

**DZIURNY Anna**

Doctor

Akademia Obrony Narodowej

Warszawa – Polska

### **WYZNACZNIKI RYNKU PRACY W PROCESIE KSZTAŁTOWANIA KONKURENCYJNOŚCI KRAJU**

**Streszczenie.** *Artykuł kwestię analiz i ocen konkurencyjności gospodarki narodowej z punktu widzenia efektywności rynku pracy. Przeprowadzone analizy i oceny przez pryzmat licznego zbioru wskaźników (współpracę w zakresie stosunków pracy, elastyczność ustalania wynagrodzeń, praktyki zatrudniania i zwalniania, obciążenia wynagrodzeń w tygodniach płacenia pensji, wpływ opodatkowania na zachęty do pracy, płaca i wydajność, poleganie na profesjonalnej kadrze zarządzającej, zdolność kraju zatrzymania talentów, zdolność kraju do przyciągania talentów oraz kwestię kobiet na rynku pracy w stosunku do mężczyzn) dowiodły dalece zróżnicowanego poziomu konkurencyjności polskiej gospodarki względem krajów sąsiedzkich. Uznać należy go za odbiegający od zadawalającego.*

*Konkurencyjność polskiej gospodarki, oceniane z punktu widzenia efektywności rynku pracy, uznać należy za dalece niezadowalającą. Szanse na poprawę konkurencyjności należy upatrywać w realnych działaniach a nie w deklaracjach polityki społeczno-gospodarczej. Pomocnym w jej urealnieniu mogą okazać się środki unijne, których po pozyskaniu powinny być właściwe i efektywne spożytkowanie.*

**Słowa kluczowe:** *konkurencyjność polskiej gospodarki; rynku pracy; produktywność pracy; opodatkowania na zachęty do pracy; elastyczność.*

*Одержано редакцією 03.10.2015  
Прийнято до публікації 20.10.2015*

УДК 331.556.4

**РОМАЩЕНКО Тарас Ігорович**

к.е.н., доцент, доцент кафедри економічної теорії,  
інноватики та міжнародної економіки,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького  
e-mail: t\_romaschenko@ukr.net

### **МІЖНАРОДНИЙ РУХ КВАЛІФІКОВАНИХ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ: ПРИЧИНИ, НАПРЯМИ І НАСЛІДКИ**

**Анотація.** *У статті проаналізовані особливості міжнародного руху кваліфікованих людських ресурсів на сучасному етапі. Зокрема розкриті базові причини, що формують міжнародні потоки високоякісної робочої сили в світі. Окреслені основні напрями міждержавного переміщення кваліфікованих трудових мігрантів, а також охарактеризовані позитивні та негативні соціально-економічні наслідки “відпливу інтелекту” в окремих групах країн. Озвучені пропозиції задля мінімізації негативних проявів міжнародного руху кваліфікованих кадрів для країн-донорів людських ресурсів.*

**Ключові слова:** *міжнародна міграція, кваліфіковані людські ресурси, трудові мігранти, “відплив інтелекту”, країни-донори, причини, напрями, соціально-економічні наслідки.*

**Постановка проблеми.** *За умов активізації інтелектуального суперництва між країнами випереджальний соціально-економічний розвиток того чи іншого суспільства значною мірою визначається наявністю в достатній кількості людських ресурсів, здатних забезпечувати технологічне лідерство. Розуміючи це, розвинуті країни Заходу не тільки дбають про примноження і якісне зростання власного людського капіталу, але й активно*

формують попит на іноземних фахівців. Експортерами цього фактора сучасного розвитку здебільшого виступають країни, що розвиваються, та країни з перехідною економікою. Будучи не в змозі забезпечити належні умови праці і високі стандарти життя, вони змушені відпускати свою висококваліфіковану робочу силу за кордон, збагачуючи таким чином і без того небідні західні країни та консервуючи власну відсталість.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми міжнародної трудової міграції вже давно є об'єктом дослідження таких відомих західних науковців, як Р. Брубейкер, А. Вільямс, Р. Іредейл, С. Каслз, М. Міллер, В. Сатцевіч, Дж. Солт, О. Старк та інших. Не залишились осторонь вивчення міжнародного руху людських ресурсів і українські вчені, а саме А. Гайдуцький, І. Кукурудза, Е. Лібанова, Ю. Макогон, О. Малиновська, А. Поручник, А. Румянцев, А. Філіпенко, О. Хомра. Ці та деякі інші вітчизняні дослідники, аналізуючи характерні риси і тенденції розвитку світового ринку робочої сили, тією чи іншою мірою приділяли увагу й проблемам міжнародного переміщення кваліфікованих кадрів.

