

Міністерство освіти і науки України
Львівська обласна державна адміністрація
Національний університет «Львівська політехніка»
Міжнародний інститут освіти, культури та зв'язків з діаспорою
Інститут регіональних досліджень НАН України

Збірник матеріалів
I Міжнародної науково-практичної конференції

**BRAIN DRAIN – BRAIN GAIN:
СВІТОВИЙ КОНТЕКСТ
ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ**

Львів – 2014

УДК 331.55
ББК 65.9(2)240
В 11

Редакційна колегія:

Малиновська О. (д-р наук з держ. управління)
Онищук В. (д-р соц. наук)
Садова У. (д-р екон. наук)
Ключковська І. (канд. пед. наук)

Відповідальний за випуск: П'ятковська Оксана

Brain Drain – Brain Gain: світовий контекст та українські реалії: Збірник
В 11 доповідей I Міжнародної науково-практичної конференції, 8 жовтня 2014 р. –
Львів : МІОК Національного університету «Львівська політехніка», 2014. – 156 с.
ISBN 978-617-607-699-5

До збірника увійшли наукові доповіді та виступи учасників I Міжнародної науково-практичної конференції «Brain Drain – Brain Gain: світовий контекст та українські реалії», яка відбулася 8 жовтня 2014 р. Об'єктом наукового обговорення стали питання міграції кваліфікованих спеціалістів, позитивні та негативні наслідки відтоку інтелекту, нові підходи до їх розуміння та розробка основних механізмів перетворення brain drain на brain gain. Збірник призначений для широкого кола науковців, студентів, аспірантів, державних управлінців з питань освіти та міграційної політики.

УДК 331.55
ББК 65.9(2)240

Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.
Погляди авторів публікації можуть не співпадати з точкою зору редколегії збірника.

Збірник видано у рамках реалізації Регіональної програми співпраці із закордонними українцями, трудовими мігрантами та реємігрантами на 2013 – 2015 роки

ISBN 978-617-607-699-5

© Національного університету
«Львівська політехніка», 2014

Ірина Ключковська, Юрій Марусик, Оксана П'ятковська

**МІГРАЦІЙНІ НАСТРОЇ СТУДЕНТІВ НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

(ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)

У статті представлено результати соціологічного дослідження, проведеного серед студентів НУ «Львівська політехніка», метою якого було виявлення міграційних настроїв серед студентської молоді.

Ключові слова: потенційна міграція, міграційні настрої, чинники міграції, постійне місце проживання, віза, кваліфікована міграція.

The article represents the results of a survey carried out among students of Lviv Polytechnic National University, which aimed to identify migration attitudes among them.

Key words: potential migration, migration attitudes, factors of migration, permanent residence, visa, skilled migration.

Активний розвиток глобалізації об'єктивно призводить до інтенсифікації міграційних процесів у світі: так, у 2000 р. частка мігрантів відносно населення планети становила 2,9 %, а в 2013 р. цей показник склав 3,2 % [10].

Якщо розглядати міграційний процес з точки зору концептуальних теорій, то згідно «тристадійної концепції міграційного процесу» Л. Рибаківського першим структурним елементом є формування «установки» на міграцію (формування мобільності), а вже потім наступні стадії – фізичне переміщення та інтеграція у нове середовище [5]. Тому повноцінне дослідження процесів міграції є неможливим без виявлення насамперед міграційних настроїв серед населення.

В сучасних умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в Україні, дослідження першої стадії міграційного процесу стає особливо актуальним, адже дає можливість побачити перспективу динаміки міграції як складної і багатогранної системи, а також вчасно розробити необхідні механізми регулювання цього явища.

Світові тенденції демонструють перманентне зростання частки молоді у віковій структурі міграційних потоків [10]. Зважаючи на загострення демографічних проблем в Україні, зокрема скорочення кількості населення [2], а також на те, що у 2013 р. Україна зайняла сьоме місце у світі за кількістю емігрантів [10], проблема відтоку молоді з України є надзвичайно актуальною.

Питанню міграції молоді, зокрема виявленню чинників, що спонукають до активізації цих процесів, а також дослідженню потенційної міграції молоді, присвячені праці таких провідних українських вчених, як І. Прибиткова, Е. Лібанова, О. Малиновська, О. Позняк та ін.

Студентська молодь – особлива соціальна група молоді, яка, на думку Т. А. Фоміної, представляє собою «майбутнє в сьогоденні», вона є провідником цінностей у майбутнє, тобто визначає, яким буде це майбутнє. В соціологічних наукових роботах, присвячених студентству, найчастіше ця сукупність індивідів розглядається як соціальна група в соціальній структурі суспільства, яка за своїм суспільним становищем належить до інтелігенції, призначеної для занять висококваліфікованою працею в різних галузях науки, техніки, культури й ін., є її резервом [8]. Тобто студентська молодь, будучи високоосвіченою і висококультурною частиною суспільства, виступає як інноваційний резерв суспільства в цілому, який концентрує у своїх поглядах та ідеях потенцію майбутніх політичних, культурних і економічних перетворень. Деякі дослідники вважають, що студентство можна трактувати як потенційну еліту сучасного суспільства, наголошуючи при цьому, що не всі представники студентства стають елітою, але на етапі навчання у ВНЗ за фактором приналежності до студентської молоді вони носять ярлик еліти [6; 7].

Саме тому в сучасних умовах економіко-політичних трансформацій в Україні, в умовах істотної необхідності забезпечення її інноваційного розвитку дослідження міграційних настроїв студентської молоді є дуже важливими та необхідними.

Об'єктом нашого дослідження було обрано студентів початкових та випускних курсів Національного університету «Львівська політехніка», що дало можливість отримати інформаційні зрізи різних категорій та прослідкувати певну динаміку міграційних установок.

Метою дослідження було виявлення міграційних настроїв серед студентської молоді, зокрема чинників, що сприяють цим процесам, та факторів стримування міграційної активності, а також залежності міграційних настроїв від низки параметрів. До проведення дослідження було висунуто гіпотези, що базувалися на теоретичних концепціях міграції [4; 9] та емпіричних дослідженнях [3].

Дії індивіда в контексті міграції як виду соціальної поведінки детермінуються двома основними чинниками – внутрішньою системою потреб і зовнішнім середовищем [1]. У рамках такої моделі взаємодія середовища із потребами опосередкована свідомістю суб'єкта. А перед тим, як реалізувати певну міграційну поведінку, відбувається внутрішній процес мотивації [1]. Міграційна мотивація особистості, або міграційні мотиви – це психічний стан особистості, який спонукає її до досягнення особистих цілей економічного, соціального й психологічного характеру через зміну місця проживання [5]. Таким чином, потенційних мігрантів можна досліджувати крізь призму моделі «стимул-реакція». Стимулом виступають різноманітні обставини життя (політичні, економічні, культурні, військові та ін.). Їх вплив накладається на психологічні установки особи, внаслідок чого формується реакція – рішення про міграцію.

На міграційний потенціал значний вплив здійснює міграційна рухливість (мобільність) населення, яку можна трактувати як здатність особистості до міграції, що сформувалася внаслідок накопиченого міграційного досвіду. Тобто вірогідність активної міграційної поведінки індивіда значною мірою залежить від попереднього досвіду, в тому числі у різноманітних міграційних процесах. Крім цього, як доводять різні емпіричні дослідження, міграційна мобільність залежить від соціального статусу, статі, віку [3; 4; 9].

Таким чином, система гіпотез складалася із наступних елементів: чинники, що сприяють міграції; чинники, що стримують міграцію; фактори, що впливають на міграцію (особисті якості респондентів) (табл. 1).

Таблиця 1

Елементи системи гіпотез щодо чинників та факторів міграції

Особисті якості респондентів, що впливають на міграцію	Чинники, що стимулюють чи стримують міграцію	
	Соціально-економічні	Дотичність до міграції
– громадська активність; – успішність; – володіння іноземною мовою; – почуття патріотизму; – стать	– наявність (відсутність) місця праці; – рівень заробітної плати; – можливості для фахової самореалізації; – рівень корупції; – якість медичного обслуговування та соціальних гарантій;	– наявність близьких родичів чи друзів, які були (перебувають) за кордоном; – попередній досвід міграції;

	– бажання оволодіти новими навичками та знаннями; – відсутність коштів для оформлення документів та візи	– участь у студентських програмах, що передбачають навчання та працевлаштування за кордоном
--	---	---

Для збору емпіричної інформації було здійснено опитування шляхом анкетування. Генеральною сукупністю дослідження була сума респондентів, яких виділили як об'єкт аналізу – студенти першого та п'ятого року навчання Національного університету «Львівська політехніка». Генеральна сукупність становила 6386 респондентів, з них 3566 – студенти I курсу, 2820 – студенти п'ятого року навчання (I курс спеціалісти та магістри) стаціонарної форми.

Для визначення чисельності вибіркової сукупності була використана формула (1):

$$n = \frac{t^2 \sigma^2 N}{N \Delta^2 + t^2 \sigma^2}, \quad (1)$$

де:

t – 1.96, за критерієм Стюдента, у відповідності з потрібною нам довірчою вірогідністю 0,95 (95 %);

Δ – гранична похибка – 3, 18 % (0,0318)

N – генеральна сукупність – 6386;

σ – імовірність вибору варіантів – 0,5

Отже,

$$\left. \begin{array}{l} t = 1,96 \\ N = 6386 \\ \Delta = 0,0318 \\ \sigma = 0,5 \end{array} \right\} n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5^2 \cdot 6386}{6386 \cdot 0,0318^2 + 1,96^2 \cdot 0,5^2} = 826,7682267624658 \quad (2)$$

$$n \approx 827$$

Таким чином, при граничній похибці 3,18 % та довірчій вірогідності 95 %, вибіркова сукупність становить 827 респондентів.

Опитування проводилося пропорційно частці загальної кількості студентів кожного інституту Львівської політехніки відповідного курсу.

Анкету можна визначити як комбіновану. Вона містила 40 питань, серед яких були запитання із закритими та відкритими варіантами, та була поділена на декілька тематичних блоків. Респонденти заповнювали анкети самостійно.

У результаті проведеного дослідження з'ясувалося, що студенти демонструють значну дотичність до міграції, зокрема, більше половини (майже 54 %) респондентів були за кордоном та 67 % мають родичів з трудовим міграційним досвідом (рис. 1).

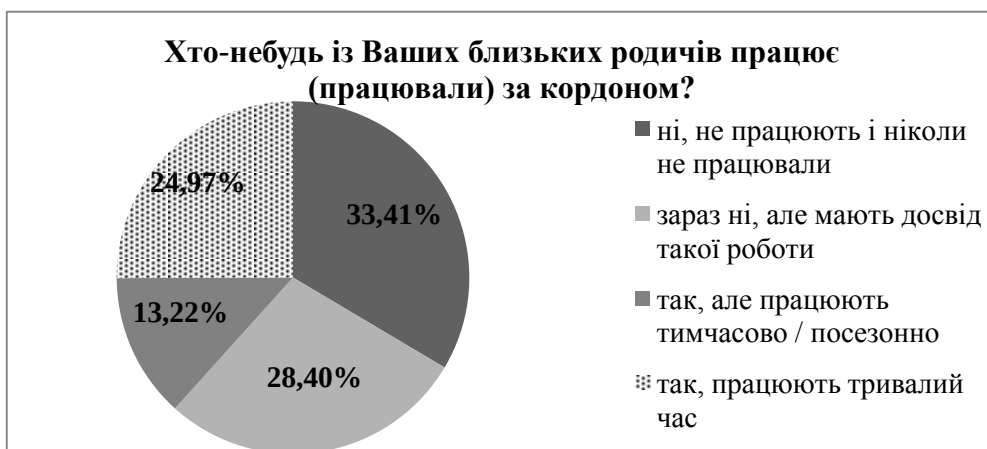


Рис. 1. Розподіл студентів за дотичністю до трудової міграції

Переважно студенти їздили за кордон з метою туризму, однак 7,63 % зізналися, що мають досвід працевлаштування за кордоном, а 11,12 % – брали участь у студентських програмах, що пропонують навчання та роботу за межами України.

Серед основних здобутків перебування за кордоном студенти окреслили знайомство з новими культурами, нові навички, знання та інші суспільні цінності, а також підвищення рівня володіння іноземною мовою (рис. 2).



Рис. 2. Основні здобутки студентів внаслідок перебування за кордоном, N = 431

Серед усіх опитаних респондентів найбільше виявили бажання поїхати за кордон з метою працевлаштування (81,96 %), а найменше з метою постійного проживання (37 %) (рис. 3), при цьому наявність можливостей для реалізації виявлених бажань істотно нижчі (рис. 3).

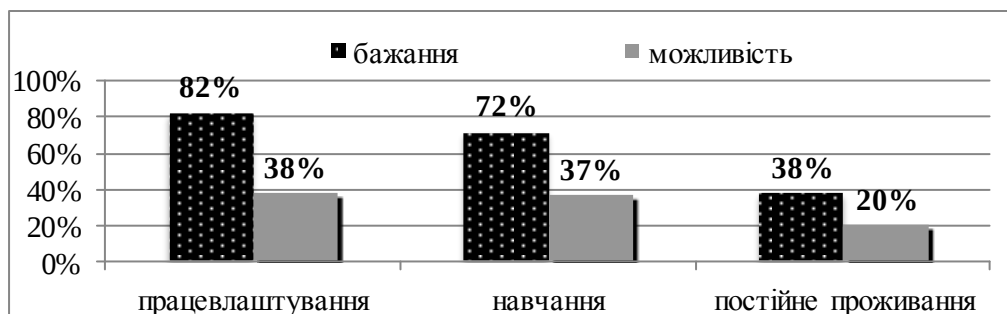


Рис. 3. Розподіл респондентів за метою відносно бажання та можливості мігрувати

Якщо проаналізувати бажання та можливості міграції з метою працевлаштування та постійного місця проживання відносно курсів навчання (рис. 4 а, 4 б), то можемо помітити, що студенти останнього року навчання більше схильні до трудової міграції: 84,42 % – мають бажання мігрувати, що на 4,82 % більше, ніж першокурсники, та 40,64 % – мають реальну можливість для цього, що на 5,44 % більше, ніж студенти першого курсу (рис. 4 а). Хоча різниця щодо бажання виїзду за кордон на постійне місце проживання між першокурсниками і випускниками незначна – знаходиться у межах статистичної похибки дослідження – однак різниця щодо реальної можливості є значимою – 7,44 % (рис. 4 б). Це доводить, що студенти-першокурсники мають більше шансів виїхати за кордон на постійне місце проживання, ніж випускники.

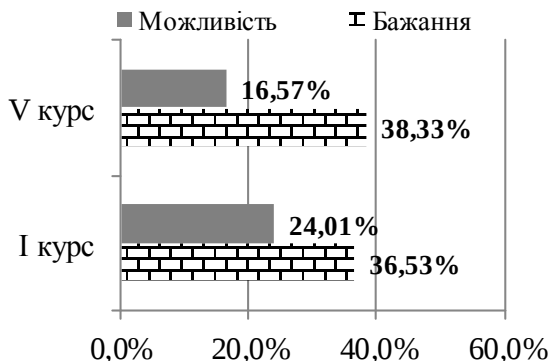


Рис. 4 а. Розподіл респондентів щодо бажання та можливості трудової міграції відносно курсу навчання

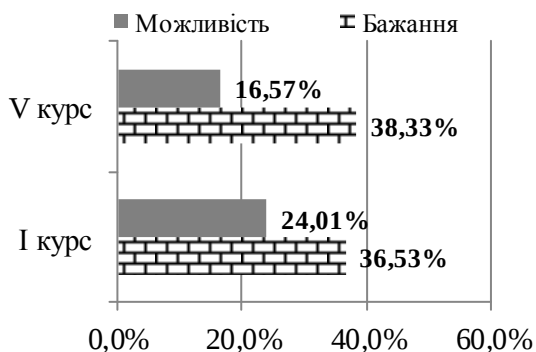


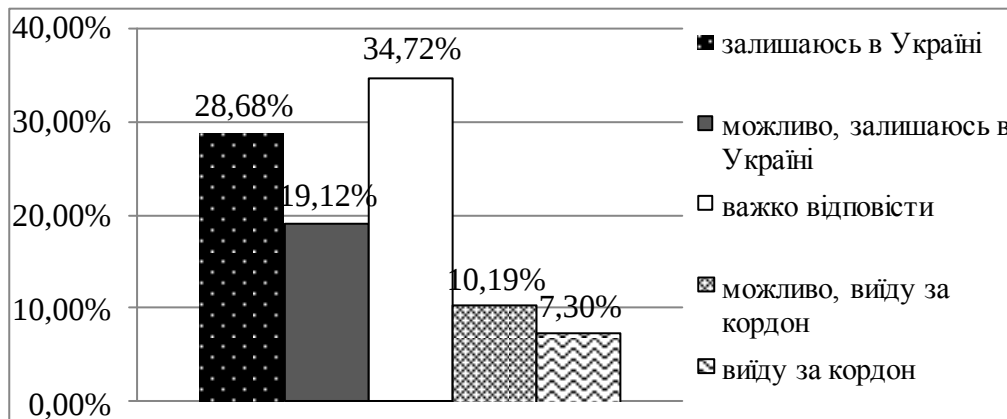
Рис. 4 б. Розподіл респондентів щодо бажання та можливості міграції з метою постійного проживання відносно курсу навчання

Загалом, збіг бажання та можливості реалізації міграційних настроїв з метою працевлаштування та навчання становив менше 50 %, а постійного проживання – менше 20 %. Зважаючи на такі особливості, ми врахували потенційних мігрантів серед респондентів. З'ясувалося, що частка потенційних трудових мігрантів становить 33 %, потенційних емігрантів (тих осіб, які виїдуть за кордон на постійне проживання) – 11 %, частка потенційної студентської мобільності – майже 33 %. Однак якщо звернути увагу на бажаний термін перебування респондентів за кордоном, то частка осіб, які хотіли б поїхати назавжди, становить лише 7,5 % (рис. 5).



Рис. 5. Розподіл частот відповідей щодо бажаного терміну міграції

Як видно з рис. 5. частка респондентів, які виявляють бажання мігрувати терміном не більше одного року, становить майже 61 %, що свідчить про ймовірність домінування циркулярної міграції в майбутніх міграційних процесах. Достатньо багато респондентів (20,5 %) не визначилася з відповіддю на це питання. Ще більше студентів (34,7 %) не визначилися, де вони бачать своє майбутнє (рис. 6).



**Рис. 6. Розподіл частот відповідей на запитання
«Де Ви бачите своє майбутнє?»**

При цьому частка тих, хто однозначно бачать своє майбутнє за кордоном, складає 7,3 % (рис. 6), що частково спростовує отримані дані потенційної еміграції у розмірі 11 %. Студенти початкових та випускних курсів по-різному відповіли на це запитання (рис. 7), зокрема, частка тих, хто не визначився, можливо, поїде за кордон та однозначно бачить своє майбутнє за кордоном, є вищою для першокурсників, натомість студенти-випускники більше схиляються до того, щоб залишитися в Україні: 34,43 % – однозначно в Україні та ще 21,27 % – можливо, в Україні.

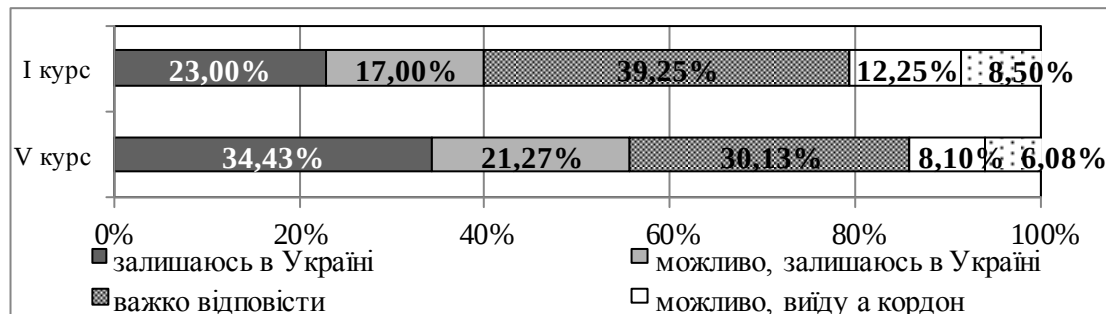


Рис. 7. Розподіл респондентів щодо бачення їхнього майбутнього відносно курсу навчання

Слід підкреслити, що студенти, які навчаються на комерційній основі, більш схильні до виїзду за кордон, ніж ті, хто навчається на бюджетній основі: 11,82 % проти 5,63 % відповідно. Крім того, суспільно активні студенти не дуже охочі залишатися в Україні і частіше бачать своє майбутнє за кордоном (рис. 8).

