



УДК 314.74

<https://doi.org/10.31713/ve120239>

JEL: F22

**Олійник О. О.** [1; ORCID ID: 0000-0002-3941-2286],

к.е.н., доцент,

**Торяник Т. В.** [1; ORCID ID: 0000-0001-9989-040X],

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

<sup>1</sup>Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

## ЗАЛУЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ МІГРАНТІВ: ДОСВІД КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

В статті досліджено підходи країн Європейського Союзу до залучення інтелектуальних мігрантів. Визначено, що країни Європейського Союзу розробляють та впроваджують різноманітні заходи, орієнтовані на залучення висококваліфікованих громадян з третіх країн. Одним із таких передових європейських практик є встановлення партнерства для залучення талантів і розвитку мережі для покращення процесів працевлаштування мігрантів. Досліджувалися приклади такого партнерства: в Австрії це програми міжнародного співробітництва під егідою «Науково-технічне співробітництво», у Франції – програма «Молоді професіонали», у Німеччині – проєкт «Triple-Win» з підбору персоналу та підготовка молодшого медичного персоналу для підтримки здоров'я галузі охорони здоров'я. Проаналізовано поширену в ЄС практику розробки спеціальних програм для спрощення процедури залучення інтелектуальних мігрантів.

**Ключові слова:** міграція; інтелектуальна міграція; Європейський Союз; партнерство; таланти.

**Постановка проблеми.** Європа переживає значні демографічні зрушення. За прогнозами, до 2050 року населення працездатного віку скоротиться більш ніж на 15% у порівнянні з рівнем 2020 року через поєднання низької народжуваності та збільшення тривалості життя. Вплив цього зрушення вже відчувається – приватний сектор у багатьох європейських країнах вимагає збільшення кількості наявних працівників і навичок, якими вони володіють. COVID-19 ще більше посилив дефіцит робочої сили [1]. Відтак країни ЄС конкурують в сфері залучення інтелектуальних мігрантів, дотримуючись при цьому фундаментального принципу ЄС – свободи пересування. Європейська модель міграційної політики ґрунтується на прийнятих спільних цінностях: демократичні інститути, права людини, соціальна

справедливість та соціальна солідарність, які несумісні з обмеженнями мобільності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженню проблематики міграції загалом та інтелектуальної міграції зокрема присвячено наукові розробки багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Т. Алексєвої, Е. Барцевічюса, С. Гринкевич, Д. Джендріссека, Е. Лібанової, О. Малиновської, Г. Міщук, О. Позняк, Л. Раяна, У. Садової, К. Шиманської ін. Однак, незважаючи на значну кількість науково-методичних досліджень в цій сфері, вітчизняна міграційна політика потребує суттєвого удосконалення в царині формування привабливості України для висококваліфікованих мігрантів. За таких умов дослідження позитивного досвіду країн Європейського Союзу щодо залучення та утримання інтелектуальних мігрантів є актуальним науковим завданням.

**Метою** роботи є дослідження підходів країн Європейського Союзу до залучення інтелектуальних мігрантів.

**Виклад основного матеріалу.** Європейська комісія для підтримки країн-членів впроваджує різноманітні інструменти, зокрема:

- співпрацює з соціальними та економічними партнерами для просування підходу багатьох зацікавлених сторін до інтеграції ринку праці через Європейське партнерство з інтеграції;

- підтримує роботодавців за допомогою обмінів та навчання «рівний – рівний», спираючись на ініціативу роботодавців «разом для інтеграції»;

- сприяє оцінюванню та підтвердженню навичок шляхом:

- обміну та розширення практики оцінювання навичок через Європейську інтеграційну мережу, Європейську мережу державної служби зайнятості та оновлену платформу Eurorass;

- подальшого розвитку профілю навичок ЄС для громадян третіх країн та просування його використання серед державних органів та інших організацій, у тому числі до прибуття, особливо у випадку переселення.

В межах своєї діяльності ЄС пропонує державам-членам:

- ✓ Використовувати інструмент профілів навичок ЄС для громадян третіх країн на ранньому етапі, зокрема для шукачів притулку, біженців та мігрантів, і посилити процедури підтвердження неформального навчання.

- ✓ Підвищити обізнаність про дискримінацію в процесі найму та на робочому місці та посилити антидискримінаційні заходи.

- ✓ Заохочувати підприємництво серед мігрантів за допомогою



спеціально розроблених програм навчання та наставництва, відкриваючи для мігрантів основні структури підтримки підприємництва та включаючи підприємство в програми інтеграції.

✓ Повністю використовувати фінансування ЄС, зокрема Європейський соціальний фонд плюс та Європейський фонд регіонального розвитку, для підтримки програм і заходів, пов'язаних з інтеграцією на ринок праці, відповідно до визначених потреб на національному та регіональному рівнях.