Разом з тим, на нашу думку, сьогодні існує потреба подальшого дослідження міжнародної трудової міграції, зокрема такої її складової, як “відплив інтелекту”, особливо в контексті активного входження України до світового ринку праці.

**Мета статті** – розкрити ключові причини, що формують міжнародні потоки високоякісної робочої сили, окреслити основні напрями міждержавного переміщення кваліфікованих трудових мігрантів, охарактеризувати соціально-економічні наслідки “відпливу інтелекту”, а також надати пропозиції щодо мінімізації негативних проявів міжнародного руху кваліфікованих кадрів для країн-донорів людських ресурсів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Міжнародний рух кваліфікованих людських ресурсів пояснюється їхнім бажанням отримати більш вигідні матеріальні умови працевлаштування за кордоном. Так, якщо медпрацівник на Філіппінах отримує в місяць заробітну плату в розмірі 146 доларів США, то за умови переїзду в Сполучені Штати його щомісячний заробіток зростає у 17 разів [1, с. 115]. Крім того, мотивація до переїзду за кордон може формуватися з огляду на більш вигідні пропозиції стосовно професійної самореалізації працівника. У першу чергу це стосується науковців та освітян. Значні їх потоки спрямовуються сьогодні у провідні науково-дослідні центри світу. Зокрема 15% всіх іноземних науковців у Великобританії зосереджено в Кембриджі та Оксфорді. У Сполучених Штатах більше чверті всіх німецьких учених працює у визнаних наукових осередках Сан-Франциско, Лос-Анджелеса та Сан-Дієго [2, с. 13].

За підрахунками вчених, на сьогоднішній день країни, що розвиваються, втратили близько 13 млн. фахівців, які переїхали на Захід. З них більше половини знайшли притулок у США, решта – в інших країнах ОЕСР [3, с. 191]. Наприкінці минулого і початку цього століття країни, що розвиваються, та країни з перехідною економікою збагатили США на 750 тис. програмістів, веб-дизайнерів та інших фахівців галузі. Внаслідок цього частка іноземців у загальній кількості зайнятих у цій сфері зросла в державі до 18% [4, с. 72]. В Австралію впродовж двох останніх десятиліть щорічно в'їздило понад 1300 працівників згаданих професій, а потреба в них становила 28 тис. осіб [5, с. 32]. Головним постачальником “інтелекту” в галузі комп'ютерних технологій виступає Індія. У 90-х роках Сполучені Штати щороку приймали понад 55 тис. індійських спеціалістів, переважно фахівців комп'ютерного профілю [1, с. 114].

Значний внесок країни-донори роблять і в збільшення чисельності вчених, інженерів і техніків у країнах-реципієнтах іноземних трудових ресурсів. Скажімо, в Європейському Союзі з-поміж усіх трудових мігрантів лише вчених, інженерів і технічних працівників – 2 млн. чоловік. У науково-дослідних центрах США їх кількість складає 1,5 млн. осіб. У вищих навчальних закладах цієї країни працює 75 тис. науковців, в першу чергу, вихідців із Китаю та Індії, а також представників європейських держав. Подібні обсяги залучення іноземного наукового потенціалу

дозволяють США суттєво підвищувати ефективність інноваційного розвитку [4, с. 71-76]. Не залишилась осторонь інтелектуального сприяння Сполученим Штатам і Україна. За роки незалежності ми втратили понад 50 тис. учених і технічних працівників, які перебралися за океан. Сьогодні вони працюють на процвітання чужої країни, отримуючи численні винагороди, патенти й визнання [6, с. 7; 7, с. 17].

Останнім часом розвинуті країни відчують гостру потребу в медпрацівниках різного профілю. Зокрема в США брак медичних працівників нижчої категорії оцінюється в понад 100 тис. осіб, разом з тим в економіці держави вже працює така ж кількість медсестер іноземного походження. Більше того, четверта частина лікарів-практиків у Сполучених Штатах є вихідцями з інших країн. Подібною є ситуація й у Великобританії, де третина всіх лікарів здобула свою освіту за кордоном [3, с. 177].