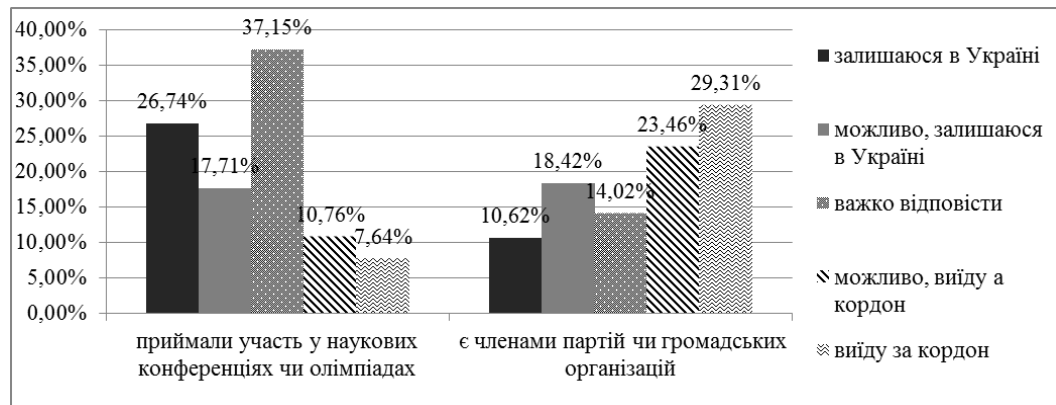


Рис. 8. Розподіл суспільно активних та успішних студентів відносно відповіді на запитання «Де Ви бачите своє майбутнє»

Натомість значна частка успішних студентів, які брали участь у наукових конференціях та олімпіадах, ще не визначилися з відповіддю на це запитання (37,15 %), а також майже третина однозначно бачить своє майбутнє в Україні (рис. 8).

Спостерігаються варіації і відносно спеціальностей студентів. Так, респонденти, які навчаються в Інституті гуманітарних та соціальних наук, а також в Інституті хімії та хімічних технологій демонструють найбільше бажання поїхати за кордон з метою постійного проживання: 54,84 % та 54,17 % відповідно (табл. 1). Натомість цей показник серед студентів Інституту екології, природоохоронної діяльності та туризму становить лише 20 % (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл респондентів за інститутами Національного університету «Львівська політехніка» відносно бажаної цілі міграції, у % до всіх респондентів зазначеного інституту, які відповіли на це запитання

Назва інституту Національного університету «Львівська політехніка»	Мають бажання поїхати за кордон з метою		
	Працевлаш- тування, %	навчання, %	постійного проживання, %
Інститут архітектури (ІАРХ)	90,00	91,53	43,86
Інститут будівництва та інженерії довкілля (ІБІД)	98,00	69,57	24,44
Інститут геодезії (ІГДГ)	84,38	64,29	25,81
Інститут гуманітарних та соціальних наук (ІГСН)	83,87	88,89	54,84
Інститут економіки і менеджменту (ІНЕМ)	76,52	77,59	38,10
Інститут енергетики та систем керування (ІЕСК)	84,78	60,47	32,56
Інститут інженерної механіки та транспорту (ІМТ)	75,81	60,71	26,79
Інститут комп'ютерних наук та інформаційних технологій (ІКНІ)	85,05	93,40	37,86
Інститут комп'ютерних технологій, автоматики та метрології (ІКТА)	83,13	74,70	37,04
Інститут прикладної математики та фундаментальних наук (ІМФН)	83,33	66,67	42,86
Інститут телекомунікацій, радіотехніки та електронної техніки (ІТРЕ)	88,24	79,59	44,68
Інститут хімії та хімічних технологій (ІХХТ)	83,33	71,74	54,17
Інститут права та психології (ІНПП)	65,52	76,36	34,48
Інститут екології, природоохоронної діяльності та туризму (ІЕПТ)	60,00	80,00	20,00

Як видно з табл.2, істотні розбіжності існують відносно інших цілей міграції. Зокрема, найбільше бажання навчатися за кордоном мають студенти ІКНІ (93,4 %), ІАРХ (91,53 %), ІГСН (88,89 %), а найменше – ІЕСК (60,47 %), ІПМТ (60,71 %), ІГДГ (64,29 %). Щодо трудової міграції, то майже всі студенти (98 %) ІБІД бажають працевлаштуватися за кордоном (табл. 2). Достатньо високий цей показник також спостерігається серед студентів ІАРХ (90 %) та ІГРЕ (88,24 %), а найнижчий – серед ІНПП (65,52 %).

Як уже зазначалося, одним з основних завдань дослідження було виявлення чинників, що спонукають студентську молодь до міграції. Результати проведеного дослідження свідчать про домінування економічних чинників, зокрема, найгострішою виявилася проблема зайнятості, про що зазначили загалом 81,19 % респондентів (табл. 3).

Таблиця 3

Чинник	Частота серед респондентів, які бажають виїхати на постійне місце проживання, %	Частота серед респондентів, які бачать своє майбутнє за кордоном, %	Частота серед усіх респондентів, %
Відсутність роботи в Україні	88,93	93,75	81,19
Наявність батьків чи близьких родичів, що проживають та працюють за кордоном	54,43	47,73	46,78
Бажання фахової самореалізації, надія на кращі умови роботи за межами України	87,85	89,13	74,81
Можливість збільшення матеріального статку	88,07	89,13	77,89
Професійна не реалізованість в Україні	70,20	81,63	61,95
Небажання залишатися в Україні	32,89	58,14	18,91
Бажання оволодіти знаннями і навичками, не доступними на батьківщині	69,26	66,67	65,50
Рівень корупції в Україні	63,39	71,43	58,78
Якість медичного обслуговування	66,23	76,74	56,10

При цьому серед респондентів, які бажають виїхати за кордон на постійне місце проживання, про безробіття в Україні як чинник міграції зазначають 88,93 %, а серед тих, то бачить своє майбутнє за кордоном – 93,75 % (табл. 3). Однаково вагомим чинником, що спонукає студентську молодь бачити їхнє майбутнє за кордоном, є можливість для збільшення матеріального статку, а також бажання фахової самореалізації – 89,13 %. Аналогічні чинники є важливими і для респондентів, які бажають виїхати за кордон для постійного місця проживання (табл. 3). Варто також зазначити, що наявність батьків чи близьких родичів, які проживають чи працюють за кордоном, не виявилася достатньо вагомим чинником міграції (табл. 3).

Як видно з табл. 4, найбільш болючою проблема зайнятості є для студентів, які навчаються в ІХХТ (93,18 %), ІЕПТ (93,75), ІБД (92,5 %), ІГСН (90,63 %). Міграцію як спосіб вирішення проблеми збільшення матеріального статку обирають переважно студенти ІТРЕ (87,50 %), ІГСН (87,10 %), ІАРХ (85,42 %), ІЕСК (82,93 %).

Таблиця 4

Розподіл респондентів за чинниками міграції та інститутами, у % до всіх респондентів, які відповіли на це запитання

Частка респондентів, які обрали цей чинник (%)	Чинник								
	Відсутність роботи в Україні	Наявність батьків чи близьких родичів, що проживають та працюють за	Бажання фахової самореалізації, надія на кращі умови роботи за	Можливість збільшення матеріального статку	Професійна нереалізованість в Україні	Небажання залишатися в Україні	Бажання оволодіти знаннями і навичками, недоступними на батьківщині	Рівень корупції в Україні	Якість медичного обслуговування в Україні
	81,19	46,78	74,81	77,89	61,95	18,91	65,50	58,78	56,10
У тому числі за інститутами									
ІАРХ	84,31	51,06	90,20	85,42	79,59	13,95	73,47	64,44	57,78
ІБД	92,50	38,89	70,73	75,61	61,90	16,67	67,50	68,75	64,52

ІГДГ	89,66	40,00	73,08	69,23	50,00	19,23	53,85	66,67	62,96
ІГСН	90,63	61,29	68,75	87,10	56,25	17,24	58,06	57,14	70,00
ІНЕМ	76,92	48,86	76,34	80,00	70,00	13,58	57,30	60,47	51,19
ІЕСК	88,10	47,37	76,74	82,93	65,79	30,56	61,54	63,16	65,79
ІПМТ	81,82	55,32	77,55	75,47	52,94	16,67	61,54	50,00	58,00
ІКНІ	74,47	36,78	73,40	71,91	58,89	17,65	68,13	65,52	50,00
ІКТА	75,32	36,11	70,27	76,00	57,53	27,14	68,92	56,94	52,11
ІМФН	81,82	40,00	72,73	68,18	63,16	5,26	60,00	66,67	57,89
ІТРЕ	76,60	44,68	67,39	87,50	51,11	8,51	60,00	47,83	48,89
ІХХТ	93,18	60,00	71,43	78,95	67,57	29,03	81,08	56,25	68,57
ІНПП	72,22	56,86	77,55	73,21	62,00	29,79	69,81	48,00	45,83
ІЕПТ	93,75	53,85	83,33	80,00	66,67	20,00	68,75	44,44	70,00

Бажання фахової самореалізації як чинник міграції вказали студенти ІАРХ (90,20 %) та ІЕПТ (83,33%), ІНПП (77,55%), ПМТ (77,55%). Міграцію для отримання нових навичок і знань, які не доступні в Україні, обирають студенти ІХХТ (81,08 %), ІАРХ (73,47 %), ІНПП (69,81 %), ІКТА (68,92 %). Проблемою професійної нереалізованості в Україні може бути зумовлена міграція студентів, які навчаються в ІАРХ (79,59 %), ІНЕМ (70 %), ІХХТ (67,57 %) та ІЕПТ (66,67 %). На рівень корупції в Україні найбільше зважають студенти ІБІД (68,75 %), ІГДГ (66,67 %), ІМФН (66,67 %), ІКНІ (65,52 %). Якістю медичного обслуговування найбільше незадоволені студенти ІГСН (70 %), ІЕПТ (70 %), ІХХТ (68,57 %), ІЕСК (65,79 %). Наявність родичів за кордоном є важливим чинником для міграції студентів ІГСН (61,29 %), ІХХТ (60 %), ІНПП (56,86 %), ПМТ (55,32 %). Небажання залишатися в Україні як вияв найбільшого відчаю проявляє найменша частка респондентів – 18,91 %. Тим не менше, найчастіше цей чинник міграції обирали студенти ІЕСК (30,56 %), ІНПП (29,79 %), ІХХТ (29,03 %), ІКТА (27,14 %).

Якщо розглядати розподіл чинників міграції відносно курсу навчання, то, як видно з табл. 5, рівень корупції в Україні, відсутність місця праці в Україні та рівень матеріального добробуту є вагомішими чинниками міграції для студентів випускного курсу навчання, ніж для першокурсників. Різниця у розподілі частот відповідей відносно курсу навчання за іншими чинниками є незначною і коливається у межах статистичної похибки дослідження.

Таблиця 5

**Розподіл респондентів за чинниками міграції та курсом навчання,
у % до всіх респондентів, які відповіли на це запитання**

Чинник міграції	I курс	Випускний курс	Різниця
Відсутність роботи в Україні	78,39	84,10	5,71
Наявність батьків чи близьких родичів, що проживають та працюють за кордоном	48,06	45,36	2,7
Бажання фахової самореалізації, надія на кращі умови роботи за межами України	74,93	74,68	0,25
Можливість збільшення матеріального статку	75,71	80,24	4,53
Професійна нереалізованість в Україні	60,87	63,14	2,27
Небажання залишатися в Україні	18,61	19,24	0,63
Бажання оволодіти знаннями і навичками, недоступними на батьківщині	65,88	65,09	0,79
Рівень корупції в Україні	54,46	63,51	9,05
Якість медичного обслуговування	56,21	55,97	0,24

Аналіз гендерних особливостей чинників міграції доводить, що більшість із них є однаково важливими для усіх респондентів, при цьому варто підкреслити, що жінки обирали більше варіантів відповідей, ніж чоловіки. Тим не менше, спостерігається відмінність щодо рівня корупції в Україні – цей чинник є важливішим для чоловіків, ніж для жінок, натомість наявність родичів, які проживають чи працюють за кордоном, є вагомішим чинником для жінок, ніж для чоловіків (рис. 9).

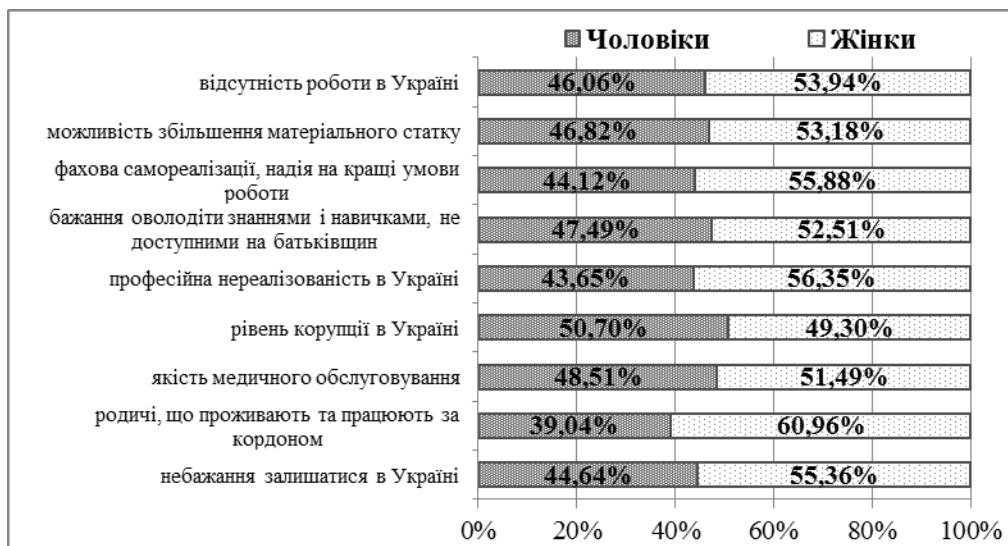


Рис. 9. Гендерний розподіл респондентів щодо чинників міграції, у %

Серед чинників, що стримують міграцію, домінують наявність родини та друзів в Україні – 92,51 % та почуття патріотизму – 85,92 % (рис. 10). Слід зауважити, що наявність роботи теж виявився достатньо вагомим стримуючим чинником, про що зазначили 55,85 % респондентів. Незважаючи на те, що можливість збільшення матеріального статку як чинник міграції за частотою відповідей був другим (табл. 3) та становив 77,89 %, однак наявність економічного статку (капіталу або майна) як стримуючий чинник обрала половина респондентів (рис. 10).



Рис. 10. Фактори, що стримують міграцію, у % до всіх респондентів, які відповіли на це запитання

Якщо проаналізувати важливість стримуючих факторів міграції у розрізі курсу навчання студентів, то можна зауважити, що такі фактори, як наявність родини та друзів в Україні, почуття патріотизму, наявність певного соціального статусу, відсутність коштів на оформлення документів є однаково важливими для всіх респондентів, однак наявність роботи та економічного статку, капіталу чи майна є значно важливішими для студентів-випускників, ніж для першокурсників (табл. 6). Зважаючи на напружену ситуацію, що склалася на ринку праці України, зокрема у сфері зайнятості молоді, завдяки цим результатам можемо пояснити, чому студенти п'ятого курсу мають більше бажання виїхати за кордон з метою працевлаштування (рис. 4 а). Натомість для першокурсників складність входження в нове середовище є більш стримуючим фактором, ніж для випускників (табл. 6). Тому вони, адаптувавшись до нового середовища, більше схильні до того, щоб залишитися за кордоном на постійне проживання (рис. 4 б).

Таблиця 6

Розподіл респондентів за стримуючими факторами міграції та курсом навчання, у % до усіх респондентів, які відповіли на це запитання

Фактори, що стримують міграцію	I курс	Випускний курс	Різниця
почуття патріотизму	85,82	86,03	0,21
наявність родини та друзів в Україні	92,80	92,20	0,6
наявність економічного статку (капіталу) або майна	46,30	54,95	8,65
наявність роботи	50,27	61,74	11,46
складність входження в нове середовище	31,50	26,77	4,73
відсутність коштів на оформлення документів, візи тощо	42,49	41,61	0,88
наявність певного соціального статусу	44,41	43,38	1,03

Зважаючи на те, що основну частку (33 %) потенційних мігрантів становить трудова міграція, розглянемо детальніше отримані результати опитування щодо чинників, які на неї впливають, бажаного способу працевлаштування за кордоном, виду зайнятості, країни працевлаштування тощо.

Проведене нами дослідження підтверджує гіпотезу про те, що дотичність до трудової міграції впливає на міграційні настрої, зокрема, частка бажаючих поїхати за кордон з метою працевлаштування серед студентів, які брали участь у програмах, що пропонують навчання та працевлаштування за кордоном, становить 85,23 %, а серед тих, хто не брав участі у таких програмах – 81,52 %. Також кореляція щодо бажання трудової міграції спостерігається відносно наявності попереднього досвіду перебування за кордоном незалежно від його мети: серед тих респондентів, які були за кордоном, виявили бажання до трудової міграції 85,16 % на фоні 78,53 % – серед тих, хто за кордоном ніколи не був.

Крім того, ми прослідковуємо певну кореляцію даних щодо бажання та наявності реальної можливості міграції серед тих респондентів, які мають родичів, які працюють за кордоном (рис. 11).

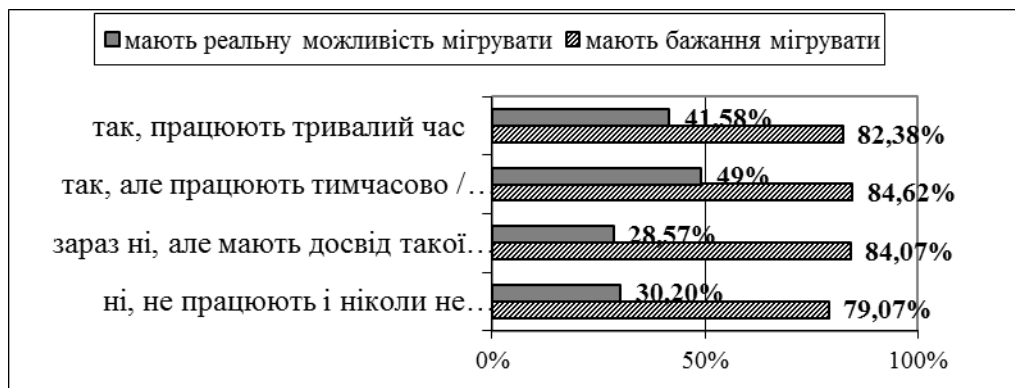


Рис. 11. Кореляція міграційного досвіду родичів та бажання і реальних можливостей міграції респондентів, % відповідей

У ході здійсненого дослідження виявилося, що бажання трудової міграції найбільшою мірою проявляють найбідніші та найбагатші верстви студентів (рис. 12). Так, найменше бажання поїхати за кордон з метою працевлаштування задекларували респонденти, які мають достатньо коштів, щоб купувати необхідні речі та заощаджувати, а найбільше – яким вистачає лише на продукти харчування (рис. 12). При цьому частка респондентів, яким вистачає коштів на придбання лише необхідних речей, та тих, які мають можливість купувати дорогі речі і предмети розкоші, є співмірною (рис. 12).



Рис. 12. Вплив матеріального стану респондентів на бажання працевлаштуватися за кордоном

Зважаючи на це, можна припустити, що саме найбагатші верстви будуть працевлаштовуватися за кордоном легально та відповідно до отриманої кваліфікації, а також зможуть оволодіти новими навичками і знаннями за кордоном, а найбідніші – втратять свою кваліфікацію. При цьому слід зазначити, що ми прослідкували кореляцію рівня матеріального забезпечення респондентів та наявності реальної можливості працевлаштуватися за кордоном: частка серед найбагатших становила 62,96 %, серед найбідніших – 35,87 %. Це свідчить про високу ймовірність міграції саме найбагатших респондентів.

Однак, якщо проаналізувати бажаний рівень заробітної плати, яку хотіли б отримувати респонденти в Україні і не виїжджати за кордон, то цей показник виявився не дуже високим (табл. 7).

Таблиця 7

**Бажаний рівень місячної заробітної плати в Україні
та за кордоном, дол. США**

Найменування отриманих значень	за кодоном	в Україні
Мінімальне значення	375	250
Максимальне значення	6 250	3 125
Середнє значення	1 352	766
Найчастіше значення	1 250	625

Виходячи з отриманих результатів дослідження щодо бажаного рівня заробітної плати в Україні, можемо зробити висновок, що середньомісячна заробітна плата у розмірі 625 дол. США може скоротити обсяг кваліфікованої трудової еміграції молоді майже на третину. На наш погляд, це достатньо вагомий показник, особливо зважаючи на те, що 28,75 % респондентів погодяться на нелегальну міграцію. Співставляючи частку відповідей щодо чинників міграції та готовності до легальної чи нелегальної міграції¹, ми з'ясували, що основними чинниками нелегальної міграції є відсутність місця праці, де різниця склала 4,69 %, бажання збільшити матеріальний статок – 7,19 %, та рівень корупції в Україні – 8,75 %, а для легальної міграції – бажання оволодіти знаннями і навичками, що не доступні в Україні, – 8,57 % та якість медичного обслуговування – 5,29 %. Усі інші чинники виявилися співмірними як для врегульованих, так і неврегульованих мігрантів (або їхня різниця коливалася у межах статистичної похибки дослідження).

