

## ПЕРЕДОВИЙ СВІТОВИЙ ДОСВІД У ЦАРИНІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

У всі часи найбільш активна частина населення шукала кращої долі, тим самим долучаючись до процесу, який фахівці називають трудова міграція – "тимчасове переміщення працездатного населення в інші населенні пункти (у т.ч. за кордон) задля отримання вищих трудових доходів і самореалізації" [3, с. 24]. Не є виключенням і Україна, де серед наших співвітчизників зберігається значна кількість наявних (за експертними оцінками їх кількість коливається у межах від 5 до 7 млн осіб) і потенційних заробітчач ("43 % респондентів розглядають можливість пошуку роботи за кордоном" [2]). Значні масштаби трудової міграції та низка накопичених проблем у цій царині обумовлюють необхідність упорядкування цього процесу, задля чого цілком доречним убачається використання передового вітчизняного та іноземного досвіду реалізації державної міграційної політики. Означене, зрештою, й обумовлює актуальність даного дослідження.

Передусім слід відзначити, що більшість країн-реципієнтів реалізують відмінну державну міграційну політику, а тому їх можна розділити на такі групи: *консервативні* (Австрія, Бельгія, Данія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Франція) – обмеження міграції низькокваліфікованих працівників, вибіркове стимулювання імміграції висококваліфікованих спеціалістів, достатньо консервативні підходи до політики інтеграції мігрантів; *відносно ліберальні* (Великобританія, Ірландія) – заохочення імміграції висококваліфікованих працівників; *нестабільні* (Греція, Італія, Іспанія, Португалія) – управління імміграцією низько кваліфікованих працівників за рахунок системи квот, укладання угод з країнами походження мігрантів" [1, с. 12–13]. Кожна зі згаданих вище стратегій реалізації державної міграційної політики має свою специфіку, а також ті аспекти, що убачаються цікавими та можуть бути виокремлено для подальшої їх адаптації до умов сучасної України.

Узагальнення публікацій за даною проблематикою дозволяє стверджувати про таке:

1. Традиційно трудові мігранти (як і емігранти) віддають перевагу компактному розміщенню на певній території, що дозволяє (принаймні, на першому етапі перебування в іншій країні) полегшити працевлаштування, а також вирішення проблем мовного та культурного (релігійного) штибу. Проте за умови істотної концентрації трудових мігрантів значна частина представників титульної нації втрачає роботу, а на цій території (як це було, зокрема, у передмісті Парижу) істотно погіршується криміногенна ситуація. Ураховуючи означене, наші співвітчизники мають зміцнювати позиції української діаспори, докладаючи усіх можливих (а подекуди, й неможливих) зусиль для захисту інтересів її представників. Саме тому "для захисту своїх трудових мігрантів за кордоном, надання їм необхідної матеріальної, фінансової та консультаційної допомоги, у деяких країнах створено спеціальні інвестиційні фонди добробуту мігрантів, в які можуть робити внески мігранти, роботодавці, рекрутингові компанії, органи державної влади та інші бажачі (Бангладеш, Індія, Індонезія, Філіппіни та інші країни Південно-Східної Азії)" [5, с. 44–45].

2. Заслугує на увагу практика селективного відбору іноземної робочої сили (Австралія, Канада, Нова Зеландія, США, країни ЄС). Одним із пріоритетів державної міграційної політики є залучення висококваліфікованих фахівців, що дозволяє вирішити не стільки демографічну проблему, скільки забезпечити сталі темпи економічного розвитку країни-реципієнта. Задля цього ці країни здійснюють такі заходи: "уникнення бюрократичної тяганини при отриманні дозволу на в'їзд, роботу й мешкання на території цих країн; надання інформаційної допомоги новоприбулим іммігрантам, проведення мовної та іншої підготовки" [4]. Зрозуміло, що за відсутності у більшості роботодавців економічних можливостей для виплати гідної оплати праці у край проблематично стримати існуючий "відтік мізків", а тому варті уваги такі заходи: запровадження сучасних навчальних програм і відновлення інституту наставництва при підготовці нових фахівців; стимулювання роботодавців створювати належні умови праці, а також висококваліфікованих фахівців (які, до того ж, набули професійного досвіду світового рівня) до співпраці з вітчизняними підприємствами. Окремо слід відзначити, що принцип селективності дедалі активніше використовується розвиненими країнами світу, чії провідні ВНЗ щороку запрошують на навчання (у т.ч. на безоплатній основі) найбільш обдарованої молоді з різних країн світу.

3. Для більшості країн світу притаманна активізація боротьби з нелегальною міграцією, яка зводиться до легалізації такої діяльності або ж депортації порушників чинного законодавства. При цьому слід відзначити таке: чимало наших співвітчизників стають заручниками (жертвами) недобросовісних посередників, які надають некоректну інформацію про фактичні умови праці та не забезпечують належне супроводження офіційного працевлаштування своїх клієнтів; зберігається значна частка роботодавців в країні-реципієнті, котрі зацікавлені саме в неофіційному працевлаштуванні трудових мігрантів, оскільки це дозволяє їм знизити витрати на оплату праці, а почасти сприяти депортації нелегалів, й таким чином їм узагалі майже нічого не платити.

З урахуванням вищевикладеного матеріалу можна зробити такі **висновки**. В розвинених країнах світу накопичено значний позитивний досвід реалізації державної міграційної політики. Проте, сліпе використання зарубіжного досвіду може не забезпечити очікуваний позитивний ефект, оскільки різні країни мають відмінну соціальну, економічну та демографічну ситуацію. Тому перш ніж використовувати надбання світової науки та практики, необхідно їх адаптувати до реалій України. "Переосмислення державної міграційної політики має супроводжуватися подальшими організаційними реформами у чіткій відповідності до актуальних завдань загальнодержавної політики та поточної міграційної стратегії" [6, с. 190], а також урахуванням "розбіжностей в пріоритетах країн-донорів, реципієнтів і транзиту мігрантів" [1, с. 10]. На окрему увагу заслуговують такі питання: захист інтересів трудових мігрантів за кордоном; стримування відтоку (а за можливості, повернення на батьківщину) висококваліфікованих фахів; легалізація трудової міграції. Подальші наукові розвідки мають бути присвячені розробці рекомендацій, спрямованих на підвищення результативності реалізації державної міграційної політики.

### **Список джерел:**

1. Відякіна А. П. *Трансформація міграційної політики країн Західної Європи в умовах розширення ЄС: автореф. дис. ... к.е.н.: спец. 08.00.02 "Світове господарство і міжнародні економічні відносини"*. Київ, 2009. 21 с.

2. *Майже половина молодих українців хоче працювати за кордоном. Тиждень.ua.* URL: <http://tyzhden.ua/News/65946>.

3. Мельниченко О.А., Удовиченко Н.М. Трудова міграція: сутність і засоби реалізації державної політики. Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2017. № 1. С. 20–27.

4. Стратегічний план дій по регулюванню легальної міграції на 2006–2009 рр. План дій Україна – ЄС. URL: [http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=84101&cat\\_id=80890](http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=84101&cat_id=80890)

5. Толуб'як В. Фонди добробуту для мігрантів у зарубіжних країнах: досвід для України. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2015. Вип. 1. С. 43–50.

6. Шевченко О. М. Удосконалення механізмів державного управління міграційними процесами: дис. ... к.держ.упр.: спец. 25.00.02 "Механізми державного управління". Донецьк, 2010. 232 с.