Досить поширеним способом “відпливу інтелекту” на захід є залучення до навчання талановитої іноземної молоді. Як свідчить статистика, на початку цього століття за кордоном навчалося майже 1,7 млн. студентів. Причому 82% з них було зосереджено в таких країнах, як США, Великобританія, Німеччина, Франція та Австралія [3, с. 192]. Головними донорами міжнародних студентів є держави Східної та Південно-Східної Азії. Як зазначають західні дослідники, близько половини всіх іноземних студентів у США й Канаді є громадянами азіатських країн. Більшість тих, хто навчається за кордоном, прагне за будь-яку ціну залишитися на чужині й після здобуття вищої освіти. Красномовне підтвердження цього – приклад тайванських здобувачів вищої освіти в США. Лише кожен четвертий із них після отримання диплома від’їздить на Тайвань [8, 162].

До недавнього часу залучення висококваліфікованої робочої сили із слаборозвинутих країн високорозвинені держави витлумачували як своєрідну допомогу першим. Мовляв, завдяки прийому фахівців з країн, що розвиваються, в останніх знижується рівень безробіття, до них надходять валютні перекази з-за кордону, що позитивно позначається на розвитку їх економіки [9, с. 22-23]. На жаль, подібні думки сьогодні все частіше лунають і з уст деяких вітчизняних дослідників, які в масовому відпливі української кваліфікованої робочої сили за кордон бачать скоріше благо, аніж зло [10].

Проте, ми переконані, що за уявним благодійництвом Заходу стоїть голий розрахунок, продиктований власними нагальними потребами. До них, у першу чергу, слід віднести демографічну кризу, яка набирає обертів у традиційних центрах притягання кваліфікованих кадрів: ЄС, США, Канаді, Австралії та Новій Зеландії. Так, якщо на початку цього століття у країнах Європейського Союзу проживало понад 60 млн. громадян у віці понад 65 років, то, за підрахунками західних учених, до 2050 року їх число збільшиться майже на 70% [11, с. 33]. А це означає, що вже в недалекому майбутньому країни Західної Європи будуть змушені вирішувати цілий комплекс серйозних проблем, головними серед яких стануть різке скорочення населення працездатного віку й посилення податкового тягара для працюючих. За таких умов міжнародна трудова міграція – це саме той чинник, що зможе послабити наслідки демографічної кризи в цих країнах. Подібною є ситуація і в США. Збільшення тривалості життя і незначний природній приріст населення вже через 10 років зумовить необхідність щорічного залучення країною іноземних працівників в обсязі 18 млн. чоловік. Причому вибір буде робитися на користь висококваліфікованої робочої сили. Як свідчить статистика, постійний мігрант-спеціаліст у США сплачує у середньому податкових зборів на суму майже 200 тис. доларів [3, с. 175-176].

Поряд із потужним “потоким інтелекту”, який спрямовується у розвинуті країни, слід також згадати менші за обсягом і значимістю переміщення висококваліфікованої робочої сили в зворотному напрямі.

Міжнародна трудова міграція кваліфікованих людських ресурсів із розвинутих держав, в першу чергу, пов’язана з діяльністю транснаціональних корпорацій (ТНК). В останні роки в світі налічувалося близько 70 тис. таких компаній, у розпорядженні

яких знаходилося 700 тис. філіалів, половина з яких зосереджена в країнах, що розвиваються. Сукупна чисельність працівників ТНК перевищує 60 млн. чоловік [2, с. 9-10]. Глобальний характер діяльності корпорацій зумовлює формування міграційних потоків їх співробітників у межах транснаціональних структур у напрямі країн, що розвиваються. Скажімо, наприкінці минулого століття понад 80 тис. працівників лише японських ТНК були перекинуті в дочірні компанії за кордоном [8, с. 162].