Правовою основою європейської політики залучення інтелектуальних мігрантів є Блакитна карта. Водночас, змагаючись за найкращі таланти, країни ЄС розробляють та впроваджують специфічні заходи, орієнтовані на залучення висококваліфікованих громадян з третіх країн, формуючи при цьому передовий досвід різноманітних практичних ініціатив. Оскільки програма Блакитної карти ЄС формує лише частину інтелектуальної міграції до ЄС, це дає можливість державам-членам залучати додатково таких людей і виділитися в європейському співтоваристві у якості привабливої країни призначення.

Одним із передових європейських досвідів є налагодження партнерства з метою залучення талантів та розвитку мережі з покращення процесів зайнятості мігрантів. Приклади таких партнерств наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Партнерства задля залучення талантів

Країна	Характеристика
Австрія	Програми міжнародного співробітництва під егідою «Науково-технічного співробітництва», в межах яких проводяться двосторонні дослідницькі проєкти з окремими країнами-партнерами. Фінансуються витрати на проїзд та проживання науковців, а також матеріальні витрати, пов'язані з проєктом. Наразі діють угоди з такими країнами: Аргентиною, Албанією, Боснією і Герцеговиною, Китаєм, Індією, Північною Македонією, Чорногорією, Сербією, Південною Африкою, Республікою Корея, Україною та В'єтнамом
Франція	Програма «Молоді професіонали» дає змогу молодим людям, які вже залучені до активної трудової діяльності, отримати професійний досвід у Франції тривалістю 18 місяців (за винятком Канади, Росії, Чорногорії, Боснії та Герцеговини, для яких максимальна тривалість становить 12 місяців з можливістю одноразового поновлення). Програма реалізується через двосторонні угоди, підписані Францією з 17 країнами. Програма робочих відпусток, яка є формою професійного імміграційного партнерства з третіми країнами

продовження табл. 1

Німеччина	Існує кілька партнерських програм з деякими третіми країнами (МЗІ), наприклад проєкт «Triple-Win» для набору та навчання молодшого медичного персоналу із Сербії, Боснії та Герцеговини, Філіппін та Тунісу для підтримки сектору охорони здоров'я. Проєкт «Пліч-о пліч за міжнародні таланти» для Бразилії, Індії та В'єтнаму для збільшення робочої сили в багатьох галузях поза сектором охорони здоров'я
Литва	Проєкт Digital Explorers, що фінансується в межах механізму мобільного партнерства ЄС, має на меті сприяти обміну знаннями між литовським та нігерійським секторами ІКТ за підтримки постійної співпраці між державними, приватними та некомерційними організаціями Литви та Нігерії
Нідерланди	Orange Knowledge Program – п'ятирічна програма, яка передбачає різні варіанти розвитку знань і потенціалу осіб з 52 країнах. Визначено 4 ключові теми програми: харчування; вода, енергія та клімат; сексуальне та репродуктивне здоров'я; безпека та верховенство права. Одним із компонентів програми є стипендії для проходження курсів та магістерських програм. Близько 7770 стипендій доступні для коротких курсів і близько 1500 стипендій для магістерських програм. Бюджет – 192,2 млн євро

*Джерело:* складено за даними [2]

Досить поширеною практикою на теренах ЄС є розробка спеціальних програм для спрощення процедури залучення інтелектуальних мігрантів. Для прикладу, більшість таких іноземців отримують доступ до Нідерландів через «схему висококваліфікованих мігрантів», яка гарантує швидку обробку та високі показники прийняття мігрантів, чия заробітна плата перевищує визначений поріг. Причина полягає в тому, що дохід відображає продуктивність, отже, і цінність працівника для економіки. У світлі цього обґрунтування було встановлено межу доходу вище середнього, щоб забезпечити внески вище середнього в економіку Нідерландів. При цьому інтелектуальні мігранти, які бажають працевлаштуватись в цій країні з партнером, мають вищі шанси залишитися в Нідерландах довше [3].

Фінляндія розробила власні програми для залучення інтелектуальних мігрантів (табл. 2).



Таблиця 2

Програми залучення інтелектуальних мігрантів для  
працевлаштування в Фінляндії

Заходи	Цілі
Запровадження Плану дій Talent Boost	Розвиток бренду Фінляндії та здатності залучати підприємців і групи талантів. Стимулювання визнання Фінляндії, а також фінських міст та роботодавців серед міжнародних талантів
Державна інтеграційна програма. План дій з інтеграції	Розвиток позитивного ставлення, недискримінації та управління різноманітністю у співпраці з організаціями ринку праці
Національна стратегія трудового життя Working Life	Зміцнення практики, заснованої на довірі, взаємній оцінці, відкритості та взаємності на фінських робочих місцях
Програма бізнесу Фінляндії	Підтримка інтеграції фінських компаній до міжнародної мережі та залучення міжнародних інвестицій до Фінляндії, а через них – талантів і компетентностей
Розвиток послуг	Поселення та інтеграція, консультації з питань оподаткування, надання послуг англійською мовою та іншими основними мовами, якими розмовляють мігранти

Джерело: складено за даними [4]

Інноваційним підходом до залучення інтелектуальних мігрантів є також створення спільного фонду (пулу) талантів ЄС, призначеного для узгодження навичок потенційних мігрантів із потребами ринку праці в країнах-членах. Іноземці мають різноманітний набір освітніх та професійних кваліфікацій, які вони можуть застосувати на робочому місці [5].