Щодо розподілу можливих неврегульованих трудових мігрантів за інститутами навчання, то майже 50 % студентів ІЕСК виявили згоду працевлаштовуватися за кордоном нелегально (рис. 13).

¹ Розрахунок здійснювався шляхом визначення різниці з отриманих даних двовимірного аналізу частки респондентів, які бажають поїхати за кордон легально чи нелегально та обрали цей чинник.

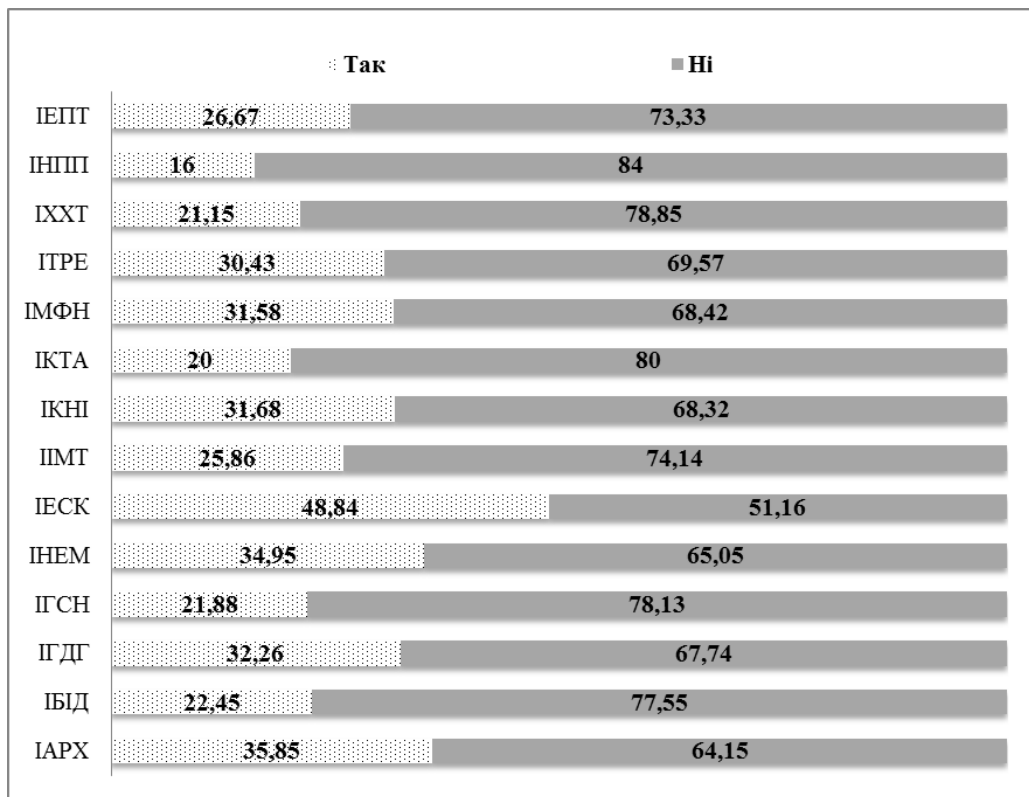


Рис. 13. Розподіл респондентів за відповідями на запитання «Чи погодилися б Ви працювати за кордоном нелегально?» відносно інституту навчання

Достатньо високим, зокрема більше третини, цей показник також виявився серед студентів ІАРХ, ІГДГ, ІНЕМ, ІТРЕ, ІМФН, ІКНІ (рис. 13).

Проведене опитування виявило, що лише 23 % респондентів однозначно не погодяться працювати за кордоном не за фахом, 34 % – погодяться на такий вид зайнятості лише тимчасово, а решта 43 % однозначно готові виконувати роботу, що не відповідає отриманій спеціальності. Як видно з табл. 7, найбільш схильними до працевлаштування, що не відповідає отриманій кваліфікації, є студенти, які навчаються в ІЕСК (65,91 %), ІТРЕ (57,45 %) та ІХХТ (52,94 %).

Таблиця 8

Розподіл респондентів, які погодяться працевлаштуватися за кордоном на роботі, що не відповідає їхній кваліфікації, за інститутами навчання, у % до усіх респондентів даного інституту, які відповіли на це запитання

Інститут	Чи погодилися б Ви працювати за кордоном не за фахом?		
	Так	Ні	Тимчасово
ІАРХ	27,27	29,09	43,64
ІБІД	50,98	17,65	31,37
ІГДГ	45,16	29,03	25,81
ІГСН	40,63	15,63	43,75
ІНЕМ	43,40	21,70	34,91
ІЕСК	65,91	11,36	22,73
ІМТ	37,93	37,93	24,14
ІКНІ	42,57	21,78	35,64
ІКТА	25,00	32,89	42,11
ІМФН	47,37	26,32	26,32
ІТРЕ	57,45	6,38	36,17
ІХХТ	52,94	13,73	33,33
ІНПП	41,51	26,42	32,08
ІЕПТ	41,18	11,76	47,06

Як видно з табл. 8, тимчасово виконувати таку роботу також погодяться студенти ІЕПТ (47,06 %), ІГСН (34,75 %) та ІАРХ (43,64 %).

Ще одним завданням дослідження було з'ясування потенційної країни призначення студентської міграції. Для цього ми застосовували схожий принцип, як і для потенційних мігрантів: виявили бажану країну призначення, країну, куди студенти мають реальну можливість поїхати, і співставили отримані дані. Результати цієї частини проведеного дослідження представлено у табл. 9. та рис. 14.

Таблиця 9

Розподіл основних країн призначення за бажанням та наявністю реальних можливостей міграції

Наявність бажання		Наявність можливості	
Назва країни	Частотність відповідей	Назва країни	Частотність відповідей
США	414	Польща	394
Німеччина	308	США	255
Польща	244	Німеччина	168
Велика Британія	240	Італія	90
Канада	139	Росія	79
Італія	119	Велика Британія	78
Франція	89	Канада	78
Австралія	70	Чеська Республіка	74
Швейцарія	54	Австрія	42

Як бачимо з рис. 14, найбільший збіг щодо бажання та наявності реальних можливостей для міграції виявляють студенти щодо Польщі (90 %).

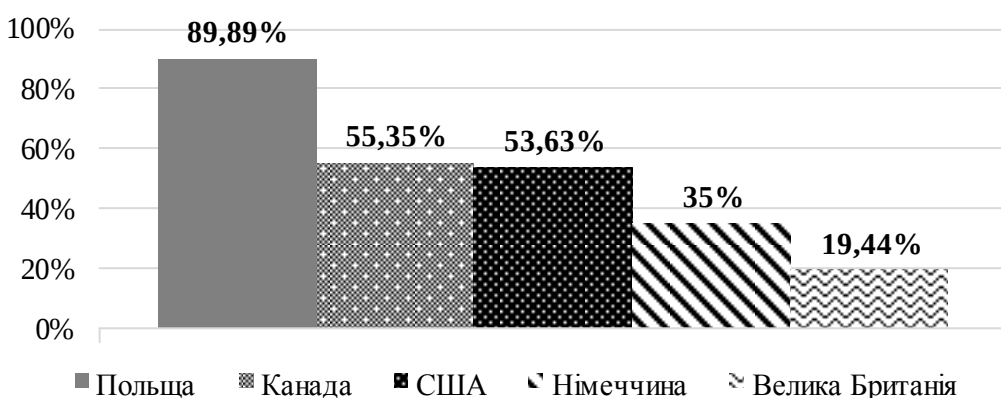


Рис. 14. Збіг бажаної країни еміграції та наявності для цього реальних можливостей

Достатньо високий показник збігу спостерігається також для Канади та США – більше половини респондентів, які бажають мігрувати до цих країн, мають для цього реальну можливість (рис. 14). Незважаючи на те, що до Німеччини хотіли б поїхати 308 респондентів, однак реальну можливість для цього мають лише 168 студентів. Загалом збіг бажання та наявності можливості для реалізації міграційних настроїв до цієї країни становить 35 %. Менше п'ятої частини респондентів, які б хотіли поїхати до Великої Британії, мають для цього реальну можливість. Частково це можна пояснити тим, що Велику Британію як бажану країну призначення більшою мірою обирали студенти-першокурсники, натомість США та Німеччина виявилися більш привабливими для студентів-випускників (рис. 15).

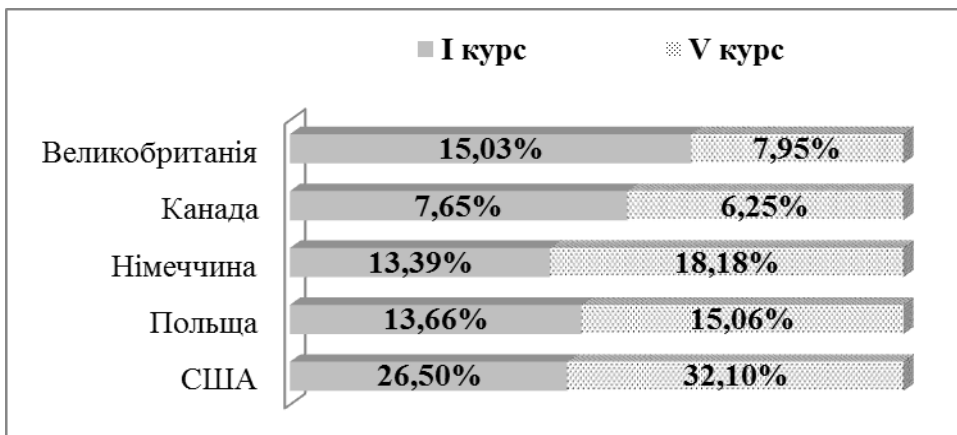


Рис. 15. Розподіл основних бажаних країн призначення за курсом навчання студентів, у % до інших країн серед відповідної категорії респондентів

Як показало дослідження, вибір бажаної країни призначення також частково зумовлений володінням респондентами відповідною іноземною мовою. Так, серед студентів, які володіють англійською мовою, США як бажану країну міграції обрало 30,86 % респондентів та ще 13,65 % обрало Велику Британію (табл. 9). Певна кореляція прослідковується і щодо студентів, які володіють англійською та німецькою мовами: основними країнами призначення були ними визначені США, Німеччина та Австрія (табл. 9), а також щодо тих, хто володіє англійською та польською, оскільки вони обирали переважно США та Польщу (табл. 10).

Таблиця 10

Кореляція бажаної країни призначення та володіння іноземною мовою

Іноземна мова, якою володіє респондент	Бажана країна призначення					
		Частка респондентів, які обрали цю країну, %		Частка респондентів, які обрали цю країну, %		Частка респондентів, які обрали цю країну, %
англійська	США	30,86	Німеччина	13,95	Велика Британія	13,65
німецька	Німеччина	33,33	США	33,33	Польща	16,67
французька	США	36,36	Італія	27,27	Швейцарія	18,18
англійська та німецька	США	28,57	Німеччина	25,27	Австрія	7,69
англійська та польська	США	21,67	Польща	21,67	Німеччина	13,33

Незважаючи на те, що основними країнами призначення були обрані США, Велика Британія та Канада, достатньо вагому частку також становлять респонденти, які б хотіли поїхати до країн-членів ЄС. В контексті цього нам було важливо з'ясувати, яким чином може вплинути відміна візового режиму між Україною та ЄС на міграційну активність студентів. У ході дослідження з'ясувалося, що майже 40 % респондентів отримають додаткову можливість для реалізації туристичних подорожей, 10,16 % вважають, що отримають можливість для навчання у країнах ЄС, 22,13 % зазначили, що зможуть працевлаштуватися, та ще 13,66 % – зможуть іноді підробляти в цих країнах. З цього можна зробити висновок, що наявність візового бар'єру не перешкоджає студентській мобільності, а лише істотно зменшує потік українських туристів та трудових мігрантів до ЄС.

Як виявило проведене дослідження, події на Майдані, що відбулися протягом кінця 2013 – весни 2014 рр., вплинули на міграційні настрої студентів,

про що зазначили 42,8 % респондентів. З них 62,88 % зауважили, що у них зменшилося бажання мігрувати, а у решті 37,12 % – збільшилося.

Таким чином, підводячи загальний підсумок проведеного дослідження, можемо зазначити, що частка потенційних трудових мігрантів серед студентів Національного університету «Львівська політехніка» становить 33 %, потенційних емігрантів (на постійне місце проживання) – 11,22 %, хоча однозначно бачать своє майбутнє за кордоном лише 7,3 %. Серед спеціалістів, які найімовірніше втратять свої кваліфікації, будуть енергетики, машинобудівельники, радіотехніки, хіміки. Найважливіші чинники міграції – безробіття, бажання збільшення матеріального статку, потреба фахової самореалізації, натомість найважливіші стримуючі фактори – родина та почуття патріотизму. При цьому міграційний досвід та наявність родичів за кордоном сприяють посиленню міграційних настроїв, а Євромайдан зменшив бажання мігрувати значної частини студентів. Короткотермінова міграція домінуватиме в міграційних процесах, а безвізовий режим з ЄС буде сприяти цьому. Найбільш імовірні країни призначення: США, Німеччина, Канада, Польща. Невизначеність респондентів у питаннях бачення свого майбутнього та терміну можливої міграції свідчить про наявність вагомого потенціалу для розробки ефективної міграційної політики та можливих засобів регулювання цієї проблеми. Зокрема, необхідно насамперед у державних документах, що стосуються стратегічного розвитку держави, актуалізувати проблематику щодо міграції висококваліфікованих спеціалістів та передбачити механізми залучення інтелектуального потенціалу для розвитку України. Крім цього, слід запровадити регулярний моніторинг міграційних процесів в Україні, підтримувати дослідницькі проекти, спрямовані на вивчення особливостей міграції кваліфікованих спеціалістів. Видається доцільним сприяти створенню в українських ВНЗ лабораторій, очолюваних провідними вченими світу, та розробити програми залучення закордонних фахівців до викладацького процесу в Україні. Крім цього, слід сприяти розвитку академічного підприємництва в Україні – формування механізму заохочування підприємництва у ВНЗ. Варто також реформувати методологічний підхід до розрахунку рівня мінімальної заробітної плати шляхом сегментації ринку праці та структурування відповідно до кваліфікаційних вимог та на основі цього внести поправки до закону України «Про оплату праці», де передбачити два види мінімальної заробітної плати – для кваліфікованої та некваліфікованої праці.

З метою запобігання втрати кваліфікацій за кордоном необхідно укласти двосторонні угоди щодо взаємного визнання та еквівалентності документів про освіту та наукові ступені з основними країнами-реципієнтами українських кваліфікованих мігрантів, а також ратифікувати базові конвенції у сфері

визнання кваліфікацій та освіти, зокрема: Європейську конвенцію щодо еквівалентності дипломів, що дають доступ до університетів (ETS N 15) 1953 р., Європейську конвенцію про еквівалентність періодів університетської освіти (ETS N 021) 1956 р., Європейську конвенцію про академічне визнання університетських кваліфікацій (ETS 032) 1959 р., Протокол до Європейської конвенції щодо еквівалентності дипломів, що дають доступ до університетів (ETS N 49) 1964 р., а також Європейську конвенцію щодо загальної еквівалентності періодів університетського навчання 1990 р.

Література

1. Леонова С. В. Дихотомія міграційних процесів у розвитку людського капіталу України [Електронний ресурс] / С. В. Леонова. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16022/1/18-Leonova-118-126.pdf>.
2. Офіційний сайт державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. П'ятковська О. Р. Економічний ефект міжнародної трудової міграції: теоретико-емпіричний аспект / О. Р. П'ятковська // Сб. научн. трудов. Часть II «Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект». – Донецьк, 2011. – С. 251-256.
4. П'ятковська О. Р. Передумови та чинники міжнародної трудової міграції в міграційних теоріях та їх моделях / О. Р. П'ятковська // Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки. – Луцьк, 2010. – № 26. – С. 163-168.
5. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения (вопросы теории) : монография / Л. Л. Рыбаковский. – М. : ИСПИ РАН, 2003. – 238 с.
6. Скориніна-Погребна О. В. Соціально-психологічний портрет студентської молоді м. Харкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Ffirbis-nbu.gov.ua%2Fcgi-bin%2Ffirbis_nbu%2Fcgirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26Image_file_name%3DPDF%2Fcuc_2013_2_14.pdf&ei=0xV8VM_vBOPqyQPmjoHADg&usg=AFQjCNFzoEvWjmaska1oodHF2ehwT1yVsQ&sig2=OfGw_bHL74CMqo7cNTpdpQ&bvm=bv.80642063,d.bGQ.
7. Скориніна-Погребна О. В. Студентська молодь як потенційна економічна еліта суспільства / О. В. Скориніна-Погребна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/1.2010/83-90.pdf>.

8. Фомина Т. А. Социокультурная самоидентификация современного российского студенчества: региональный аспект : дис. на соиск. уч. степени канд. социол. наук. : спец. 22.00.04 ««Социальная структура, социальные институты и процессы» / Т. А. Фомина. – М. : МГУ, 2004. – 242 с.
9. Massey D. Theories of International Migration: a Review and Appraisal / D. Massey, J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, E. Taylor // Population and Development Review. – 1993. – V. 19. – № 3. – P. 431–466.
10. World Migration Report 2013. Migrant Well-Being and Development / Ed.-in-Chief F. Laczko, G. Appave. – Geneva : IOM, 2013. – 218 p.

Franck Düvell

**MIGRATION AND BRAIN DRAIN VS RETURN AND DEVELOPMENT:
THE CASE OF UKRAINE**

Introduction

This contribution concentrates on migration and brain drain versus return migration and development in Ukraine. World-wide, policy, public and academic discourses have initially been concerned with the emigration of skilled people from less to more developed and from lower to higher income countries. From the perspective of the sending countries this has been noted with concerns and depicted as brain drain. However, it has been increasingly acknowledged that migration is not only and simply a definite decision and a one-way process but bi- or even multi-directional and dynamic and that migrants often engage in seasonal, circular and temporary movements or in transnational activities, and often also return either frequently or for good. Accordingly, the discourse on brain drain has been supplemented by the concepts of brain circulation and brain gain and more recently by ideas of return migration and related development effects of migration. Obviously, there is some truth in all three concepts, some skilled migrants leave for good, others come and go and some come back and reinvest their skills in their home country, some come back with new skills, ideas and capital whilst others wasted their skills by working abroad in jobs below their qualification. Each of these issues requires specific policy responses.

However, in our research conducted in the context of the EU-funded FP7 project ‘Eumagine’¹ we found that strong negative policy, media and academic discourses and emotions with regards to emigration dominated the Ukrainian case. We frequently found reference to the negative consequences of emigration, like the loss of populations, the brain drain, the migration orphans sometimes even depicting emigrants as deserting their country (Gatuccio 2010) or remittances as ‘easy money’ (Solari, 2010). In contrast, however, we found that our respondents, migrants and non-migrants alike mostly have positive perceptions of migration and acknowledge the benefits of migration through remittances or the acquisition of new skills. This points to a significant tension between policy discourses and public discourses. And whilst there is some truth in the negative discourse it is nevertheless only one side of the coin.

This contribution will therefore rather address the question if and how return migration to Ukraine could contribute to the advance of the country and which processes might hinder this and how the positive aspects of migration could be further encouraged.

Methodology

This chapter is based on the findings from the EU-funded research project ‘Imagining Europe from the Outside’ (EUMAGINE) implemented from 2010 to 2013. This was a comparison of four emigration countries, Ukraine, Turkey, Morocco and Senegal. In each country we selected four research areas (see map 1), two high emigration and one low emigration area and one area that also receives migrants. In four oblasts one research area or rayon was sampled each including urban and rural areas. These research areas are Solomyansky rayon in Kyiv city – immigration; Znamyansky rayon in Kirovogradska oblast, low emigration; Novovodolaz’ka rayon in Kharkivska oblast, high emigration; and Zbarazh rayon in Ternopilska oblast – high emigration. In each RA 500 survey interviews were conducted, hence 2,000 per country, plus 20 qualitative interviews, a total of 80 and some additional interviews with NGOs, migration advice agencies and state agencies.



Map 1: Research areas of Eumagine project in Ukraine

Migration from Ukraine

Across the four research areas we found high levels of migration aspirations, around 49 per cent wanted to leave, 51 per cent wanted to stay (see figure 1). This ranged from 39.1 per cent in Znamyanska to 62.2 per cent in Zbaraz. There was little gender difference. A typical statement from our qualitative interviews reads like this: ‘I think that anyone of my age, 20 years old, if one could get an opportunity, would go abroad’ [41125, Zbaraz research area].

However, to put things into perspective, of our four cases migration aspirations were highest in Senegal, lowest in Turkey and second lowest in Ukraine (see figure 2); even though Ukraine’s GDP was the second lowest. This is off course the picture before the current crisis, so the question now is how this might have changed. Do

improvements in the political conditions and a rise in patriotism results in people wanting to stay and play a part in the reform of the country or does the extra economic hardship compel more people to migrate? Or will it be that we will see the former first and then the latter second? I would not be surprised to see the latter scenario unfolding (also see Düvell 2014).