Причини, що підштовхують ТНК перерозподіляти власні трудові ресурси в рамках розгалуженої мережі материнської компанії та її філіалів, суттєво відрізняються від тих, які впливають на формування й розвиток міжнародної мобільності спеціалістів, діяльність яких не пов'язана з транснаціональними компаніями. Для ТНК робоча сила – це всього-на-всього “людський матеріал”, який у випадку зарубіжних капіталовкладень компанії має супроводжувати інвестиції з метою їх ефективного використання. З огляду на це, переміщення фахівців у межах ТНК пояснюється необхідністю передачі управлінських знань і досвіду на місцях. Крім того, транснаціональні утворення, перекачуючи за кордон власні людські ресурси, прагнуть узяти під контроль управління фінансовою діяльністю філіалів, призначаючи на керівні посади найвідданіших працівників. На думку західних учених, до причин міжнародного руху кадрів в рамках ТНК необхідно також віднести можливі кризи в діяльності самої корпорації. У випадку погіршення ситуації на ринку й закриття частини філій ТНК в одній країні, частина персоналу може бути переміщена в інші представництва компанії [12, с. 38-40].

Деякі представники Заходу намагаються сьогодні уникати самого поняття “відплив інтелекту”, підмінюючи його так званою “циркуляцією розуму”. Вони наполягають, що завдяки іноземним капіталовкладенням, які роблять ТНК у країни, що розвиваються, і країни з перехідною економікою, а також руху кваліфікованих спеціалістів у їхньому напрямі, сьогодні створюється альтернатива “відпливу інтелекту” із слаборозвинутих держав [8, с. 161-162]. Однак ми далекі від того, щоб поділяти таку точку зору. По-перше, подібні порівняння є необґрунтованими з огляду на те, що число фахівців, яких приймає Захід, набагато більше від кількості тих управлінців ТНК, що рухаються у зворотному напрямі. По-друге, якщо іноземні фахівці, які працевлаштовуються в країнах ОЕСР, в майбутньому залишаються жити на чужині, то службовці ТНК через певний час, проведений у закордонному відрядженні, повертаються додому. По-третє, значна частина переміщень якісної робочої сили в межах ТНК взагалі не стосується країн, що розвиваються, оскільки рух відбувається між розвинутими державами. Так, на початку цього століття США видали близько 60 тис. віз на в'їзд до країни працівникам транснаціональних корпорацій. У Великобританії подібних дозволів було видано майже 20 тис. штук [2, с. 10]. По-четверте, з розвитком сучасних засобів зв'язку, а також завдяки зростанню довіри до управлінських здібностей місцевого персоналу, сьогодні простежується чітка тенденція до зменшення обсягів міжнародного руху кваліфікованих людських ресурсів у межах ТНК. Таким чином, спроби західних учених прирівняти міжнародне переміщення працівників транснаціональних компаній до відтоку спеціалістів із країн, що розвиваються, не мають реальних підстав.

Еміграція фахівців із розвинутих країн може бути і не пов'язана з діяльністю ТНК. Зокрема відомі приклади, коли жителі країн Заходу, досягши піку кар'єри або, навпаки, не знайшовши собі достойного застосування на батьківщині, прагнуть працевлаштуватися за кордоном. Підтвердження цього – результати досліджень канадських учених. Вони стверджують, що наприкінці 90-х років в Україні працювало близько трьох тисяч канадських спеціалістів українського походження. Переважно це були юрисконсульти, радники при Верховній Раді, Кабінеті Міністрів та деяких неурядових організаціях [13, с. 203-204]. Подібною виглядає ситуація і в наш час, за якої провідні посади в Кабінеті Міністрів України обіймають вихідці з Грузії, Литви і США [14].

Наслідки міжнародної міграції кваліфікованих людських ресурсів надто суперечливі. Для країн Заходу, які здебільшого приймають іноземну робочу силу, вони

носять переважно позитивний характер. Адже саме завдяки імміграції високоякісних трудових мігрантів країни прибуття значною мірою задовольняють власні потреби в них. Підраховано, що збільшення чисельності іммігрантів у США на 10%, призводить до зростання обсягів державного експорту на 5% [3, с. 197]. Кваліфіковані іммігранти дають змогу країні економити значні кошти на підготовку власних спеціалістів. Скажімо, Австралія лише протягом двох років на початку XXI століття, прийнявши понад 45 тис. іноземних фахівців, зекономила понад 20 млрд. доларів США, необхідних для їх підготовки власним коштом [3, 178]. Економлять країни пройому також і на оплаті праці іноземної робочої сили. Не секрет, що досить часто іноземець одержує меншу платню в порівнянні з місцевим спеціалістом такої ж кваліфікації. Крім того, вони рідше претендують на різноманітні соціальні виплати, які може надавати держава.

