. – 2015. – Режим доступу : <http://advice.careerbuilder.com/posts/these-are-the-most-indemand-jobs-for-2016>.
7. Голованенко А.Ю. Проблеми гармонізації міграційного законодавства між країнами ЄС та Україною / А.Ю. Голованенко // На схід та південь від ЄС: проблеми формування спільного європейського економічного простору : зб. матеріалів міжн. наук.-прак. конф. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 161–164.
8. Index of economic freedom [Електронний ресурс] // The Heritage Foundation. – 2016. – Режим доступу : <http://www.heritage.org/index/ranking>.
9. Золотая виза»: резидентство за инвестиции [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://tranio.ru/countries/residence/>.
10. World Economic Outlook [Електронний ресурс] // IMF. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=43229>.
11. Average wages [Електронний ресурс] // OECD. – 2015. – Режим доступу : <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>.
12. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. – К. : Знання, 2010. – 310 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

Надійшла 31.10.2016; рецензент: д. е. н. Лучик В. Є.