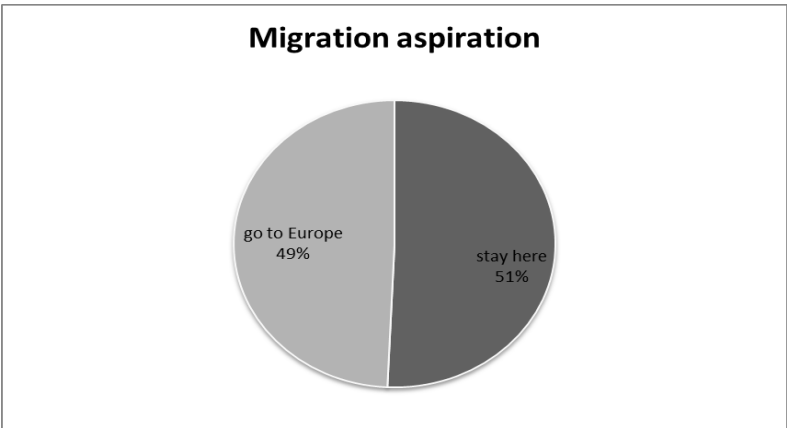


Figure 1. Migration aspirations of Ukrainians in four research areas

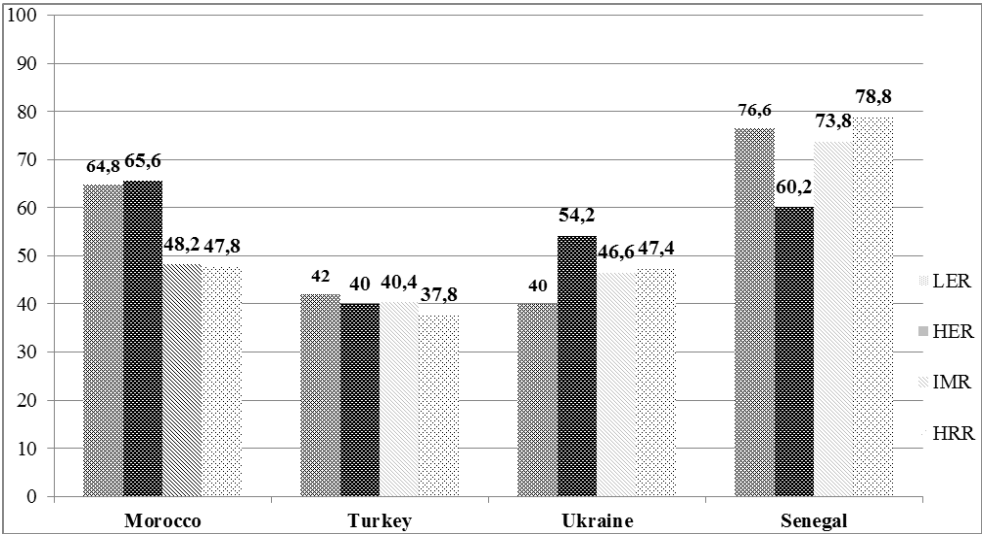


Figure 2. Migration aspirations compared in Morocco, Turkey, Ukraine and Senegal²

A simple cross tabulation illustrates that more of those with more than 12 years of education, which implies that they hold a university degree, have the aspiration to

migrate than of those with less than 12 years in education, as many as 76.1 per cent in Kiev/Solomyanska. Only in Znamyanska more of the lower educated have an aspiration to migrate (see table 1).

Table 1

Migration aspirations by years of education

	less than 12 years	more than 12 years
Solomyanska (Kyiv)	23,9 %	76,1 %
Zbaraz	41,3 %	58,7 %
Novovodolaz'ka	48,2 %	51,8 %
Znamyanska	56,9 %	43,1 %

We found a strong correlation between our respondents' satisfaction or dissatisfaction with life in general and their migration aspiration (see table 2). Indeed, we found a stronger correlation between migration aspiration and life dissatisfaction than between migration aspiration and financial dissatisfaction. Life-dissatisfaction proved to be the stronger driver of migration aspirations. In addition we found that people were rather pessimistic about the future of the country, 44.5 per cent, only 16 per cent believed things would get better, but that before the recent social movement.

Further to this we found that this is influenced by peoples' educational level. As you can see here the variables 'life (dis)satisfaction' and 'level of education' are statistically significant, the higher educated have a 1.2 times higher propensity to wanting to migrate. This implies that by and large the better educated are more dissatisfied with life in Ukraine and with the economic opportunities and political conditions in particular. Table 3 further illustrates that people with higher education, i.e. 15 years or more of schooling have a slightly higher probability to having positive migration aspirations, 54 per cent whereas people with less than 15 years of schooling have a lower probability to having migration aspirations, 48 per cent. Our findings thus confirms that it is the more skilled and talented, the 'brains', one could say who want to leave and thus confirms that emigration from Ukraine is indeed an issue of brain drain.

Table 2

Logistic regression for life satisfaction and educational level by migration aspiration in Ukraine

Variables:	Odds Ratio
Migration Aspiration	
Woman	0.776** (0.095)
Age Group (18-29)	1.569*** (0.203)
Currently Married	0.728** (0.0926)
15 or More Years of Education	1.246* (0.165)
Dissatisfaction with Life	2.949*** (0.371)
Logistic Regression Information	
Chi2	104.14***
Observations	1,222

Typically, people argued, ‘...we have very poor quality of life, because there is a lack of everything, ...we want something better’ [42109, Znamyanska RA].

Table 3

Predicted Probabilities of Migration Aspiration by Years of Education in Ukraine

Region	Mean
Less than 15 Years of Education	.4837261
15 or More Years of Education	.5430809
Total	.5015699

The Study of Migration, Diasporas and Development in Ukraine

It is typically assumed that international labour migration due to four main mechanisms can also have positive effects on sending countries:

- human capital acquisition of migrants; and
- the transfer of knowledge, technology or investments.

- This is related to
- return migration,
- migrants' remittances and/or
- transnational activities by Diasporas abroad.

Notably human capital acquisition of migrants in case they return and the subsequent transfer of knowledge etc rather represents a case of brain gain than brain drain. Also migrants' remittances, as research found, are often invested in the education of their children, thus what at first sight appears to be a brain drain might well result in training the future brains. Remittances may also offset in some other ways the losses from emigration.

Generally, in the post-Soviet countries labour migration is found to be an important factor for development notably due to remittances, and that remittances help to improve

- housing,
- nutrition,
- schooling,
- health care,
- encourage the growth of consumer markets,
- are invested in small and medium scale businesses and
- subsequently contribute to the development of national industries (Ivakhnyuk 2008), and
- reduce poverty and inequality (Tynaliev & McLean 2010, on Kyrgyzstan).

All of this would point to some benefits of emigration.

Remittances

However, for the case of Ukraine Kupets (2012) demonstrates that migrants remittances range from at least 7.5 billion US\$, this is according central bank figures, to up to around US\$ 25 billion, which are based on MoneyGram International estimates and include remittances through unofficial channels. Remittances thus outnumber the 6 billion US\$ in foreign direct investments, by up to four times if the MoneyGram estimate would be accurate. According to these calculations migrants' remittances represent 4.3 – 15 % or more of Ukraine's GDP and are thus hugely important to the country's economy. So it is not difficult to imagine the consequences if these remittances would not have been available, notably at times of crisis like we currently have.

However, evidence how remittances are used in Ukraine is scarce. Malinovska (2012) found that only 7-8 per cent of remittances are invested in business. However, this is not simply by choice but also owed to the poor business climate in Ukraine, and

I come to that in a minute. So it would be wrong to simply blame migrants and their families for mainly consumptive use of remittances. In addition, Gaidutski (2010) suggests that remittances mostly benefit the more deprived regions of Ukraine. However, given the scale of remittances to Ukraine and given that many migrants are of educated middle class background I find this not very plausible. Other reports, as by Piatkovska (2008) and Shevchuk (2006) claim that remittances have contributed to inflationary pressures, notably because remittances have increased demand for property which then significantly increased property prices. But again although this is plausible I'm somewhat sceptical whether this is just another expression of the overall negative migration discourse in Ukraine.

In any case, any country's dependency on migrants' remittances is no sustainable strategy; thus the question has been raised in the migration and development discourse how to facilitate more strategic use of remittances with the view to generate more long-term effects.

Return Migration

Large proportions of migration are temporary, seasonal or circular and involve return. In our sample, 41.4 percent had migration experiences but had returned. Kupets (2011), however, argues that in Ukraine so far

- return migration did not bring relevant benefits to economy and society;
- few returnees utilize their newly acquired skills and values (if any);
- invest in productive activities and thereby create jobs or contribute to developing economies and societies;
- return migrants rather have higher probability of being not employed;
- migration does not yet generate much 'brain gain' and
- that return migrants are not normally relevant actors of change (also see Piatkovska 2008, and Shevchuk 2006).

So, Kupets is rather sceptical of the benefits of return migration and rather shows that there is little development effect of migration.

In contrast, however, our interviews are much more positive about the effects of remittances and return migration (see figure 3).

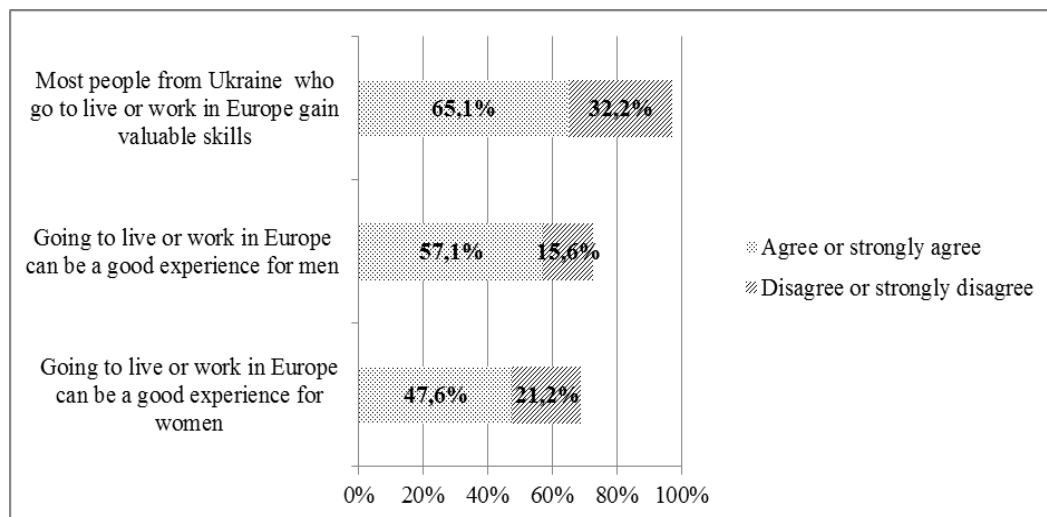


Figure 3. Perceptions of emigration

Our respondents typically argued that

«A lot of things are based on the money sent from abroad, ...if we take away all the people who work abroad it would be much worse here» [41112, Zbarazh].

«People come back with money and knowledge, open their companies here; the majority of shops were opened by those who had gone somewhere» [marriage agency, Lviv].

«A lot of people are abroad, and many send money. Due to this even entrepreneurs are working ...the turnover of money is better, money is coming into stores, much more can be bought» [41122, Zbarazh].

«There are many people who went abroad. they earn money, send it here to their children and many of them study» [41118, Zbarazh].

Diasporas

Diaspora engagement ie. utilising Diasporas for foreign policy aims, for encouraging transnational activities, for mobilising external resources incl. FDIs toward the development of a country or for encouraging return migration has been applied by many countries incl. New Zealand, Ireland, Turkey, India, Philippines etc (see Cohen 1997, Gamlen 2006 etc). So far it seems, little research has been conducted on Ukrainian Diasporas (Prizel 1997, Kubal et al. 2011, Kupets 2013). Also Ukraine has no yet developed Diaspora policies. Prizel only talks about the old Diasporas and found that these had little influence on developments in Ukraine, for instance, on

reforming the country after the end of communism but he does not talk about the new immigrant Diasporas. Kupets rather refers to Diasporas in a colloquial manner. However, there is some fresh research into Ukrainian migration and Ukrainians abroad like our Eumagine project, the Themis project³, a network of largely Polish researchers⁴ and the work of the International Institute for Education, Culture and Diaspora Relations (Lviv), so all this must be appreciated and could be made fruitful for the issues at stake.

The failure to realising the potential benefits of emigration

Ukraine even though the country is one of the most important sending countries of migrants in Europe has no policy in place to manage emigration, return, Diaspora engagement or related development (see Jaroszewicz & Kaźmierkiewicz 2014). Indeed, other than in many other countries the Ukrainian literature on migrants' remittances, return migration or Diasporas suggests that all this has limited effects on the development of the country. This implies that important opportunities are missed which requires further explanation.

First and foremost, it is found that there is a high life-dissatisfaction in Ukraine, the country ranks 87th in world ranking. In comparison Russia ranks 68th, Belarus 66th and Kazakhstan 57th, even the much poorer countries Uzbekistan and Turkmenistan rank 60th respectively 59th. Ukraine seems to display one of the lowest happiness levels of the post-Soviet countries, so something terribly wrong here. As a consequence – and that is important for this study – life-dissatisfaction drives emigration *and* prevents return. Return is considered 'taking a risk' [43107], or generating 'a shock' (43131). Returnees have strong re-migration aspirations; do not engage in domestic matters; notably the highly-skilled have high re-migration aspirations (Tung & Lazarova 2007). Returnees do not wish to work in Ukraine but rather re-migrate or retire; in addition, broken employment trajectories in Ukraine diminish returnees' prospect to find a job. Also down skilling of migrants that is that migrants work on jobs below their skills level means that no or few relevant skills are acquired. According to Commander et al. (2013) this affects 43 per cent of medium-skilled and 56 per cent of high-skilled. In addition, migrants upon return may have health or psychological problems. Finally, economic and political conditions create an unfavourable business and investment climate; indeed, Ukraine ranks 137 of 183 countries on World Bank's ease of business index. Also bureaucracy and corruption stand out as main barriers to returnees' engagement (Babić 2013, Lapshyna 2014).

Our interviewees typically explained or complained that

«They don't want to return once they work outside Ukraine, ...they would get very little salary here in Ukraine» [NGO representative].

«When they return home they face the same nasty things here» [43109, Solomyanska].

«I know many who want to return [but] they don't because they are afraid that it takes time to find work, ...they are afraid because of instability» [41124, Zbarazh RA].

«For Ukrainians I think it is better there than here» [41240, Zbarazh].

«Doing business has become harder; inspections by regulatory authorities have become more frequent. The tax system has become more complicated and less transparent» [factory director, observation report 431].

«They rather suffocate businessmen than help them to develop and grow» [42203, Znamyanska RA].

Conclusion: recommendation

From the research findings presented and discussed in this paper the research and policy implications may be obvious and little of this is principally new or innovative. Nevertheless, some recommendations shall be lined out. First, in response to the negative consequences of emigration mobility and migration can nevertheless not and should not be restricted by law. This is because the right to leave one's country (and to return) is a core right in liberal and democratic countries; it is therefore included in the human rights, article 13. As a consequence if the aim is to influence individual migration behaviour with respect to emigration other policies have to be considered. First, there is a need for more research on the benefits of migration so that this can serve as starting point for constructive policies. Second, to diminish emigration according policies would be required that target the root causes of migration meaning the reasons why people want to emigrate. If a society does not want people to leave, notably the highly skilled then the only way forward is to offer opportunities and conditions that would convince them to rather stay. Third, these could be policies that reach out to the emigrant communities, entrepreneurs based abroad and Diasporas like through embassy led Diaspora councils to involve them in the country's affairs and development whilst they are still abroad. This could involve conventional Diaspora policy measures such as binding Diaspora organisation to the home country, promoting home town associations and attracting investments. Fourth, these could be policies that aim to diminish disincentives to return and instead encourage return. These could include policies that highlight the potential positive role of emigration instead of alienating migrants through negative depictions as currently the case in Ukraine. And fifth these could be policies that (a) facilitate their reintegration including respective dialogues with receiving countries and (b) generate development effects. It might be possible to exploit the current international interest for Ukraine to win consent from the host countries of Ukrainian migrants and make sure these also receive training and have better skills when they come back. This list is also presented here to challenge the

often negative discourse on migration in Ukraine hoping that it could contribute to refocussing research and policy, look at the potential benefits of migration and take a more forward looking and constructive approach.

¹ Eumagine, see project website <http://www.eumagine.org/>.

² LER –law emigration research area; HER – high emigration research area; IMR–immigration research area; HRR – research area with human rights issue.

³ Themis, see project website at <http://www.imi.ox.ac.uk/projects/themis>.

⁴ See Central and Eastern Europe Migration Review (CEEMR), vol 3, no 1.

References

1. Babić, B. (2013), The migration–development nexus in Bosnia and Herzegovina: Center for Local Development and Diaspora seen ‘from below’, *Southeast European and Black Sea Studies*, 13(2), 211-225.
2. Cohen, R. (1997), *Global Diasporas*, London: UCL Press.
3. Commander, S., Nikolaychuk, O. & Vikhrov, D. (2013), *Migration from Ukraine: Brawn or Brain? New Survey Evidence*, IZA DP no. 7348, Bonn: IZA, <http://ftp.iza.org/dp7348.pdf>.
4. Düvell, F. (2014), *The crisis in Ukraine and its implications for migration in Europe*, Oxford: University of Oxford, COMPAS, <http://compasoxfordblog.co.uk/2014/03/the-crisis-in-ukraine-and-its-implications-for-migration-in-europe/>.
5. Gamlen, A. (2006), *Diaspora engagement policies: What are they and what kinds of states use them?* (Working Paper 06-32), Oxford, UK: COMPAS, University of Oxford, http://www.ssrc.org/workspace/images/crm/new_publication_3/%7B0a6ab151-8050-de11-afac-001cc477ec70%7D.pdf.
6. Gaidutski, A. (2010), Гайдуцький: хто хоче, повернеться в Україну [Those people who want will be back to Ukraine]. Interview, in BBC Ukraine, http://www.bbc.co.uk/ukrainian/world/2010/10/101017_hajdutsky_text_ie_sp.shtml.
7. Gatuccio, N. (2010), Трудові мігранти: зрадники чи герої? [Labour migrants: betrayers or heroes] Interview, in BBC Ukraine, http://www.bbc.co.uk/ukrainian/ukraine/2010/01/100128_italy_migrants_ob.shtml.
8. Ivakhnyuk, I. (2008), *Key migration trends in the post-soviet region*, Paris: OECD, <http://www.osce.org/eea/34450>.
9. Jaroszewicz, M. & Kaźmierkiewicz P. (2014), Does Ukraine Have a Policy on Emigration? Transcending the State-Centered Approach, *Central and Eastern European Migration Review* 3(1): 11–26.

10. Kubal, A., O. Bakewell & H. de Haas (2011), The evolution of Ukrainian migration to the UK: scoping study report, Oxford: International Migration Institute, <http://www.imi.ox.ac.uk/pdfs/projects/themis-pdfs/THEMIS-scoping-Ukraine>.
11. Kupets, O. (2011), Brain Gain or Brain Waste? The Performance of Return Labor Migrants in the Ukrainian Labor Market, Working paper No 11/06E, Kiev: EERC.
12. Kupets, O. (2012), The development and the side effects of remittances in the CIS countries: the case of Ukraine, Florence: EUI, <http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/23477/CARIM-East-RR-2012-02.pdf?sequence=1>.
13. Lapshyna, I. (2014), Corruption as a driver of migration aspirations: the case of Ukraine, Economics and Sociology, (forthcoming).
14. Malinovska, O. (2012), Перекази мігрантів з-за кордону та можливі заходи щодо їх заохочення та ефективного використання. Аналітична записка [Migrants' remittances and possible activities concerning its effective use. Analytical note], <http://www.niss.gov.ua/articles/1276/>
15. Prizel, I. (1997), Ukraine between proto-democracy and "soft" authoritarianism, in Dawisha, K. & Parrott, B. (eds.), Democratic Changes and Authoritarian Reactions in Russia, Ukraine, Belarus, and Moldova, Cambridge: Cambridge University Press, 330-367.
16. Pyatkovska, O. (2012), Грошові трансферти українських трудових мігрантів як соціальна-економічна детермінанта транснаціональних сімей [Remittances of Ukrainian labor migrants as social – economic determinants of transnational families], <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16832/1/42-Pyatkovska-332-343.pdf>.
17. Shevchuk, V. (2006), Міграційні процеси як інструментальний чинник регіональної пастки стагнації [Migration processes as an instrumental factor in regional stagnation trap], <http://mev.lac.lviv.ua/downloads/vyklad/shevch/region-07-5Lutsk15.pdf>.
18. Solari, C. (2010), Resource Drain vs. Constitutive Circularity: Comparing the Gendered Effects of Post-Soviet Migration Patterns in Ukraine, *Anthropology of East Europe Review* 28(1): 215-238.
19. Tung, R.L. & Lazarova, M. (2006), Brain drain versus brain gain: an exploratory study of ex-host country nationals in Central and East Europe, *International Journal of Human Resource Management*, 17(11): 1853-1872, DOI: 10.1080/09585190600999992.
20. Tynaliyev, U. & McLean, G. (2010), Labor Migration from Post-Soviet Kyrgyzstan to Russia and Its Developmental Impact in the Context of National Human Resource Development, http://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2010/08/1_181.pdf.