Досить часто кваліфіковані іноземні працівники привозять із собою значний капітал, який згодом приносить користь країні прибуття. До прикладу, четверта частина всіх фірм у Силіконовій долині (США) належить вихідцям із Китаю та Індії. Ними створено понад 50 тис. робочих місць, а щорічні обсяги продажу оцінюються в 17 млрд. доларів США [4, 76]. “Імпорт” іноземних студентів дозволяє країнам-реципієнтам суттєво поповнювати власні бюджети. Як свідчить офіційна статистика, щорічні прибутки країн ОЕСР від експорту освітніх послуг (навчання іноземців у цих країнах) складають 30 млрд. доларів. В Сполучених Штатах, приміром, надходження до бюджету завдяки іноземним студентам оцінюються в понад 12 млрд. доларів на рік [3, с. 178; 4, с. 77].

Прийом фахівців із-за кордону сприяє також підвищенню кваліфікаційного рівня місцевої робочої сили. В умовах зростання конкуренції на ринку праці громадяни приймаючих країн вимушені постійно підвищувати власні професійні якості. Більше того, у США, скажімо, функціонує система видачі тимчасових віз для спеціалістів, яка передбачає сплату 1 тис. доларів компанією, де буде працювати іммігрант. Ці кошти спрямовуються на підвищення освітньо-професійних характеристик місцевих трудових ресурсів [3, с. 206].

До негативних проявів імміграції фахівців у країни Заходу окремі науковці схильні відносити зростання конкуренції, а відтак і зростання безробіття серед власних професіоналів. Відомі також поодинокі випадки, коли місцеві абітурієнти втрачають можливість отримати вищу освіту, оскільки на їх потенційне місце приймають іноземця.

В цілому, проведене нами дослідження дає змогу говорити, що вигоди, які отримує Захід від “викачування інтелекту” з меншрозвинутих країн, в десятки, а то й сотні разів перевищують його втрати. Крім того, розмови про те, що Захід нібито допомагає бідним країнам, пропонуючи тамтешнім висококваліфікованим представникам роботу, викликає у нас, щонайменше, подив. На наше переконання, у цьому контексті слушною є точка зору тих дослідників, які вважають, що “не розвинуті країни допомагають країнам, що розвиваються, а, навпаки, ці останні надають кваліфіковану допомогу й без того небідним країнам Заходу” [15, с. 903]. На жаль, не всі представники західної наукової думки схильні визнавати цей очевидний факт.

Що стосується наслідків міжнародної трудової міграції кваліфікованих людських ресурсів для країн-донорів, то вони здебільшого негативні. По-перше, країни, що розвиваються, й країни з перехідною економікою після від’їзду своїх громадян за кордон втрачають найцінніший людський капітал, без якого ефективний розвиток національних господарств стає сумнівним. По-друге, вже сьогодні ці держави відчувають гостру нестачу фахівців різного профілю, що з часом може загрожувати їх національній безпеці. Скажімо, 80% випускників-лікарів і 90% медсестер щорічно залишають Ямаїку і прямують до США [1, с. 115-116]. Подібні обсяги втрат медичного персоналу ставлять під сумнів існування самої системи охорони здоров’я в цій державі. Індія відчуває серйозну нестачу в системі технічної освіти, де вакантними є 10 тис. місць викладачів [3, с. 195]. По-третє, держави еміграції зазнають величезних матеріальних збитків унаслідок підготовки фахівців з вищою освітою не для себе, а для інших країн. Наведемо простий