**Висновки.** Таким чином, європейська міграційна політика останнім часом значно змінилася, і двері багатьох країн ЄС тепер охоче відкриваються для інтелектуальних іммігрантів. Ця політика є частково наслідком дефіциту працівників на внутрішніх ринках праці, а частково результатом наполягання Європейської комісії на необхідності відкрити ці ринки саме для висококваліфікованих мігрантів. Водночас широке залучення інтелектуальних мігрантів вимагає розробки стратегії їхньої інтеграції в приймаюче суспільство, що потребує подальших наукових пошуків та досліджень.

1. Adhikari S., Clemens M., Dempster H., Ekeator N. L. Expanding Legal Pathways from Nigeria to Europe: From Brain Drain to Brain Gain. *World Bank and the Center for Global Development*, Washington, 2021. 140 p. 2. Talent partnerships 2021. *European*

commission. URL: [https://ec.europa.eu/home-affairs/system/files/2021-10/202126\\_talent\\_partnerships.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/system/files/2021-10/202126_talent_partnerships.pdf). (дата звернення: 08.11.2022). **3.** Attracting and retaining highly skilled migrants in the Netherlands. *SEO*. URL: <https://www.seo.nl/en/publications/attracting-and-retaining-highly-skilled-migrants-in-the-netherlands/> (дата звернення: 08.11.2022). **4.** Přívara, A., Rievajová, E., Barbulescu, A. Attracting High Skilled Individuals in the EU: The Finnish Experience. *Migration Letters*. 2020. Vol. 17(2). Pp. 369–377. **5.** Rasche L., Policy Fellow. The EU Talent Pool. An Opportunity for Skills-based Pathways to Protection. *Jacques Delors Centre*. 2021. 20 p.

## REFERENCES:

**1.** Adhikari S., Clemens M., Dempster H., Ekeator N. L. Expanding Legal Pathways from Nigeria to Europe: From Brain Drain to Brain Gain. *World Bank and the Center for Global Development*, Washington, 2021. 140 p. **2.** Talent partnerships 2021. *European commission*. URL: [https://ec.europa.eu/home-affairs/system/files/2021-10/202126\\_talent\\_partnerships.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/system/files/2021-10/202126_talent_partnerships.pdf). (data zvernennia: 08.11.2022). **3.** Attracting and retaining highly skilled migrants in the Netherlands. *SEO*. URL: <https://www.seo.nl/en/publications/attracting-and-retaining-highly-skilled-migrants-in-the-netherlands/> (data zvernennia: 08.11.2022). **4.** Přívara, A., Rievajová, E., Barbulescu, A. Attracting High Skilled Individuals in the EU: The Finnish Experience. *Migration Letters*. 2020. Vol. 17(2). Pp. 369–377. **5.** Rasche L., Policy Fellow. The EU Talent Pool. An Opportunity for Skills-based Pathways to Protection. *Jacques Delors Centre*. 2021. 20 p.

---

**Oliinyk O. O.** [1: ORCID ID: 0000-0002-3941-2286],

Candidate in Economics (Ph.D.), Associate Professor,

**Torianyuk T. V.** [1: ORCID ID: 0000-0001-9989-040X],

Master

<sup>1</sup>*National University of Water and Environmental Engineering, Rivne*

## ATTRACTING INTELLECTUAL MIGRANTS: EXPERIENCE OF EUROPEAN UNION COUNTRIES

**The article examines the approaches of the European Union countries to the attraction of intellectual migrants. It is determined that the European Commission implements a variety of tools to support member states, among which cooperation with social and economic partners can be highlighted to promote a multi-stakeholder approach to labour market integration through the European Integration Partnership; supporting employers through exchanges and training; facilitating assessment and validation of skills. Although the legal basis of the European policy of attracting intellectual migrants is the Blue Card, competing for the best talents, EU countries develop and implement specific measures aimed at attracting highly qualified**



citizens from third countries. One of these European best practices is establishing partnerships to attract talent and develop a network to improve migrant employment processes. Examples of such partnerships were studied: in Austria, these are international cooperation programs under the auspices of «Scientific and Technical Cooperation», in France – the «Young Professionals» program, in Germany – the «Triple-Win» project for the recruitment and training of junior medical personnel to support the health care sector health. Common practices in the EU for the development of special programs to simplify the procedure for attracting intellectual migrants have been analyzed. For example, most such foreigners gain access to the Netherlands through the «highly skilled migrant scheme», which guarantees fast processing and high acceptance rates for migrants whose wages exceed a certain threshold. It was determined that an innovative approach to attracting intellectual migrants is the creation of a common pool of EU talents, designed to match the skills of potential migrants with the needs of the labour market in the member states.

**Keywords:** migration; intellectual migration; European Union; partnership; talents.

Отримано: 23 березня 2023 року  
Прорецензовано: 28 березня 2023 року  
Прийнято до друку: 31 березня 2023 року