Iryna Lapshyna

HOW DOES LIFE SATISFACTION AFFECT MIGRATION ASPIRATIONS IN UKRAINE?

The article is devoted to the sociological study of migration aspirations. The research was conducted in four regions of Ukraine with different migration situations. The focus is placed on peoples' satisfaction with life, financial situation, standards of living and health. The findings suggest that: (a) the interviewed people are generally dissatisfied with their financial status whilst most are satisfied with their social life; (b) people, who are less satisfied with their lives, have higher migration aspirations. The paper concludes that individual-level determinants and country-level determinants of life satisfaction affect migration aspirations of Ukrainians.

Key words: migration aspiration, life satisfaction, international migration, Ukraine.

In most international surveys, Ukraine's «life satisfaction» ranks low. According to a 2011 poll 62 percent of Ukrainians are not happy with their lives and only 35 percent are satisfied with their lives regardless of the region they live in¹. In the 2013 World Happiness Report Ukraine ranks 87th out of 156 countries. Six key variables were used for the calculation of happiness: real GDP per capita, life expectancy at birth, social support (or having someone to count on in times of trouble), freedom to make life choices, perceptions of corruption and generosity («Have you donated money to a charity in the past month?»). Ukraine is situated between Ghana (86th rank) and Latvia (88th rank). Still, most CIS countries are ahead of Ukraine: Russia is at 68th, Belarus is at 66th, Moldova at 53rd, Kazakhstan at 57th, Turkmenistan at 59th and Uzbekistan at 60th.

In course of the EU FP7-funded project EUMAGINE we also asked people about satisfaction with their lives². This paper is based on the findings of quantitative and qualitative research conducted in Ukraine in 2011-2013. Project was conducted in four research areas (RAs) (see Map 1), selection criteria were (i) high emigration to the West, (ii) high emigration to the East, (iii) low emigration with comparable socio-economic conditions and (iv) high immigration. On these grounds we selected (i) Zbarazh rayon in Ternopil'ska oblast, western Ukraine; (ii) Novovodolaz'ka rayon in Kharkiv'ska oblast, eastern Ukraine; (iii) Solomyansky rayon, Kyiv, northern Ukraine and (iv) Znamyanska rayon in Kirovograd'ska oblast, central Ukraine. We only studied the age group 18-39 known for being most likely to migrate (e.g. UN 2011). In total,

2,000 survey questionnaires, 80 in-depth interviews, 20 per research area, and nine triangulating interviews with statutory agencies, NGOs and businesses were conducted (for methodology and sampling see Ersanili, Carling & deHaas 2011). The findings are thus not strictly representative for Ukraine but only for the respective areas though certain conclusions can be drawn for the country as a whole.



Map 1. RAs in Ukraine

One of our research questions was how people satisfied with their lives. Our assumptions were: (a) people usually migrate because of their low level of life satisfaction and (b) people dissatisfied with life have a higher propensity to migrate. In order to check our hypothesis we ask people questions and afterwards conducted analysis.

Satisfaction with life

The question «All things considered, how satisfied are you with your life as a whole these days» was intended to find out about peoples' life satisfaction (Table 1). Their level of satisfaction was compared within four research areas across the factors gender and migration aspirations.

Table 1

**All things considered, how satisfied are you with your life
as a whole these days**

	very unsatisfied	rather unsatisfied	neither unsatisfied nor satisfied	rather satisfied	very satisfied
Novovodolaz'ka RA	4,4 %	19,9 %	32,3 %	41,1 %	2,4 %
Solomyansky (Kyiv)	2,4 %	18,0 %	36,3 %	38,2 %	5,1 %
Znamyanska RA	5,4 %	27,8 %	35,6 %	29,5 %	1,7 %
Zbaraz	4,5 %	18,5 %	45,1 %	28,6 %	3,4 %
Total	4,2 %	21,0 %	37,3 %	34,3 %	3,1 %

More than one third of the respondents say that they are neither unsatisfied nor satisfied (37.3 percent). This «average» life satisfaction can be confirmed by the informant's comment from Znamyanska research area:

«The quality of life is average, I won't call it high, because people have low salaries. Taking into account that we live in a village, many people have gardens, they work there all year round, so they don't have to spend money on food...» [42204, Znamyanska research area].

Despite financial concerns and lack of jobs in all research a considerable number of people, 37.4 percent says that they are rather satisfied or very satisfied with their lives as a whole these days. It should be noted in this regard that respondents are more likely satisfied with their social life:

«To be honest, I am satisfied with my life. For example, if we in general take my objective point of view – I am satisfied because I have friends and work here, thanks to God. I am doing sports here. Well, I am telling you, Zbaraz is my hometown, so I am satisfied with it...» [41129, Zbaraz research area].

However it should be stressed that for the survey only people within the range of 18-39 years old were interviewed. In this context it is worth noting that life satisfaction

is often found to be U-shaped in age which may reflect evolution of expectations over the life cycle such as optimism in young age, disappointment in middle age, and adjustment to reduced expectations in old age (Eggers, et al (nd)).

One quarter of the respondents (25.2 percent) state that they are rather unsatisfied or very unsatisfied with their life as a whole. The lowest proportion of respondents who are rather satisfied or very satisfied with their lives is in Znamyanska and Zbaraz research areas (31.2 percent and 32 percent respectively). A low level of life satisfaction in Znamyanska research area is described in our qualitative interviews.

«In my opinion, we have very poor quality of life in Znamyanka, because there is a lack of everything. The town is small, it ought to be very strongly developed, and that's why here is bad health service, one might say, and there is nowhere to study and to work too. There is a lack of everything, and we want something better –more developed town» [42109, Znamyanska research area].

As anticipated, the life satisfaction of those who living in Zbaraz, a high-emigration research area is also low. This is nicely confirmed in the qualitative interview:

«Quality of life... Quality of life, of course, we have no quality of life. Because salaries are low. It may be different in the summer, but now the heating season begins and you need everything... for example, my salary is enough only to pay for gas, for electricity, but it is not enough for phone» [41121, Zbaraz research area].

The lowest proportion of respondents who are rather unsatisfied or very unsatisfied with their lives overall is 20.4 percent in Solomyansky (Kyiv) research area. Instead, respondents in Novovodolaz'ka and Solomyansky research area reported the highest rate of satisfaction with life (43.5 percent and 43.3 percent respectively). One respondent added another attitude.

«The majority of people are more optimistically set, because everyone hopes that something will change and it will be better. I think, if you fall into pessimism, then it will be no point to live, because person wants absolutely nothing. Probably people have more optimistic views. There are hopes for better that in some time the government will change and something will change in the country and in town» [41127, Zbaraz research area].

The analysis has indicated one gender difference which is related to migration aspirations (Figure 1.). Women who have no migration aspirations report higher life satisfaction than do men who have no migration aspirations in three research areas.

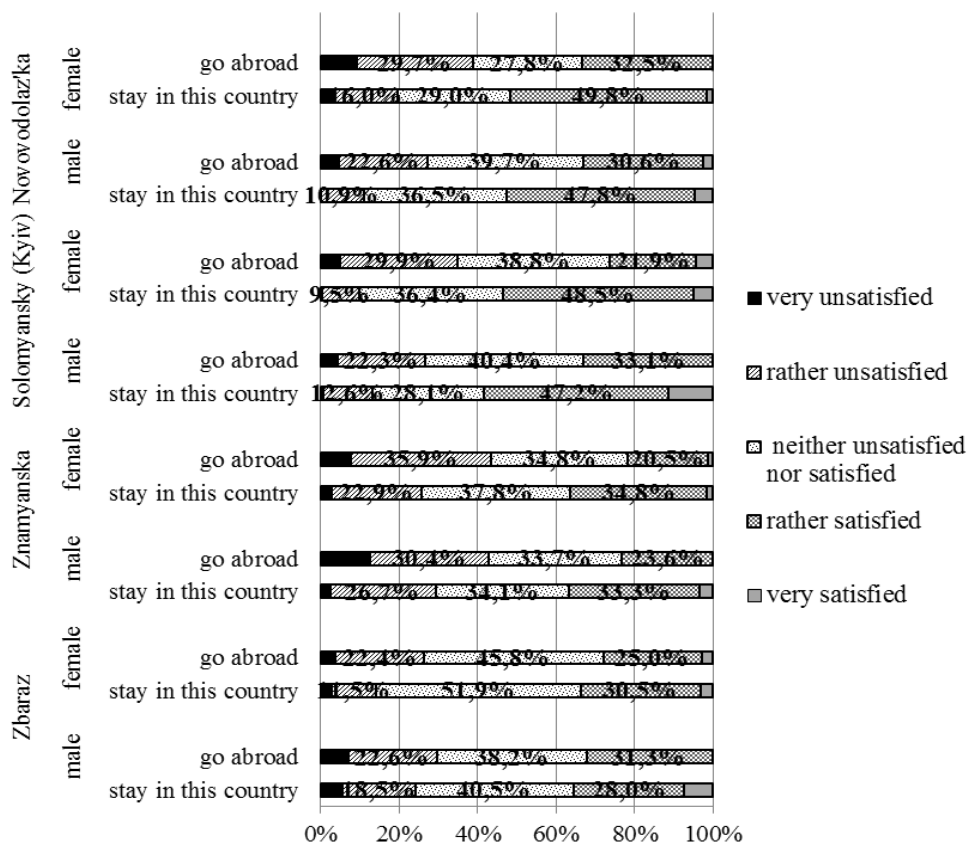


Figure 1. All things considered, how satisfied are you with your life as a whole these days

It was found from qualitative interviews that the respondents are more satisfied with their social life, but less with their financial situation and generally with social security system, health care, education and economy in Ukraine. They often believe the quality of life in the European Union is better than in Ukraine. A majority of the interviews associate Europe with freedom, democracy and a high quality of life. Moreover the respondents believe that the economy in Europe is better than in their country.

Satisfaction with the financial situation

All respondents were asked to indicate how satisfied they are with their current financial situation. Table 2 shows that almost half of the respondents expresses

dissatisfaction with their current financial situation (45,6 percent). Whilst the percentage of those who are rather satisfied or very satisfied with their current financial situation is low (19,7 percent) more than one third of the respondents (34,8 percent) are neither unsatisfied nor satisfied with their current financial situation.

Table 2

How satisfied are you with your current financial situation?

	very unsatisfied	rather unsatisfied	neither unsatisfied nor satisfied	rather satisfied	very satisfied
Novovodolaz'ka RA	21,4 %	32,3 %	26,9 %	18,8 %	.8 %
Solomyansky (Kyiv)	9,7 %	29,3 %	39,0 %	20,3 %	1,7 %
Znamyanska RA	10,1 %	36,6 %	34,2 %	17,9 %	1,2 %
Zbaraz	9,6 %	33,4 %	39,0 %	16,9 %	1,1 %
Total	12,7 %	32,9 %	34,8 %	18,5 %	1,2 %

The figure 2 illustrates the difference among the research areas, males and females, respondents with positive migration aspirations and with no migration aspirations. It should be stressed that the highest number of people who are rather satisfied or very satisfied with their current financial situation is in Solomyansky research area (22 percent). It can be explained with the fact that there are better earning opportunities in the capital. And the high percentage of people who are rather unsatisfied or very unsatisfied with their current financial situation is Novovodolaz'ka, Znamyanska and Zbaraz research areas (53,7 percent, 46,7 percent and 43 percent respectively).

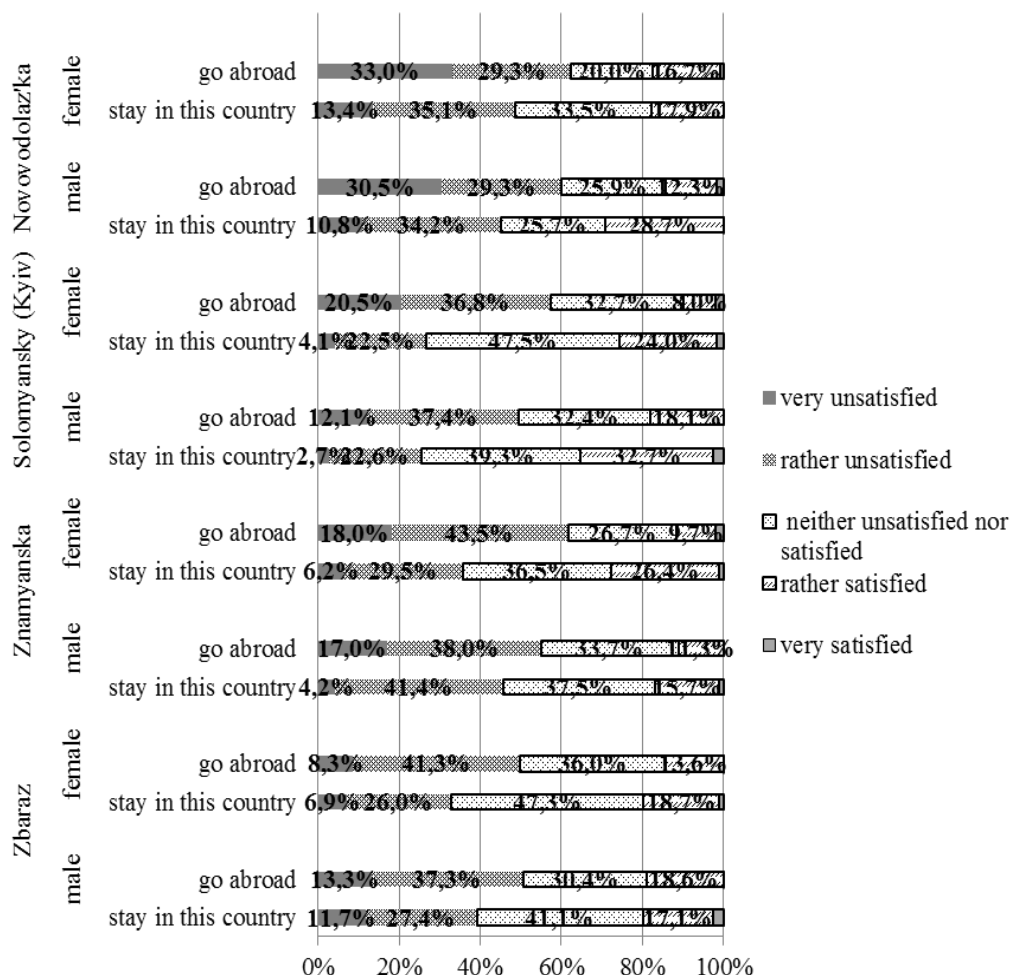


Figure 2. How satisfied are you with your current financial situation?

It should be noted that there is a gap in satisfaction with current financial situation between respondents with positive migration aspirations and without migration aspirations. In all research areas people who have no migration aspirations are also more satisfied with their current financial situation than people with migration aspirations. This implies that economic motivation is one of the main reasons for migration in all research areas. In general findings demonstrate that there is a significant amount of people who are dissatisfied with their income. One informant says:

«What constrains me for today is – the level of income, which I, nevertheless, get and I don't think it is excellent (providing of some public services, health care services, education). I do not consider them to be good...» [41117, Zbaraz research area].

It should be stressed that in the qualitative interviews a lot of people emphasize the current poor financial situation of the pensioners in Ukraine.

One respondent says:

«Well, I think there is a small percentage of people in Zbaraz, who have pensions on which one could live with dignity. These pensions can cover expenses for medicines, primarily because pensioners are mostly ill people, enough to pay for heating, let's say so as not to freeze, and to eat... but how to eat, I think it is already a very big issue, pensioners cannot allow themselves something extra. If pensioners have help from their children, if they live with children, perhaps someone from the family members is abroad, and there are a lot abroad, if you take the street, there is a street where family in every house or in every next in one has a family member living abroad, it is either husband or daughter, or mother is abroad, a lot. So, for example, I am currently in a college and one-third of children studying there have their parents abroad» [41116, Zbaraz research area].

It also tells us that people who work abroad financially support their families and thus migration perceived as a way to improve family financial situation.

Standard of living

In order to explore life satisfaction in terms of different time frames the survey asked respondents for the opinion on their parents' standard of living (Table 3). Almost half of the respondents (47 percent) consider that standard of living of the parents was better or much better compared to theirs. The view that 'their parents' generation had a better life' is confirmed in our qualitative interviews:

«It might be that it was easier for my parents in that time. Though I am not a fan of the Soviet Union, there were a lot of shortcomings, but there was a collective farm, and parents had jobs, had some help» [41242, Zbaraz research area].

«In the USSR everybody had a job, and collective farms were working, my mother was a doctor. It was hard to find stuff to buy, and now the situation is different – there are no jobs, but lots of stuff to buy» [44131, Novovodolaz'ka research area].

Almost one third of the respondents (28.1 percent) declare that their parents' standard of living was the same. Whilst 24.9 percent of the respondents say that it was

worse or much worse. This by and large means that 47 percent of the respondents believe that living standards were higher in socialist times whilst 24,9 percent believe they are worse off in capitalist times. 28 percent don't see any change.

Table 3

**When your parents were the same age as you are now,
do you think that their standard of living was...**

	much worse than yours is now	worse than yours is now	about the same as yours is now	better than yours is now	much better than yours is now
Novovodolaz'ka RA	2,0 %	12,6 %	27,7 %	40,0 %	17,7 %
Solomyansky (Kyiv)	1,3 %	22,6 %	34,3 %	36,8 %	5,0 %
Znamyanska RA	1,0 %	19,6 %	27,8 %	41,4 %	10,1 %
Zbaraz	2,6 %	38,3 %	22,5 %	32,2 %	4,4 %
Total	1,7 %	23,2 %	28,1 %	37,7 %	9,3 %

The majority of people in Novovodolaz'ka and Znamyanska research areas report that standard of living of their parents was better or much better (57.7 percent and 51.1 respectively).

«My parents say they didn't worry about how to earn money in their due time, they had everything. They could afford buying something on their salary, they bought, they saved, went on vacations. And if we have the same situation again, why then go abroad, why tempt your fates and try to find a job there?» [44127, Novovodolaz'ka research area].

There is a striking difference in respondents' opinion in Zbaraz which stand out of the overall picture. Indeed, more than 40 percent of the respondents think that standard of living of their parents was worse or much worse than theirs is now.

Figure 3 demonstrates that respondents with positive migration aspirations in all research areas are more critical than those without migration aspirations and consider

that standard of living of their parents was better or much better (65.2 percent vs. 51,4 percent in Novovodolaz'ka research area). There is no significant gender difference in the respondents' responses.

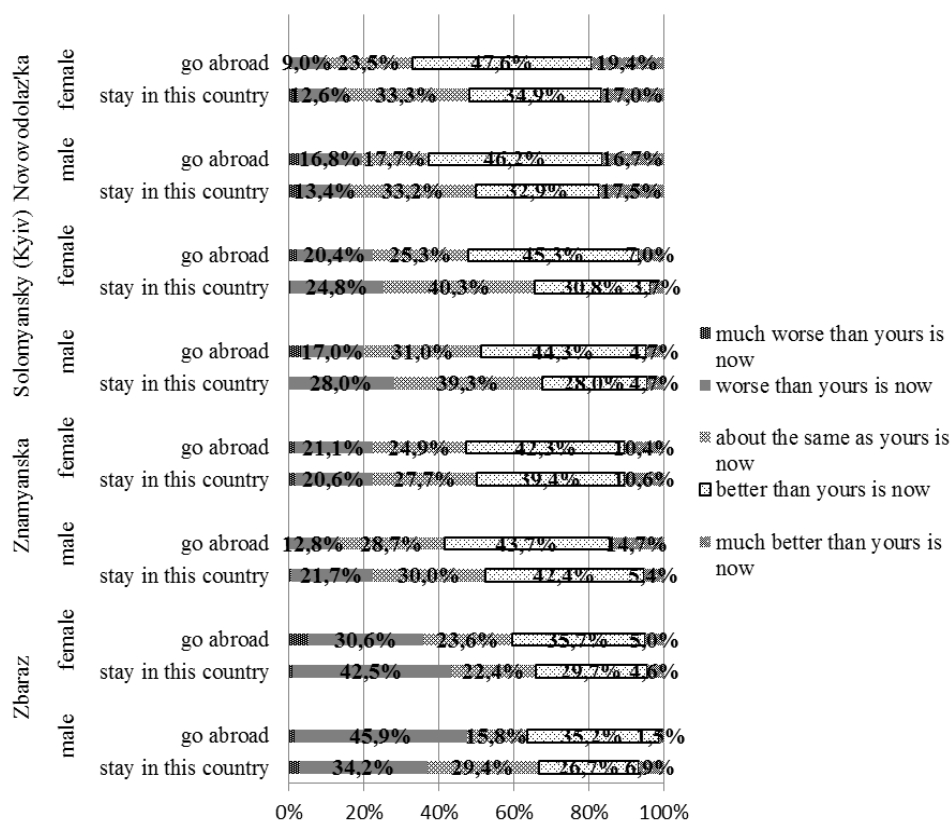


Figure 3. When your parents were the same age as you are now, do you think that their standard of living was...