розрахунок. Прийнято вважати, що країни, які розвиваються, витрачають у середньому 20 тис. доларів на підготовку одного спеціаліста. Якщо врахувати, що “відплив інтелекту” з них складає не менше 13 млн. чоловік, то втрати цих держав вимірюються в розмірі 260 млрд. доларів. Вражаючим є досвід Російської Федерації, яка протягом останніх років недорахувалась щонайменше 100 тисяч дипломованих спеціалістів, які виїхали за кордон. За підрахунками окремих російських вчених, втрати країни від подібних обсягів інтелектуальної міграції складають 45 млрд. доларів на рік [16, с. 58-68]. По-четверте, з від’їздом високоякісної робочої сили у країні суттєво зменшуються фіскальні надходження до бюджету. За оцінками вчених, податкові втрати Індії через еміграцію її спеціалістів лише до США складають 12% дохідної частини бюджету, що формується завдяки податковим зборам з фізичних осіб [3, с. 194]. По-п’яте, не треба також забувати й про особисті втрати, яких зазнають трудові мігранти. Міграція за кордон передбачає значні фінансові витрати, на які має зважитися людина при переїзді в іншу країну. Крім того, мігрант має бути готовим до фізичних і моральних випробувань на чужині. По-шосте, міжнародне переміщення кваліфікованих кадрів може містити загрозу декваліфікації, адже численними є випадки, коли з тих чи інших причин людина влаштовується на роботу, яка не відповідає її професійному рівню.

До позитивних наслідків міжнародного руху кваліфікованих людських ресурсів для країн-постачальників прийнято відносити грошові перекази, що надходять від трудових мігрантів їхнім сім’ям. Однак, як слушно зауважує Г. Глущенко, потоки валютних переказів висококваліфікованої робочої сили з часом слабшають через інтенсивну асиміляцію спеціалістів у приймаючому суспільстві у порівнянні з некваліфікованими працівниками [3, с. 195]. Внаслідок цього зв’язки, які пов’язують трудових мігрантів з батьківщиною, руйнуються, а відтак зникає сама потреба здійснювати перекази коштів у країну походження. Від себе ж додамо, що навіть якби ці зв’язки і не руйнувалися з часом, то переоцінювати значення грошових переказів ми не маємо жодного морального права, адже на 1 долар, який переказує на батьківщину трудовий мігрант, припадає щонайменше 8 доларів, залишених в економіці приймаючої країни [17, с. 135].

Серед аргументів на користь міграції професіоналів є також те, що після повернення додому, спеціаліст везе з собою набутий за кордоном цінний досвід, який може бути використаний на користь рідної держави. Крім того, інтелектуальна робоча сила може бути джерелом надходження інвестицій на батьківщину. Так, сьогодні в Китаї більшість фірм, які спеціалізуються на наданні Інтернет-послуг, були створені китайцями, котрі навчалися за кордоном, але повернулися згодом додому. Разом з тим, приклад Китаю – скоріше виняток, аніж правило, оскільки більшість спеціалістів не повертається з чужини. Скажімо, з Індії до США щорічно емігрує 45 тис. висококваліфікованих працівників, а повертається лише 1,5 тисячі [4, с. 78]. У цьому випадку, якщо і можна говорити про позитив, то лише в тому сенсі, що виграш мають самі мігранти. Внаслідок вдалого працевлаштування за кордоном їм та їхнім сім’ям випадає непоганий шанс покращити матеріальні умови свого життя, реалізувати більшість власних професійних потреб, забезпечити спокійну старість.

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що внаслідок масового відтоку кваліфікованих людських ресурсів країни, що розвиваються, і країни з перехідною економікою зазнають відчутних соціально-економічних втрат. Задля уникнення їх в майбутньому країни-донори мають проводити політику, спрямовану на збереження і примноження власного людського капіталу. Важливим кроком у цьому напрямі могло б стати забезпечення більш високих стандартів життя населення, а відтак і зниження його міграційних настроїв. Окрім того, країни-донори могли б вдаватися до адміністративного обмеження виїзду своїх фахівців за кордон, навіть не дивлячись на те, що подібні заходи, поза всяким сумнівом, зазнаватимуть осуду з боку правозахисних організацій, в першу чергу, західних. Однак, їм можна було б нагадати, що такі дії держав-експортерів висококваліфікованої робочої сили є ідентичними проявам міграційної політики більшості країн-імпортерів, що досить

часто обмежують право іноземців на в'їзд. Звісна річ, країни-донори мають також вживати рішучих заходів задля повернення свого «інтелекту» з-за кордону. Активізувати цей процес можуть позитивні соціально-економічні зрушення на батьківщині. Переконані, що країни походження кваліфікованих трудових мігрантів мають безумовне право претендувати і на відшкодування збитків, яких вони зазнають внаслідок підготовки спеціалістів, які згодом мігрують за кордон. Таке відшкодування могла б узяти на себе як країна, що приймає іноземних фахівців, так і самі трудові мігранти.

Подібні кроки країн-донорів «інтелекту» дадуть змогу суттєво пом'якшити вплив негативних наслідків відтоку кваліфікованих людських ресурсів, а також закласти реальні підвалини для їх (країн) прискореного соціально-економічного і технологічного розвитку в майбутньому.

#### Список використаної літератури

1. Ивахнюк И. В. Международная трудовая миграция / И. В. Ивахнюк. – М.: МГУ, ТЕИС, 2005. – 286 с.
2. Цапенко И. Движущие силы международной миграции населения / И. Цапенко // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. – №3. – С. 3-14.
3. Глущенко Г. Воздействие миграции квалифицированных работников на мировое экономическое развитие / Г. Глущенко // Общество и экономика. – 2005. – №3. – С. 174-207.
4. Цапенко И. Международная миграция специалистов и студентов / И. Цапенко // Вопросы экономики. – 2005. – №7. – С. 66-81.
5. Цапенко И. Роль иммиграции в экономике развитых стран / И. Цапенко // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – №5. – С. 27-39.
6. Українські вчені масово іммігрують у Штати // Голос України. – 3 липня 2007 р. – С. 7.
7. Карпачова Н. Світова проблема міграції висококваліфікованої робочої сили та відтік інтелекту з України / Н. Карпачова // Безпека життєдіяльності. – 2007. – №10. – С. 15-20.
8. Castles S. The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World / S. Castles, M. J. Miller. – New York: The Guilford Press, 1993. – 307 p.
9. Мельников И. А. Судьбы рабочих-иммигрантов в странах Запада / И. А. Мельников. – М.: Знание, 1988. – 64 с. – (Новое в жизни, науке, технике. Сер. «История»; №5).
10. Гайдуцкий А. Евробатраки / А. Гайдуцкий // Бизнес. – 2007. – №16. – С. 23-27.
11. Jonker B. Wasted Human Resources: Employers Ignore Refugees' Potential / B. Jonker // Forced Migration Review. – 2005. – Vol. 23. – P. 33-35.
12. Peixoto J. The International Mobility of Highly Skilled Workers in Transnational Corporations: The Macro and Micro Factors of the Organizational Migration of Cadres / J. Peixoto // International Migration Review. – 2001. – Vol. 35(4). – P. 1030-1053.
13. Satzewich V. The Ukrainian Diaspora / V. Satzewich. – London-New York: Routledge, 2002. – 271 p.
14. Кабінет Міністрів України [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat\\_id=247077361](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat_id=247077361)
15. Iredale R. Migration Policies for the Highly Skilled in the Asia-Pacific Region / R. Iredale // International Migration Review. – 2000. – Vol. 34(3). – P. 882-906.
16. Метелев С. Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России: монография / С. Е. Метелев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2006. – 176 с.
17. Ромащенко Т.І., Ромащенко К.М. Грошові перекази трудових мігрантів і їх вплив на розвиток України / Т.І. Ромащенко, К.М. Ромащенко // Вісник Черкаського університету. Серія Економічні науки. – 2014. – Вип. 4 (297). – С. 129-136.

#### References

1. Ivahnjuk, I. V. (2005). *International labour migration*. Moscow: MGU/TEIS (in Russ.).
2. Capenko, I. (2007). Wheels of international population migration. *Mirovaja jekonomika i mezhdunarodnye otnoshenija (World Economy and International Relations)*, 3, 3-14 (in Russ.).
3. Glushhenko, G. (2005). The influence of highly-skilled workers migration on the world economic development. *Obshhestvo i jekonomika (Society and Economy)*, 3, 174-207 (in Russ.).
4. Capenko, I. (2005). International migration of specialists and students. *Voprosy jekonomiki (Economic Matters)*, 7, 66-81 (in Russ.).
5. Capenko, I. (2004). The role of immigration in the economy of developed countries. *Mirovaja jekonomika i mezhdunarodnye otnoshenija (World Economy and International Relations)*, 5, 27-39 (in Russ.).
6. (2007, July 3). The Ukrainian scientists massively immigrate in the USA. *Holos Ukrainy (The Voice of Ukraine)*, pp. 7 (in Ukr.).
7. Karpachova, N. (2007). The world challenge of highly-skilled labour force migration and brain drain from Ukraine. *Bezpeka zhyttiediial'nosti (Life Activity Safety)*, 10, 15-20 (in Ukr.).