The question «Do you feel your standard of living is...» was intended to target the respondents' opinion about their outlook on standard of living. In all research areas high percentage of the respondents (44.2 percent) says that their standard of living is getting worse or much worse. A significant proportion of the respondents (almost 40 percent) believe that it staying the same. Whilst only 16.5 percent stating that it is «getting better» or «getting much better» (Table 4). Hence, 44.2 percent have rather pessimistic and 16,5 percent have an optimistic outlook.

Table 4

Do you feel your standard of living is...

	getting much worse	getting worse	staying the same	getting better	getting much better
Novovodolaz'ka RA	11,4 %	45,8 %	32,2 %	10,6 %	.0 %
Solomyansky (Kyiv)	5,6 %	49,1 %	36,5 %	8,8 %	.0 %
Znamyanska RA	4,8 %	31,4 %	40,4 %	22,7 %	.8 %
Zbaraz	1,9 %	27,1 %	47,9 %	22,4 %	.7 %
Total	5,9 %	38,3 %	39,3 %	16,1 %	.4 %

In detail, the highest number of people (57.2 percent and 54.7 percent) of those surveyed in Novovodolaz'ka and Solomyansky research area say that their standard of living is «getting worse» or «getting much worse» whilst the highest proportion of those who say things are «getting better» or «getting much better» is in Znamyanska and Zbaraz research area (23.5 percent and 23.1 percent respectively).

At the same time almost one third of the respondents (29 percent) in Zbaraz research area report that their standard of living is getting worse or much worse. Also it was conformed in the qualitative interview:

«Well, in general, of course, what can I say it is improving in some areas, but in general the average standard of living of the population falls sharply, the purchasing capacity of people is significantly decreasing. Well, still I think it is not that big problem, in comparison to the problem of Zbaraz that young people do not have their place in Zbaraz, there is no work for young people. And children for example, our children, children of Zbaraz hardly see their future in Zbaraz. I think it is a very, very big problem in Zbaraz. There is no place in education, in schools, no vacancies in hospitals...And it is a problem not only of Zbaraz, in my opinion it is a problem of the country in general and lies in a fact that the majority of employees are pensioners. For example, 80 % of employees at the place where I work are pensioners and young people, who have just graduated universities, cannot get a job. This is very, very big problem. Well, in general, if we talk about life in Zbaraz, about the appearance of the city... there is also nothing good. Local authorities are absolutely not working, city mayor currently is a big problem... let's say, our city mayor is not a manager, and therefore Zbaraz residents do not feel any actions to improve city appearance from his side» [41116, Zbaraz research area].

Describing standard of life in high-emigration research area, Zbaraz respondents observe that there are some improvements due to migration:

«Basically we can say that the standards of living improved, due to the fact that Ternopil is not far from here. But it improved probably because people go abroad, send some money [back here] to their families; they of course build some houses, do something new, something like that».

Notably Figure 4 shows a strong link between overall pessimistic outlook and aspiration to migrate.

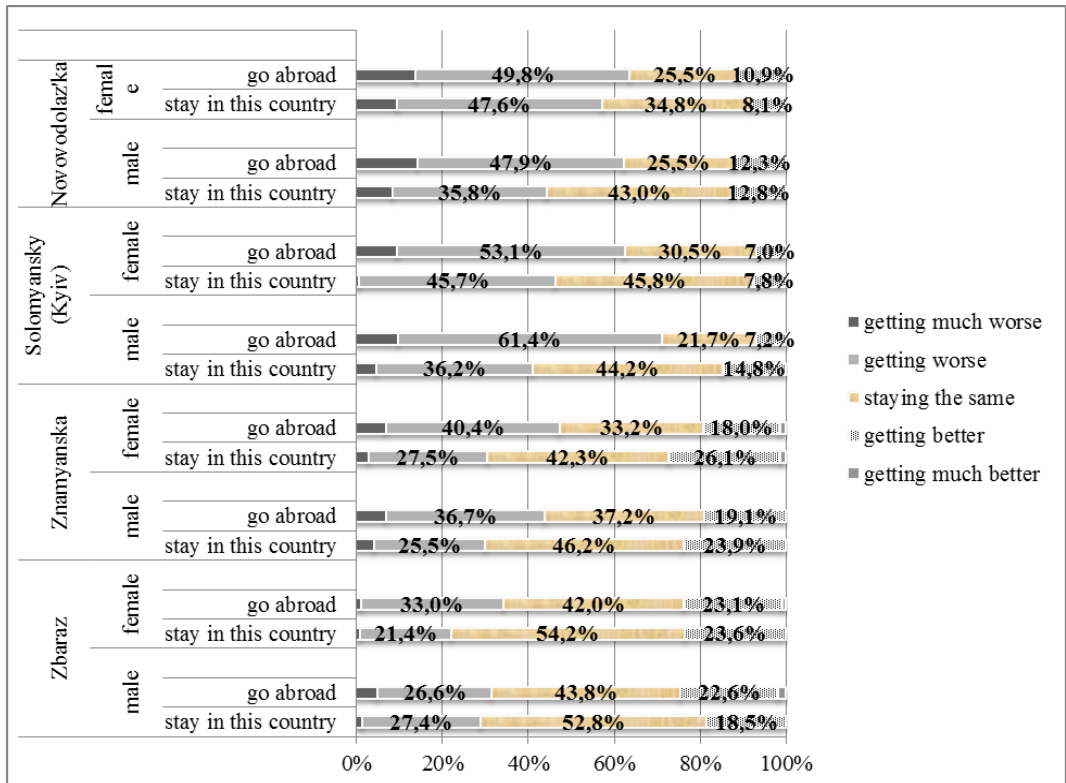


Figure 4. Do you feel your standard of living is...

Furthermore, there is a clear correlation between life dissatisfaction, socio-economic situation in country and intention to migrate was found in the qualitative interview.

«Well, today our authorities promise us that everything's going to be fine here soon. If that's true, I don't think people here will be really willing to go abroad. If we have a steady economy, and one can easily find a job, the salaries are not hold back, and the salaries are decent, than the question arises: why to migrate anywhere, why to go anywhere, if you can get everything you need at home? Thus, I find no sense in that, with good business climate, with good incomes, knowing you are going to have a well-provided old age» [44127, Novovorodolaz'ka research area].

To conclude, our findings show that there is a wide range of determinants that influence life satisfaction in Ukraine. The interviewed people generally distinguish two levels of life satisfaction: individual-level determinants of life satisfaction and country-level determinants of life satisfaction. First, individual-level determinants of life satisfaction include income, personal health, marital status, education, employment status, place of residence, financial situation of household and culture. Second, country-level determinants of life satisfaction include economic policy, unemployment and inflation, control of corruption, effectiveness and stability of government, the rule of law and others.

Finally the analysis finds that there are still many problems in Ukraine which have to be solved such as corruption, poverty, poor state of ecology, education and health care and many others in order to expect that people become happier and more satisfied with life. For the time being, pessimist outlook prevail and stimulate aspiration to migrate. Moreover people who are less satisfied with their lives, have higher migration aspirations. Further research would benefit from also bringing into the picture the complex and heterogeneous dimensions of education-life satisfaction-migration aspirations link.

¹ Poll: Ukrainians unhappy with domestic economic situation, their own lives. Aug. 12-22, 2011. <http://www.kyivpost.com/content/ukraine/poll-ukrainians-unhappy-with-domestic-economic-sit.html>.

² For full version of the research see official web-site of the project EUMAGINE <http://www.eumagine.org/>.

References

1. World happiness report 2013 Edited by John Helliwell, Richard Layard and Jeffrey. Sustainable Development Solutions Network, New York, NY, USA http://unsdsn.org/wp-content/uploads/2014/02/WorldHappinessReport2013_online.pdf.
2. Ersanili Evelyn, Carling Jorgen & deHaas, Hein, 2011. Methodology for quantitative data collection, Antwerp: Eumagine, [http://www.eumagine.org/outputs/PP6A %20Methodology %20for %20quantitative %20data %20collection %20- %20Final %20version.pdf](http://www.eumagine.org/outputs/PP6A%20Methodology%20for%20quantitative%20data%20collection%20-%20Final%20version.pdf).
3. Eggers, A., Gaddy, C., Graham, C (nd), Well being and unemployment in Russia in the 1990's: can society's suffering be individuals' solace? <http://www.brookings.org/dybdocroot/ES/dynamics/papers/russiaunemp.pdf>.

Oleh Wolowyna

EMIGRATION OF HIGH LEVEL PROFESSIONALS FROM UKRAINE TO THE USA

Abstract

Emigration of highly qualified professionals from Ukraine is a serious problem. Several recent surveys have provided useful information about this phenomenon, but their sample size does not allow one to analyze in detail migration to the United States. Data from US population censuses and annual American Community Surveys provides detailed information about the recent migration stream from Ukraine to the US, and allows one to analyze high level professional migrants. According to the US Bureau of the Census there were 63 thousand professionals from Ukraine with university degree in the US in 2010, with three thousands of them Ph.D.s. A significant number of these professionals are working in occupations below their level of education: 35 % Bachelors, 22 % Masters, 40 % Professionals and 12 % Ph.D.'s. Persons with doctor degrees have been quite successful in obtaining jobs consistent with their level of education in universities, research institutes and high technology industries. Most of these professionals acquired their university education in Ukraine and thus can be viewed as a loss for the country. Comparisons are made between these professionals and US born Ukrainian-American professionals, as well as respective professionals in the total US population.

Key words: brain drain for Ukraine, brain gain for United States, Ukraine to United States migration.

Introduction

The latest wave of immigrants from Ukraine to the United States, also called '4th wave', can be considered as probably the most important event in the recent history of the Ukrainian-American diaspora (Wolowyna 2006, 2010, 2013). Among the many consequences of the 4th wave, a question that has not been addressed so far is the extent to which this migration has contributed to a brain drain from Ukraine, and the possible impact these selected immigrants may have on the Ukrainian community.

The issue of «brain drain» has received extensive attention in the literature of migration [Boeri 2012, Cheng 1998, Gibson and McKenzie 2012, Kapur 2005]. Many developing countries have been concerned about the loss of highly qualified persons to

more developed countries, and its impact on their economy. In recent years several surveys have been done in Ukraine to study this problem [European Training Foundation 2008, Libanova 2009, Commander et al. 2011]. Key questions about this migration are the selection of migrants [Borjas 1987, Moraga 2011] and occupational downshifting or «brain waste» at countries of destination, that is, migrants end up in occupations for which they are overqualified [Kostenko 2012, Matoo et al. 2008]. Also attempts have been made to measure this emigration by the State Statistics Service of Ukraine [The Ukrainian Week 2013].

The analysis presented here is based on data from US censuses of population and the annual American Community Surveys (ACS) conducted by the US Census Bureau [Ruggles et al. 2010]. We define «Ukrainians» in the US all persons who responded «Ukrainian» to the following question: «what is this person's ancestry or ethnic origin?» (it is possible to provide one or two ancestries, and we include all persons who responded «Ukrainian» as their only, first or second ancestry). It is important to note that this definition captures only persons who voluntarily declared «Ukrainian» as their ancestry. It does not include persons of Ukrainian ancestry who for a variety of reasons decided to declare another ancestry, that is, they are far advanced in the process of assimilation. It is also likely that these data do not capture a significant proportion of illegal immigrants from Ukraine, as probably they were afraid to answer the census or ACS questionnaires, in spite of the fact that the US government guarantees by law the anonymity of the data collected.

The information on ancestry has been asked since 1980 and an integrated data base with detailed information on Ukrainians in the US has been constructed by the Center for Demographic and Socioeconomic Research of Ukrainians in the US at the Shevchenko Scientific Society in New York, with data from the 1980, 1990 and 2000 censuses, and yearly data from the ACS starting in 2005. (Information about the Research Center and detailed tables and maps with statistics on Ukrainians in the US can be found at the Center's web site: <http://www.inform-decisions.com/stat/>).

4th wave migrants are defined as persons of Ukrainian ancestry who were born in Ukraine and migrated to the US after 1987 (the data does not have information on country of previous residence). As explained below, the recent migration wave from Ukraine started in 1988, three years before the independence of Ukraine. We limit the definition of '4th wave' to migrants born in Ukraine, in order to evaluate its impact on the population of Ukraine.

We start by presenting characteristics of the 4th wave in the context of the overall structure of Ukrainians in the US. According to the ACS, there were 931,297 persons of Ukrainian ancestry in 2010, with 68 % US born and 32 % foreign-born (Table 1). The 298 thousand foreign-born can be divided into several waves by period of arrival:

a) arrived in 1945 or earlier; b) post World War II; c) arrived during 1974-1987; d) arrived during 1988-2010, The first group constitutes only 0,1 % of all Ukrainians; these are the survivors of the first (before World War I) and second (between the two world wars) migration waves. The second group (4.3 % of all Ukrainians), also called displaced persons (DP), is composed mainly of refugees WW II refugees. The third group is composed mostly of immigrants from Soviet Ukraine and other Soviet countries, as well as a significant migration stream from Canada, and accounts for two percent of all Ukrainians. Most of these immigrants from Ukraine and other Soviet countries were Jews, who were able to migrate thanks to the Jackson-Vanik amendment contained in the Title IV of the 1974 Trade Act passed by the US Congress. This amendment forced the Soviet Union to allow the emigration of persons persecuted in the Soviet Union and, this emigration peaked during 1978-1980; after a significant decline it gained momentum again in 1988,

The fourth group is composed mainly of 4th wave immigrants (by definition, born in Ukraine); it also contains migrants during this period who were not born in Ukraine. It started three years before the independence of Ukraine and in the first 4-5 years was composed mainly of Jews and some Protestants, thanks to the revitalization of the Jackson-Vanik amendment under President Gorbachev. This group numbers almost 26 % of all Ukrainians in the US, with 22 % comprising 4th wave immigrants.

Table 1

Composition of Ukrainians by US Born and Period of Immigration: 2010

Nativity and period of immigration	Number	Percent	Migration wave
US born	632,835	68,0 %	
Immigrants:	298,462	32,0 %	
1945 or earlier	1,171	0,1 %	before WWII
1946-1973	40,037	4,3 %	post WWII (+ Canada) Ukraine and S. Union
1974-1987	18,122	1,9 %	(Jews)
1988-2010	239,132	25,7 %*	mostly 4th wave (22 %)
Total	931,297		

* includes immigrants not born in Ukraine

Source: American Community Surveys, 2009-2011

The importance of the 4th wave is further illustrated in Table 2; 68 % of all foreign-born Ukrainians in the US belong to the 4th wave (the 80 % of immigrants during 1988-2010 includes immigrants not born in Ukraine). Among the other immigration waves, pre-WWII immigrants make less than one half percent, the DP wave 13 % and the 1974-1987 group six percent. The massive influx of immigrants from Ukraine in the last 25 years has had profound effects in the Ukrainian community, both positive and negative.

Table 2

Ukrainian Immigrants in the US by Waves: 2010

Immigrant waves	Number	Percent
before WWII	1,171	0,4 %
post WWII (+ Canada)	40,037	13,4 %
Ukraine and S. Union (Jews)	18,122	6,1 %
mostly 4th wave (203,785)	239,132	80,1 % (4th wave = 68,4 %)
Total immigrants	298,462	100,0 %

Total Ukrainians in US and born in
Canada:

21,121

(7,1 % of all immigrants)

Source: American Community Surveys, 2009-2011

Analysis of migration data provides one of many examples that perceptions not verified by objective information can be misleading. Most discussions of immigration of Ukrainians to the US have focused on Ukraine and other Soviet Republics, Western Europe and Latin American countries, while the importance of Ukrainian immigrants born in Canada has been overlooked. The data show that overall, seven percent of all Ukrainian immigrants in the US were born in Canada, the second highest number of immigrants by country of birth (Ukraine is first with 76.5 %). In most migration waves the percent of immigrants born in Canada was much higher: 20 % for the first group, 19 % for the DP wave and 15 % for the third group. These percentages were drastically reduced to 4.5 % for the 1988-2010 period, due to the massive influx of immigrants from Ukraine. Due to economic and cultural ties, there has always been significant migration from Canada and the US, and Ukrainians are part of this trend.

Immigrants with Higher Education

In order to analyze 4th wave immigrant who may be part of a brain drain for Ukraine, we restrict our analysis to immigrants with the following characteristics: with a university degree and aged 25 years or more in 2010, University degree is defined as Bachelor, Masters, Doctor or Professional degree (physicians, dentist, lawyers, etc.).

The age limitation assures that most persons have already completed their education. This means that most immigrants who were 25 years or older at time of migration probably completed their education in Ukraine. Immigrants who were six years or younger at time of migration obtained all of their education in the US, while the rest received part of their education in Ukraine and part in the US.

Preliminary estimates of the sizes of these three groups show the following results: a) only 0,5 % of this group were under six years of age when they arrived in the US; b) 70 % were 25 yrs. or older; c) 29,5 % were between six and 24 yrs. of age. Thus the great majority of this group of immigrants obtained all their education in Ukraine, and only a fraction of the 29,5 % obtained their higher education in the US. Thus we can safely assume that most of the selected group obtained practically all of their education in Ukraine, and this constitutes a loss for Ukraine and a gain for the US. Furthermore, even for those who obtained their higher education in the US, it is reasonable to assume that, had they not migrated to the US, they would have either tried to migrate to another country in order to obtain higher education there, or pursued higher education in Ukraine.

Table 3 shows the number of persons with Bachelor, Masters, Doctor and Professional degrees, for 4th wave and non-4th wave groups. (The non-4th wave group is composed of three subpopulations: US born, all immigrants arriving before 1988 and immigrants arriving after 1988 and not born in Ukraine). The total number of Ukrainians with university degrees is 309 thousand, and they constitute 46 % of all Ukrainians; 63.4 thousand belong to the 4th wave and they comprise 42,5 % of all 4th wave migrants, while the respective percent for non-4th wave is 47 %. That is, the relative percent of persons with university degree is somewhat higher among non-4th wave than among 4th wave.

Table 3

Number of 4th and Non-4th Wave Ukrainians by University Degree* : 2010

	4th wave			
Education level	number	% of all Ukrainians	non-4th wave	all Ukrainians
Bachelor	36,821	21,6 %	133,334	170,155
Masters	19,212	20,8 %	73,349	92,561
Professional degree	4,263	14,6 %	24,839	29,102
Doctor	3,109	18,2 %	13,975	17,084
Sum	63,405	20,5 %	245,497	308,902
% of total	42,5 %	NA	46,9 %	45,9 %

* 25 years or more

Among all persons with university degree 20,5 % belong to the 4th wave, and the respective percentage among 4th wave migrants is lower the higher the degree. Thus for persons with Bachelor degrees the percent for 4th wave is 22 %, 21 % for Masters, 18 % for Doctor and 15 % for Professionals.

In Table 4 we compare the relative number of persons with different types of university degrees between Ukrainians (4th wave and non-4th wave) and the total US population. Non-4th wave Ukrainians have proportionally more persons with university degree than 4th wave, 47% and 42.5%, respectively, and this relationship is observe for all degree levels; the largest relative difference is found among persons with professional degrees, 4.7% and 2.9%, respectively.

Table 4

**Percent of Persons with University Degree*:
Ukrainians (4th and non-4th wave) and Total US, 2010**

		Percent of total			
Education level	4th wave	non-4th wave	Ukrainians	US	US**
Bachelor	24,7 %	25,5 %	25,3 %	17,8 %	20,3 %
Masters	12,9 %	14,0 %	13,8 %	7,3 %	8,5 %
Professional degree	2,9 %	4,7 %	4.3 %	1.9 %	2,3 %
Doctor	2,1 %	2,7 %	2,5 %	1,2 %	1,5 %
All degrees	42,5 %	46,9 %	45,9 %	28,2 %	32,6 %

* 5 or more years

** excluding Afro-Americans, Hispanics and Native Americans

Sources: American Community Surveys, 2009-2011 and 2010

Comparing all Ukrainians with the total US population, we see that Ukrainians have higher proportions of persons with university degree at all levels. Overall, 46 % of all Ukrainians have university degrees, compared to 28 % for all US. If we exclude from the US population groups with low levels of education (African-Americans, Hispanics and Native Americans), the respective US percentages increase, but they are still significantly lower than for Ukrainians, 33 % and 46 %, respectively. The largest relative difference is found for persons with Professional degree: 2,3 % for the non-minority US population and 4,3 % for Ukrainians.

The next step is to analyze the distribution of 4th wave and non-4th wave Ukrainians with university degree among categories of occupation, and compare it with that of the total US population. Occupations are classified into five categories: a) managerial and professional; b) technical, sales and administration; c) precision

production and repair; d) service occupations; and e) operators and laborers. We have excluded the categories of military and farming, mining and fishing, because of very low number of Ukrainians with university degree in these categories.

Focusing on the category with the most prestigious occupations – managerial and professional – 4th wave migrants have a much lower percentage than non-4th wave, 45 % and 70 %, respectively, while 4th wave migrants with university degree have much higher percentages than respective non-4th wave Ukrainians in the categories of service occupations, precision production and repair, and operators and laborers (Table 5). Compared to the total US population, non-4th Ukrainians have a higher percent in the managerial and administration occupational category, 70 % and 66 %, respectively. This relationship also holds when we exclude subpopulations with lower occupations in the general US population.