8. Castles, S., & Miller, M. J. (1993). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. New York, NY: The Guilford Press.
9. Mel'nikov, I. A. (1988). *Destinies of immigrant workers in Occident*. Moscow: Znanie (in Russ.).
10. Hajduts'kyj, A. (2007). Eurolabourers. *Biznes (Business)*, 16, 23-27 (in Russ.).
11. Jonker, B. (2005). Wasted human resources: employers ignore refugees' potential. *Forced Migration Review*, 23, 33-35.
12. Peixoto, J. (2001). The International Mobility of Highly Skilled Workers in Transnational Corporations: The Macro and Micro Factors of the Organizational Migration of Cadres. *International Migration Review*, 35(4), 1030-1053.
13. Satzewich, V. (2002). *The Ukrainian Diaspora*. London-New York: Routledge.
14. The Cabinet of Ministers of Ukraine. (2015). Retrieved February 5, 2016, from [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat\\_id=247077361](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat_id=247077361)
15. Iredale, R. (2000). Migration Policies for the Highly Skilled in the Asia-Pacific Region. *International Migration Review*, 34(3), 882-906.
16. Metelev, S. E. (2006). *International labour migration and illegal migration in Russia*. Moscow: JuNITI-DANA (in Russ.).
17. Romashchenko, T. I., & Romashchenko, K. M. (2014). Labour migrants remittances and their influence on the development of Ukraine. *Visnyk Cherkas'koho universytetu. Serii Ekonomichni nauky (Cherkasy University Bulletin: Economic Series)*, 4 (297), 129-136 (in Ukr.).

### **ROMASHCHENKO Taras Igorovich**

Ph.D., associate professor, assistant professor of economics,

Innovation and International Economics department

Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytsky

#### **INTERNATIONAL MOVEMENT OF QUALIFIED HUMAN RESOURCES: MOTIVES, DIRECTIONS AND CONSEQUENCES**

**Abstract. Introduction.** Nowadays outrunning socioeconomic development of countries is the result of their capability to accumulate qualified human resources in good supply. Knowing that developed countries by various means try to enlarge their human capital importing highly-skilled labour force from abroad. At the same time developing countries, being unable to provide their specialists with appropriate living and working conditions, are forced to let qualified human resources go oversea. Such "brain drain" promotes socioeconomic and technological leadership of the former as well as aggravates underdevelopment of the latter.

**Purpose** – to reveal basic motives that influence international flows of highly-skilled labour force formation; to single out main directions of qualified labour migrants interstate shift; to analyse socioeconomic consequences of "brain drain" for key participants of the process; to make proposals for source countries concerning minimization of negative outcomes of qualified staff international movement.

**Results.** Discovering peculiarities of qualified human resources international movement in recent time fundamental motives forming international flows of highly-skilled labour force in the world were revealed. In particular it was proved that shaky material situation as well as the absence of necessary conditions for professional self-fulfillment make highly-skilled labour force migrate. Also outlined main directions of qualified labour migrants interstate shift: argued that basically qualified human resources move from the developing countries to developed ones, less often – in the opposite direction. Characterised positive and negative socioeconomic consequences of "brain drain" in certain groups of countries.

**Originality.** Asserted that the developing (source) countries, despite all the objections of some western and Ukrainian scientists, suffer from the process. As a result the proposals for source countries concerning minimization of negative outcomes of qualified staff international movement were made.

**Conclusion.** Source countries of highly-skilled labour force can reckon on socioeconomic and technological development only in case of their human capital preservation. For this reason they should not only do their best in order to improve living standards domestically, but also demand from the developed countries a fair compensation for rendered "intellect" assistance.

**Keywords:** international migration; qualified human resources; labour migrants; "brain drain"; source countries; motives; directions; socioeconomic consequences.

Одержано редакцією 16.11.2015  
Прийнято до публікації 18.11.2015