Table 5

**Distribution of Ukrainians (4th and non-4th wave) and Total US
with University Degree* by Occupation Categories: 2010**

	Ukrainians			
Occupation categories	4th wave	non-4th wave	US	US**
Managerial and professional	45,4 %	70,4 %	66,4 %	67,2 %
Technical, sales, administration	25,7 %	21,6 %	23,3 %	23,4 %
Service occupations	13,4 %	4,8 %	5,7 %	5,1 %
Precision production and repair	7,8 %	1,8 %	2,4 %	2,3 %
Operators and laborers	7,6 %	1.4 %	2,2 %	2,0 %
Sum	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
*25 or more years				
** excluding Afro-Americans, Hispanics and Native Americans				
Sources: American Community Surveys, 2009-2011 and 2010				

The fact that a significant proportion of 4th wave migrants with university degrees have low level occupations like service occupations, precision production and repair, and operators and laborers, is explored in more detail in Table 6, where distribution by occupational categories is disaggregated by type of degree, for 4th wave and non-4th wave Ukrainians in the US.

For persons with Bachelor degree, the percent in the managerial and professional category is 39 % for 4th wave and 58 % for non-4th wave Ukrainians. The respective percentages for Ukrainians with Masters are 48,5 % and 80 %, for persons with Professional degrees 60 % and 92 % and for persons with Doctor degree 88 % and

91 %. Thus for 4th wave migrants the proportion in the highest level occupational category is significantly lower than for non-4th wave at all degree levels, except at the doctor level, where the difference is quite small.

We also present estimates of the percent 4th wave and non-4th wave that have occupations below their educational level. We assume that for Bachelor and Masters these categories are: service occupations, precision production and repair, and operators and laborers; for professional and doctor degrees the assumption is that all categories except managerial and professional qualify as below the respective educational level. The respective percentages for 4th wave migrants and the non-4th wave group with occupations below their educational level are: for Bachelor, 35 % and 12 %; for Masters, 22 % and 4,5 %; for Professional 40 % and 8 %; and for Doctor, 12 % and 9 %. Thus a very high percentage of 4th wave immigrants have occupations that are not consistent with their educational level; only for 4th wave migrants with Doctor degree this percentage is slightly higher than for non-4th wave Ukrainians.

Table 6

**Distribution of Ukrainians (4th and non-4th wave) by University Degree*
and by Occupational Categories: 2010**

	Bachelor		Masters		Professional		Doctor	
Occupation categories	4th wave	non-4th	4th wave	non-4th	4th wave	non-4th	4th wave	non-4th
Managerial and professional	38,8%	58,4%	48,5%	80,2%	59,7%	92,0%	88,4%	90,9 %
Technical, sales, administration	26,1%	29,9 %	29,1%	15,3 %	16,5%	5,5 %	10,6%	7,4 %
Service occupations	15,9%	7,0 %	9,8%	2,9 %	18,4%	1,5%	0,4 %	0,7%
Precision production and repair	9,3%	2,7%	6,7%	0,6 %	5,2%	0,8%	0,0 %	0,5%
Operators and laborers	10,0%	2,0 %	5,9%	1,0%	0,3%	0,2 %	0,5 %	0,5 %
Sum	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% working below educational level	35,1%	11,8%	22,4 %	4,5 %	40,3 %	8,0 %	11,6 %	9,1 %

*25 or more years

Source: American Community Surveys, 2009-2011

The data also allow us to have an idea of where 4th wave immigrants work, by matching detailed occupation with detailed industry. In Table 7 we present such analysis for 4th wave immigrants with Doctor degree. The largest category is College and University instructors with 599, followed by Physical scientist with 393, divided into 145 working in colleges and universities, 201 as researchers and 47 as administrators. There are also 14 medical scientists working in colleges and universities, and 157 medical scientists working in hospitals.

Table 7

Occupation and Industry of 4th Wave Immigrants with Doctor Degree: 2010

Occupation	Industry	Number
Subject instructors (HS/college)	Colleges and universities	599
Physical scientists	Colleges and universities	145
	Research, development, and testing services	201
	Administration of human resources	20
	Administration of economic programs	27
Managers and administrators	Computer and data processing services	212
	Research, development, and testing services	27
Medical scientists	Hospitals	157
	Colleges and universities	14
Computer analysts and scientists	Telephone communications	17
	Computer and data processing services	62
	Elementary and secondary schools	20
Electrical engineer	Computer and data processing services	40
	Research, development, and testing services	32
Managers and specialists in marketing	Guided missiles, space vehicles, and parts	47
Computer software developers	Scientific and controlling instruments	31
Mathematicians	Health services	30

* 25 years or more

Source: American Community Surveys, 2009-2011

There are 99 computer analysts and scientists, with 62 working in computer and data processing services, 17 in telephone communications and 20 in elementary and secondary schools. However, other professionals like managers and administrators (212) and electrical engineers (40) also work in the computer field, together with 31 computer software developers. Thus a total of 345 4th wave Ukrainians with doctor degrees work in the computer field. Other examples worth noting are: 30 mathematicians working in health services and 47 managers working in space-related industries.

Discussion

Micro data from US censuses and national surveys allow us to analyze the level and characteristics of recent immigrants from Ukraine, and their integration in American society. The analysis is done by comparing level of education with type of occupation of the immigrants, with a set of additional characteristics. Although the data is cross-sectional and there is no information about the immigrants before migration, it allows us to examine in detail the levels and characteristics of immigrants from Ukraine with higher education, and their occupational status in the US.

The number of recent immigrants from Ukraine with higher education is substantial, 63 thousand, with over three thousand with Doctor degree. Their level of education is slightly lower than that of non-4th wave Ukrainians, but it is significantly higher compared to the total US population and to the US population without minorities with lower educational levels.

An important question is the relative size of immigrants from Ukraine with university degrees, compared to the total number of persons with university degrees in Ukraine. It is difficult to answer this question precisely, as the educational systems are quite different in the two countries. An approximate estimate can be made using data from the 2001 census of Ukraine. The census category 'higher education' refers to persons with degrees that are more or less equivalent to American Masters and Ph.D. degrees. The total number of Ukrainians in this category was 5.4 million in 2001, while we have 26.5 thousand recent immigrants born and educated in Ukraine with Masters, Ph.D. and professional degrees. This shows that immigrants from Ukraine with Masters and Ph.D. degrees represent approximately 0,5 % of persons with similar degrees in Ukraine.

At least two caveats are in order about this estimate. In order to better assess the brain drain loss this figure represents, we need to include emigration of Ukrainians with high level education to other countries. Second, absolute numbers present only part of the picture. Many of these immigrants are highly selected and are above average in terms of professional qualifications and potential of success in their fields and professions. One would also have to make comparisons between the immigrants

and university graduates in Ukraine in terms of levels of unemployment and percent in occupations below their educational level.

Ukrainian immigrants with higher education have significant levels of downshifting, that is, many of them have occupations below their qualifications. Percent of migrants with occupations below their level of qualification varies depending on their degree: Bachelor 35 %, Masters 22 %, Professional 40 % and Doctor 12 %. Thus immigrants with a Doctor degree have been quite successful at obtaining jobs consistent with their level of education, and they compare quite favorably with non-4th wave Ukrainians, who have 9 % with occupations below their educational level.

At the individual level many of these professionals work in universities, research institutions, hospitals and high technology industries, with the majority in computer-related industries. Some of them also hold high level administration jobs. As the majority of these migrants acquired their university education in Ukraine, the fact that they have been quite successful in the highly competitive job market of the US can be viewed as an indicator that they constitute a significant loss for Ukraine's science and economy.

References

1. Boeri, Tito, Herbert Brücker, Frédéric Docquier, and Hillel Rapoport (eds) 2012. *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*, Oxford University Press.
2. Borjas, B. 1987. «Self-selection and the earnings of migrants» 1942. *American Economic Review*, Vol. 77, No. 4.
3. Cheng, L., & Yang, P. Q. 1998, "Global interaction, global inequality, and migration of the highly trained to the United States. *International Migration Review*, Vol. 32, 626–94.
4. Commander, S., O. Nikolaychuk, D. Vikhrov 2013. *Migration from Ukraine: Brawn or Brain? New Survey Evidence*. European Bank for Reconstruction and Development, Working Paper No. 156.
5. European Training Foundation 2008, *The contribution of human resources development to migration policy in Ukraine*. European Training Foundation country report: Ukraine.
6. Gibson, J., and D. McKenzie 2012. «The economic consequences of brain drain of the best and brightest: microeconomics evidence from five countries». *The Economic Journal*, Vol. 44, No. 4, 869-924.
7. Kapur, Devesh; McHale, John 2005. «Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World: Center for Global Development: Publications». Cgdev.org.

8. Libanova, Elena 2009. External labor migration of the Ukrainian population. Ukrainian Center for Social Reform, Ukrainian Statistical Committee: Kyiv.
9. Mattoo, A., I. Neagu and C. Ozden 2008, «Brain waste? Educated immigrants in the US labor market». *Review of Economic Statistics*, Vol. 92, No. 4, 811-821.
10. Moraga, J. 2011. «New evidence on emigration selection». *Review of Economic and Statistics*, Vol. 93, No. 1, 72-96.
11. Ruggles, Steven, J. T. Alexander, K. Genadek, R. Goeken, M. Schroeder and M. Sobek 2010, *Integrated Public Use Microdata Series: Version 5.0* [Machine-readable database]. Minneapolis: University of Minnesota.
12. The Ukrainian Week 2013. «Ukraine's brain drain: in 15 years 1,622 scientists left Ukraine». Kyiv.
13. Wolowyna, Oleh 2013. «Effects of the 4th wave immigration on the language situation of persons of Ukrainian ancestry in the United States». *Chetverta Mizhnarodna Naukovo-praktychna Konferentsia: Zbirnyk Materialiv* [4th International Scientific-practical Conference: Papers presented at the Conference]. International Institute of Education, Culture and Relations with Ukraine: Lviv.
14. Wolowyna, Oleh 2010, «Some consequences of the new wave immigration from Ukraine for the Ukrainian diaspora in the United States». *Treta Mizhnarodna Naukovo-praktychna Konferentsia: Zbirnyk Materialiv* [3rd International Scientific-practical Conference: Papers presented at the Conference]. International Institute of Education, Culture and Relations with Ukraine: Lviv.
15. Wolowyna, Oleh. 2006. «Recent Immigration from Ukraine to the United States: Levels and Characteristics». *Journal of Ukrainian Studies*, Vol. 31, No. 1-2.

Віталій Онищук

СОЦІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ ТА МОТИВАЦІЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ

Розглядаються проблеми інтелектуальної міграції у сучасному суспільстві, її вплив на суспільний розвиток через здійснення своїх функцій, які виражають її сутність та властивості як соціального явища; соціальні механізми та мотивація процесів міграції, що визначають динаміку міграційних процесів у сучасному світі.

Ключові слова: міграція, інтелектуальна міграція, соціальний механізм, мотивація.

In the article the problems of intellectual migration in the modern society are examined. It affects on the development of society due to appropriate functions which express its essence and peculiarities as a social phenomenon . The article clarifies social mechanisms and motivation of the migration that determine dynamics of migration in the modern world .

Key words: migration, intellectual migration, social mechanism, motivation.

Глибинні зміни у соціальній структурі сучасного суспільства вимагають виокремлення в гуманітарній парадигмі знань про міграцію, що відіграє важливу роль у соціальних змінах сучасного суспільства, оскільки вона являє собою як результат інтеграції, так і передумову для подальших конфліктних змін у суспільстві. Міграція впливає на стан національної економіки, на соціальні відносини, культуру, національну політику тощо. Вона призводить до культурно-етнічної диверсифікації населення всередині окремих суспільств та розмиванню традиційних кордонів.

Слушним видається розпочате оформлення окремих теорій середнього рівня у самостійний напрямок науки про суспільство. Традиційно вважається, що основи теоретичних концепцій вивчення міграційних процесів заклали англійський дослідник Е. Равенстайн, котрий свого часу сформулював одинадцять міграційних законів. Однак слід зазначити, що дослідження міграції відбулося у рамках аналізу демографічних процесів ще в другій половині XVIII століття, що сприяло виникненню так званої демографічної школи, що

розглядала зростання та щільність населення як визначні фактори розвитку суспільного життя народів.

Концепції міграції розробляються на макро- і макрорівні для розвинених країн і країн, що розвиваються, внутрішньої та міжнародної міграції, для окремих видів міграції, вільної та вимушеної міграції тощо. Незважаючи на великий інтерес, у наш час не існує загальноприйнятої концепції міграції. Сучасні концепції міграції поєднує аналіз причин і наслідків міграції. Дослідження цих проблем включає відповідь на наступні питання: а) хто мігрує? б) при яких умовах мігранти приймають рішення щодо міграції, які причини відіграють найбільш важливу роль у цьому рішенні? в) куди мігранти направляються, звідки вони вибувають? г) коли мігрують? д) які наслідки міграції? е) державна політика щодо міграції? і т. д.

Міграція розглядається як динамічний процес, обсяги й напрямки якого визначаються державним регулюванням і рівнем індустріального розвитку окремих країн. Для оцінки параметрів міграції використовуються два основних джерела інформації: статистичний облік та інші математичні методи збору даних і соціологічні обстеження. Статистичний облік дає картину фактичної, що вже має місце, міграції, у той час як дані соціологічних опитувань дозволяють одержати інформацію про потенційну міграцію.

Трудова міграція, що передбачає перетин міжнародних кордонів, є транскордонною (міжнародною, зовнішньою). Конвенція про захист прав усіх трудящих, прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 45/158 від 18 квітня 1990 р., визначає міжнародного трудового мігранта як особу, яка займатиметься, займається або займалася оплачуваною діяльністю у державі, громадянином якої вона не є; положеннями цієї Концепції регулюються основні питання транскордонної трудової міграції, при аналізі якої основним об'єктом дослідження виступає, як правило, акумуляція людського капіталу як спрощеного чинника економічного зростання тих чи інших країн [1, с. 79].

Відмітимо, що Держкомстат України сформулоало своє визначення трудового мігранта. Отже, до зовнішніх трудових мігрантів віднесені громадяни України працездатного віку, які займалися оплачуваною економічною діяльністю на території інших країн постійно, сезонно або тимчасово (включаючи тих, хто працював без офіційного статусу). До них не відносяться прикордонні маятникові трудові мігранти, а також виїхали на постійне місце проживання.

Транскордонна міграція робочої сили є розповсюдженням міжнародним явищем, вона відбиває стихійний процес розподілу трудових ресурсів між національними ланками світового господарства, а використання іноземної робочої сили вважається в сучасних умовах невід'ємною складовою нормального

процесу відтворення. У деяких країнах, що активно використовують працю іноземців, спостерігається залежність цілих економічних галузей від імпорту робочої сили.

Основними особливостями і тенденціями транскордонної міграції робочої сили на сучасному етапі є зростання в міграційних процесах демографічних чинників, розширення географії та масштабів, кількості і структури міграційних потоків, збільшення обсягів нелегальної міграції, урізноманітнення соціокультурних характеристик мігрантів, фемінізація міграційних переміщень, використання трудової еміграції для вирішення внутрішньодержавних проблем зайнятості.

З кожним десятиліттям можливості транскордонної міграції робочої сили розширюються, що пов'язано з формуванням єдиного світового інформаційного, економічного, транспортного простору.

У деяких економічних регіонах, зокрема в зоні ЄС, поширюється різноспрямований міждержавний обмін робочою силою. У світовому масштабі вектори міграційних потоків трудової міграції відбивають рух робочої сили від працenaдлишкових регіонів до центрів нагромадження капіталу, до країн з більш високими рівнями життя та оплати праці, оскільки всі чинники виробництва мають тенденцію переміщення на ринки, де їх краще оплачують. Загалом масштаби міжнародних міграційних потоків залежать від національних відмінностей у рівні економічного розвитку, умов життєдіяльності, у вартості робочої сили, від руху міжнародних капіталів і масштабів діяльності транснаціональних корпорацій.

Якщо говорити про загальні цілі працевлаштування за кордоном своєї держави у всесвітньому масштабі, ми можемо відзначити мінімізацію ризиків втрати доходів сім'ї у країні проживання або отримання більш високих доходів у країні працевлаштування. При цьому до виїздів з останньою метою спонукають різноманітні мотиви: це може бути як матеріальне забезпечення сім'ї (що найчастіше спостерігається в середовищі українських мігрантів), так і власне збагачення. Слід зважати й на такий мотив як реалізацію професійної кар'єри, що властива науковцям і творчим особам, висококваліфікованим працівникам.

Відплив мізків існує, але відбувається зовсім за іншими каналами. Як правило, у цьому випадку науковці, творчі особи, отримавши контракт, їдуть відразу на постійне місце проживання.

У нашій лексиці нашаровуються одне на одне поняття, пов'язані з підготовкою та міграцією кваліфікованих кадрів: «фахівці», «професіонали», «інтелігенція», «інтелектуали». Принципова різниця між зазначеними поняттями полягає не стільки в їхньому змісті, скільки в тому місці, що займають фахівці,

професіонали, інтелігенція, інтелектуали в соціальній структурі суспільства і родом занять в країні заробітчанства.

Щоб розібратися в специфіці міграції фахівців, професіоналів чи науковців, необхідний аналіз складного сполучення факторів, причин і умов міграції, їх конкретних просторово-часових особливостей. У сучасній науковій літературі найчастіше називаються наступні причини:

а) низький життєвий рівень, що змушує шукати можливості гарного заробітку там, де інтелектуальна праця високо оплачується;

б) низький та такий, що продовжує знижувати престиж науки, недооцінка суспільством значимості інтелектуальної праці;

в) незахищеність прав власності на продукти інтелектуальної праці, матеріальні, інформаційні й інші перешкоди спілкуванню із закордонними колегами;

г) обмеженість доступу для талановитих молодих учених з периферії до великих наукових центрів;

д) розпад наукових колективів та скорочення фінансування і штатів;

е) сімейні стратегії, спрямовані на укладання шлюбів між громадянами різних держав, на воз'єднання границями родин тощо.

Вивчення факторів, що є причинами інтелектуальної міграції, необхідно не тільки в теоретичному плані (для виявлення взаємозалежності між рівнем кваліфікації, науковою активністю, віком і т. д. або впливу зовнішніх факторів на ухвалення рішення емігрувати), але й у практичному – для складання прогнозів. Еміграція науковців, технарів та інтелектуалів у соціально-економічному розвитку як приймаючих країн, так і країн, що віддають кадри, відіграє незрівнянно більш вагомійшу роль у порівнянні із загальними міграційними потоками. В умовах сучасної глобалізації та інформатизації інтелектуальна міграція подає великі дивіденди світовому співтовариству в цілому.

Формування економіки, заснованої на знаннях, і технологічні зміни в продуктивних процесах спричиняють підвищення ролі нематеріальних активів (знань, кваліфікації, володіння сучасною оргтехнікою та іноземними мовами, професійного та соціального досвіду) у розвитку суспільства. Зокрема, володіння інформацією забезпечує високу пристосованість до умов оточуючого середовища, що постійно змінюються.

В умовах великого попиту на висококваліфіковану робочу силу країни Євросоюзу, США, Канада, Ізраїль, Австралія та інші сьогодні мають гостру недостачу ряду категорій фахівців, у першу чергу у високотехнологічних галузях і системі охорони здоров'я, причому на фоні зниження чисельності вітчизняних студентів в області природничих і технічних наук.

Вже на протязі двох десятиріч соціологи фіксують стійку кореляцію між рівнем освіти, професійною кваліфікацією та мобільністю населення. Професійні

фактори, можливість максимальної реалізації творчого потенціалу, володіння інформацією можна віднести до групи структурних факторів міграції. Є і стимулюючі фактори: це економічні вигоди, ерозія та розпад інтелектуального співтовариства, збідніння його, криза науки та зупинка виробництва.

Інтенсифікації міграції фахівців і студентів сприяють і глобалізаційні тенденції в сфері бізнесу та освіти. Зростаюче економічне освоєння закордонних територій транснаціональними компаніями вимагає активної міграції їхнього керівного складу та фахівців. Глобалізація у сфері освіти, Болонський процес у першу чергу, проявляється в гармонізації освітніх стандартів і програм, особливо на рівні бакалаврів і магістрів. Глобальні освітні мережі виникають і завдяки створенню провідними навчальними центрами своїх філій за кордоном. Американські університети, європейські наукові центри, російські освітні заклади та інші відкривають нові навчальні заклади в інших країнах світу, часто в кооперації з місцевими вищими навчальними закладами. У результаті молодь інших країн безпосередньо в себе на батьківщині має доступ до американської системи освіти, а університети, наукові центри, освітні заклади розширюють банк студентів, із числа яких на стадії випуску вибирають кандидатів для наступного навчання та роботи в США, Європі, Росії.

Ряд країн-донорів (Китай, Японія, Південна Корея, Індія, Бразилія та інші) заохочують на навчання й стажування своїх громадян за кордоном, особливо навчання в аспірантурі й одержання ступеня PhD.

Один з головних індикаторів глобалізаційних тенденцій у науці - розширення наукової діяльності, виконуваної разом із закордонними колегами.

Глобалізація є джерелом якісно нових трансформацій, нових проблем і протиріч сучасності. У ряді таких проблем дослідники звичайно називають причини політичного характеру, соціальну безпеку, створення транскордонних сімей, екологічні виклики, обмеженість природних ресурсів, енергії й продовольства, незбалансоване економічне зростання, збільшення чисельності населення та міграційні виклики. Інтернаціоналізація процесу освіти та розширення торгівлі в цій сфері супроводжуються активізацією студентської міграції. У навчанні своїх громадян за кордоном і, навпаки, у прийомі іноземних студентів зацікавлені як посилаючі, так і приймаючі країни, що беруть на себе частину витрат у їхньому навчанні.

Але у першу чергу, в одержанні освіти за кордоном зацікавлені самі студенти, про що свідчить збільшення чисельності іноземних слухачів, що навчаються за свій рахунок. Географія потоків студентів, частково відображаючи спрямованість загальних міграційних потоків, має свої особливості. Величезний вплив на неї роблять культурно-лінгвістичні фактори. Основна частина

студентів їде в англо-, германо-, франко-, мовні країни. Мовний фактор, багато в чому відповідальний за збільшення частки емігрантів – гуманітаріїв, відіграє істотну роль у детермінації й рішенні мігрувати, і того, як відбувається процес адаптації мігрантів за кордоном.

Соціологічні дослідження фонду «Демократичні ініціативи», КМІСу та Центру Разумкова в 2011-2013 рр. показували що до 55 % студентів бажали виїхати з України. Це не означає, що вони залишать свою країну, але це симптоми, які вказують на тенденції збільшення інтелектуальної міграції.

Міграційні процеси – це наша реальність, яку потрібно спрямувати в максимально кероване русло. Іммігранти в країнах тільки Західної Європи становлять 12-20 % від загальної кількості населення [2].

У 1950-1960-х роках основна маса трудових мігрантів до Західної Європи складалася з малодосвідчених людей, готових виконувати фізично важку малокваліфіковану працю – у відповідь на попит на робочу силу в будівництві, сільському господарстві, енергетиці. Нині найбільший дефіцит робочої сили відчуває сектор інформаційних технологій.

В Україні, як і в інших пострадянських державах, влада не знає, хто, куди, коли і на який період виїжджає на роботу за кордон, чим там займається, скільки заробляє, як часто і які суми переказує рідним, близьким і т. д.

Така ситуація вимагає створення системи інституцій для успішного виїзду, працевлаштування, переказування грошей і повернення мігрантів на батьківщину. Держава повинна максимально намагатися відправити на тимчасову роботу тих, хто не може реалізувати себе на батьківщині.

Згідно з результатами опитування, проведеного Дослідницьким центром Міжнародного кадрового порталу «Head Hunter Україна», більш ніж половина українців працюють не за спеціальністю [3].

Хто легально виїжджає на роботу за кордон, в багатьох країнах отримує ідентифікаційну карту мігранта, що дає низку пільг і переваг, а також стає учасником фонду добробуту мігрантів для організації підготовчих семінарів й тренінгів (як загальноосвітніх, так і професійні), для отримання страхового полісу, відкриття пенсійного рахунку та інформаційну підтримку в країні перебування.

Державні програми для мігрантів – соціальні, економічні та промокампанії допоможуть розв'язати проблеми, характерні загалом для більшості країн світу:

- 1) зайнятості та безробіття;
- 2) зниження соціального навантаження на бюджет;
- 3) дефіциту платіжного балансу;

- 4) дешевого та стабільного припливу іноземного капіталу;
- 5) повернення мігрантів, більш підготовлених у матеріальному, фінансовому, інноваційному, підприємницькому та інших відношеннях для майбутнього розвитку бізнесу й створення робочих місць.

Держава може вдосконалити міграційну політику – розробити соціальні механізми й реалізувати свою стратегію співпраці з мігрантами. Суть полягає не тільки в сприянні виїзду і працевлаштуванню мігрантів за кордоном, а й у тому, щоб вони повернулися на батьківщину матеріально і фінансово забезпеченими, з трудовим досвідом і високою кваліфікацією, більш інноваційним і креативним мисленням щодо розвитку підприємництва, бізнесу та створення робочих місць у своїй країні.

Отже, за належним чином керованої державою інтелектуальною та трудовою міграцією мігранти й люди з їх найближчого оточення можуть робити чималий внесок в економічний процес, підвищення добробуту та розвиток приймаючої і країни походження.

Література

1. Рюль В. О., Ігнатоля Н. І. Міграція населення як об'єкт соціологічного аналізу // В. О. Рюль, Н. І. Ігнатоля // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – Запоріжжя: КПУ, 2008. – Вип. 42. – с. 78-84.
2. 8-ма Європейська міністерська конференція Ради Європи з питань міграції. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://8emc.ies-expro.com.ua/img/zstored/File/issue_paper_en.pdf.
3. Більш ніж половина українців працюють не за спеціальністю.//День. 31січня – 1лютого 2014 р.

Олена Малиновська

МІГРАЦІЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ: ВИКЛИКИ ТА ПОШУКИ ПОЛІТИЧНИХ ВІДПОВІДЕЙ

У статті показано, що імміграція фахівців сприяє розвитку, тоді як еміграція – його гальмує. Проте в сучасних умовах непрямі наслідки «відпливу мізків» мають потенціал позитивного впливу на економіку. Для його використання необхідна цілеспрямована діяльність урядів у сфері міграційного менеджменту, зв'язків з діаспорою, а також загального покращання соціально-економічної ситуації.

Ключові слова: міграція спеціалістів, «відплив мізків», міграційна політика

The article shows that immigration of highly skilled contributes to the development, while emigration – its brakes. However, in modern terms indirect effects of «brain drain» have the potential positive impact on the economy. To use it requires a deliberate government activities in the field of migration management, relations with the Diaspora, as well as improving of the overall socio-economic situation.

Rey words: high skill migration, «brain drain», migration policy

Згідно «індексу талантів», показнику, який характеризує здатність країни виховувати та приваблювати таланти, а також їх ефективно використовувати, Україна в 2011 р. посідала 43 місце серед 60 країн, щодо яких індекс було розраховано. У 2015 р., за прогнозом, ситуація покращиться лише незначною мірою – наша держава пересунеться на 42 місце [5]. Малопочесна позиція у другій половині списку, попри високий освітній рівень населення, розвинуту освітню систему, передовсім є наслідком виїзду багатьох висококваліфікованих працівників за кордон, низької привабливості держави для імміграції фахівців з-за кордону. За таких умов питання «відпливу мізків», а також пошук шляхів протидії цьому негативному явищу, має для України не лише теоретичне, а й практичне значення.

Адже в епоху «економіки знань» інтелектуальні ресурси перетворилися чи не найважливіший чинник виробництва. Так, на основі даних багатьох країн світу було підраховано, що зростання середнього освітнього рівня працівників усього лише на рік призводить до підвищення середньостатистичної продуктивності праці на 5-15 %. Натомість зниження освітнього рівня зайнятих обумовлює

скорочення заробітної плати та поширення бідності [7]. Не випадково найпотужніша держава світу США є водночас центром тяжіння для іммігрантів-професіоналів, а також експорту освітніх послуг та «імпорту» студентів. Шоста частина ІТР у США – іммігранти. Чверть фірм Селіконової долини, із річним прибутком 17 трильйонів доларів та 52 тис. робочих місць очолюються китайцями або індійцями, здебільшого випускниками американських вузів [4]. Іноземні студенти привносять в країну 7 млрд. доларів щорічно, а оплачуючи свої щоденні потреби – ще півмільйона. Завдяки їх присутності створено понад 100 тис. робочих місць [12].

Попри загальну згоду у серйозності наслідків міграції висококваліфікованих фахівців і для країн походження, і для країн призначення мігрантів, досить тривалу традицію вивчення цього явища, методологія, термінологія, саме визначення предмету дослідження – все ще залишаються предметом дискусій. Деякі дослідники воліють аналізувати лише переміщення науковців, які працюють у сфері математичних та природничих наук, висококваліфікованих інженерів, як осіб, які справляють вирішальний вплив на процеси технологічного розвитку. Більш широке визначення міграції фахівців застосовують міжнародні організації, зокрема, Світовий банк, Міжнародна організація праці (МОП), Організація з економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), які вважають за кваліфікованих мігрантів усіх осіб з повною вищою освітою, а також студентів, що здобувають освіту за кордоном. Треба визнати, однак, що такий підхід є доволі умовним. Адже він не враховує якісних характеристик мігрантів, тобто інформації про те, скільки з них на практиці є дійсно висококваліфікованими фахівцями, а скільки – початківцями, віддача від яких незначна, або й формальними власниками дипломів.

Для характеристики міграції висококваліфікованих спеціалістів у сучасній науковій літературі використовується низка виразів: «відплив мізків» (brain drain) – виїзд значної кількості фахівців, що має економічні наслідки, «набуття мізків» (brain gain) – прибуття кваліфікованих іммігрантів, що прискорює розвиток економіки, «циркуляція мізків» (brain circulation) – періодичні виїзди/повернення висококваліфікованих фахівців, однаково заангажованих у наукових дослідженнях чи високотехнологічних виробництвах в обох країнах, «розтікання/поширення мізків» (brain strain) – глобальне поширення знань завдяки міграції фахівців та студентів, «повернення мізків» (reverse brain) – повернення спеціалістів, збагачених іноземним досвідом для постійної або й тимчасової роботи на батьківщині, а також участь у проектах на батьківщині віртуально, без фізичного повернення, «втрата мізків» (brain waste), коли кваліфіковані мігранти за кордоном виконують некваліфіковану роботу і втрачають професійні навички, «обмін мізками» (brain exchange) – заміщення

фахівців, що виїжджають за кордон, спеціалістами, прибулими з інших країн, «глобалізація мізків» (brain globalization) – певний рівень мобільності професіоналів, необхідний для участі у глобальній економіці, «експорт мізків» (brain export) – цілеспрямована підготовка спеціалістів для роботи за кордоном з метою отримання економічних вигод.

Урізноманітнення термінології, що відбулося останнім часом, відображає об'єктивне урізноманітнення моделей міграції фахівців. Якщо в попередній період, який завершився приблизно на початку 1990 рр. з переходом до постіндустріальної фази розвитку людства, вона загалом відповідала поняттю «відпливу мізків», тобто призводила до втрати країнами походження частини свого людського капіталу внаслідок переселення висококваліфікованих мігрантів до більш розвинутих країн світу, на сьогодні ситуація не така однозначна.

Під впливом глобалізації світової економіки, швидкого розвитку транспорту та зв'язку масштаби міжнародних переміщень значно зросли, причому саме фахівці виявилися особливо мобільними. Якщо на рубежі тисячоліть 24 % іммігрантів до розвинутих країн мали вищу освіту, то десять років поспіль – уже 29 % [9]. Опитування сімей в Індії виявило, що з числа тих, хто емігрував, 40 % мали освіту вищу загальної середньої, тоді як серед індійців старших 25 років таких лише 3,3 % [3]. Водночас, поряд з переселеннями для постійного проживання, поширення набули різноманітні форми тимчасових, зворотних, циркулярних переїздів, що не вписувалися у схему «відпливу мізків».

Дещо спрощений підхід до оцінки міграції фахівців як однозначних втрат країн, що розвиваються, на користь розвинутих країн, потребував корекції ще й тому, що еміграція висококваліфікованих спеціалістів спостерігалася також і з розвинутих держав (табл. 1). Сам термін «відпливу мізків» виник понад п'ятдесят років тому у Великобританії внаслідок чисельної еміграції висококваліфікованої молоді до США. Канада втрачає фахівців, що прямують до Сполучених Штатів. Така ж проблема стоїть перед Новою Зеландією, звідки «мізки» витікають до Австралії. У свою чергу з Австралії численною є еміграція до Великобританії та США.

Таблиця 1

**Кваліфіковані емігранти за країнами походження
та підрахунками ОЕСР, 2000 р., осіб**

Великобританія	1441307	Ямайка	291166
Філіппіни	1126260	Гонконг	290482
Індія	1037626	Росія	289090
Мексика	922964	Тайвань	275251
Німеччина	848414	Японія	268925
Китай	816824	Нідерланди	256762
Корея	652894	Україна	246218
Канада	516471	Колумбія	233536
В'єтнам	506449	Пакистан	222372
Польща	449059	Ірландія	209156
США	431330	Румунія	176393
Італія	408287	Туреччина	174043
Куба	332673	Бразилія	168308
Франція	312494	Південна Африка	168083
Іран	308754	Перу	163750

Джерело [15]

Нова ситуація потребувала теоретичного осмислення, спробою якого стала так звана «нова теорія зростання», що сформувалася в 1990-ті роки [12]. Згідно цієї теорії окремо розглядається кваліфікація людини, тобто набутий нею людський капітал, невід'ємний від свого носія, і знання, що не пов'язані з

конкретною особою. Людський капітал – це приватна власність, власник якої може шукати вигідніших шляхів його застосування, тобто кращих умов життя та праці, шляхом міграції. Знання не пов'язані з конкретною людиною безпосередньо, і хоча й можуть захищатися правом власності, патентами, здебільшого доступні для ширшого загалу. Вони створюють позитивні зовнішні фактори для розвитку всієї економіки. До того ж можуть бути використані безкоштовно, зокрема для імітації та репродукування певних товарів.

Разом з тим, знання та кваліфікація не можуть бути повністю розділені. Адже для продукування нових знань необхідним є застосування високої кваліфікації. Тому знання також пов'язані з індивідуумами. Фахівець може змінити місце працевлаштування і тим самим привнести свої знання до іншого працедавця, покращивши для нього конкурентні умови. Звідси випливає, що позитивні ефекти знань є локально обмеженими, оскільки знання використовуються конкретними фахівцями, які забезпечують їх трансформацію у продукти виробництва та послуги у певних місцях. Низка досліджень свідчить, що найуспішніше цей процес відбувається у пунктах, де концентровані дослідження та фірми, які конвертують знання у товари. Найвідоміший приклад – Силіконова долина у США.

Отже, позитивний для економіки ефект знань діє локалізовано. А оскільки знання розміщуються нерівномірно, умови прикладання людського капіталу неоднакові, тому периферія втрачає фахівців і, відповідно, потенціал розвитку, центр їх набуває, нерівномірність поглиблюється. При цьому і в центрі, і на периферії завдання політиків полягає у нарощуванні людського капіталу, що можна зробити або вкладаючи кошти в освіту та науку, або імпортуючи таланти з інших держав водночас намагаючись мінімізувати їхній відтік з власної країни.

Традиційно нації орієнтувалися на акумуляцію власного людського капіталу. Проте в останні десятиліття нові технології, засоби транспорту та зв'язку значно зменшили вартість трансакцій і пересування людського капіталу на великі відстані. Водночас фахівці отримали ще більше можливостей шукати місце проживання, яке забезпечує максимальний прибуток від інвестицій в їх людський капітал. Тепер не потрібно навіть фізично переміщуватися, можна транспортувати знання. Звідси, місця продукування та місце застосування людського капіталу можуть бути зовсім різними. Це водночас означає, що країна, яка успішно продукує людський капітал, не обов'язково матиме позитивні наслідки для економіки, оскільки в разі відпливу фахівців вона субсидує інші держави. У зв'язку з цим центральним питанням стає використання географічно локалізованого людського капіталу. Щоб не втратити його, навпаки, приростити, як показує досвід США, що є центром тяжіння для талантів з усього світу, крім привабливих умов життя та працевлаштування, країна повинна бути відкритою

для інновацій, забезпечити стійкий зв'язок між наукою і виробництвом, бути ліберальною до прибуття іноземців, не обтяжувати бізнес високими податками та бюрократичними процедурами тощо.

Разом з тим, дослідники висунули ідею «оптимального відпливу мізків», доводили, що він може мати не лише негативні, а й позитивні наслідки [7]. Зокрема, можливості еміграції фахівців в країни з вищими заробітками та кращими умовами життя створюють додаткову мотивацію для громадян країни походження щодо досягнення високого освітнього рівня, збільшення інвестицій в освіту. Наприклад, опитування в Кабо-Верде показало, що збільшення наміру емігрувати на 10 процентних пунктів збільшує вірогідність завершення середньої школи на 8 процентних пунктів. При цьому, оскільки не весь приріст фахівців абсорбується міжнародним ринком праці, освітньо-кваліфікаційний рівень робочої сили в країні походження підвищується. У випадках, коли фахівці не можуть знайти відповідної роботи вдома, еміграція дає змогу зберегти людський капітал, знизити соціальну напругу. Так, в таких країнах як Туніс і Марокко безробіття випускників вузів у кілька разів вище, ніж серед менш освічених однолітків. Прихильники оптимізації еміграції спеціалістів вказували також на додаткові фінансові ресурси для розвитку, що формуються завдяки переказам кваліфікованих мігрантів з-за кордону. Зокрема, дослідження в Гані показали, що перекази мігрантів в 5,6 разів перевищують витрати держави на освіту професіоналів. Крім того, пересуваючись в рамках «глобального села», де кордони між державами для інформації та знань стають дедалі умовнішими, мігранти-фахівці встановлюють професійні та ділові зв'язки в різних країнах, здатні сприяти трансферу знань та передових технологій на батьківщину. І, нарешті, повернення спеціалістів, збагачених знаннями та досвідом, отриманим за кордоном, може суттєво збагатити людський капітал країни їхнього походження. Так, опитування, проведені в п'яти науково-технологічних зонах Китаю, довели, що спеціалісти-повертання є помітно більш продуктивними, ніж їхні колеги, які не виїжджали за кордон (табл. 2). Крім того, отримані за кордоном знання сприяють покращанню ситуації мігрантів на вітчизняному ринку праці. Наприклад, за даними з Румунії повертанці заробляють на 12-14 % більше, ніж їхні колеги немігранти [3].

Таблиця 2

**Ефективність діяльності колишніх мігрантів та науковців,
які не виїжджали, за даними опитування в Китаї, %**

	Науковці- повертання	Науковці, що не вчилися і не працю- вали за кордоном
Запрошують іноземних візитерів	36,9	16,3
Започатковують міжнародні проекти	30,8	10,0
Імпортують іноземну технологію	47,7	21,3
Імпортують іноземний капітал	23,1	6,3

Джерело [14]

Таким чином, хоча прямі наслідки еміграції носіїв людського капіталу, як і вплив фінансового капіталу є негативними, проте непрямі результати «впливу мізків» мають ретельно вивчатися та враховуватися як такі, що мають потенціал позитивно впливати на економічний розвиток. Цей вплив, однак, не є ні обов'язковим, ні автоматичним і може відбуватися лише за наявності певних умов, що мають цілеспрямовано створюватися урядами як на національному рівні, так і в рамках міжнародної співпраці.

Можливі напрями політичних рішень щодо еміграції фахівців МОП об'єднала формулою 6R. До них належать: Recruitment – система рекрутування фахівців з-за кордону, Return – повернення фахівців на батьківщину, Reparation – компенсація з боку країни призначення витрачених на підготовку спеціалістів коштів, Restriction – заходи з обмеження виїзду фахівців, Resourcing – використання ресурсу фахівців з діаспори для розвитку країни походження, Retention – заходи із створення на батьківщині умов, які б сприяли залишенню фахівців вдома або їх поверненню на батьківщину [14].

Найменш перспективним у цьому списку виглядають репарації та обмеження виїзду. Вони суперечать правам людини та законам ринку, до того ж малоефективні і замість поставлених цілей можуть мати за результат лише деформацію міграційного процесу, його втечу «в тінь», в напівлегальні чи й

нелегальні форми. Тому зупинимось на інших варіантах, які, на думку авторитетного дослідника цієї проблематики Л. Ловелла зводяться до трьох основних: **міграційного менеджменту**, тобто встановлюваного урядами режиму в'їзду та виїзду; **політики зв'язків із діаспорою** та залучення її потенціалу в інтересах розвитку країни; а також внутрішньої політики, спрямованої на **демократизацію та прискорення економічного зростання**, що видається найбільш перспективним шляхом вирішення проблеми «відпливу мізків» у тривалій часовій перспективі [7]. Звичайно, на практиці застосовуються різні комбінації всіх трьох напрямів.

Щодо **міграційного режиму**, то велике значення мають процедури країн призначення, що встановлюють правила допуску іноземців на свою територію. Найбільш відомими подібними прикладами є заборона наймання в Південній Африці лікарів з інших африканських країн, які потерпають від дефіциту медперсоналу, а також затвердження Великобританією обмежень на рекрутування медичних сестер з низки країн, звідки відтік представників цієї професії набув небезпечного для системи охорони здоров'я масштабу. Ці заходи, однак, мало результативні. По-перше, заборони не стосуються приватних медичних установ, по-друге, якщо особа в'їжджає на іншій, ніж працевлаштування підставі (наприклад, об'єднання сім'ї чи навчання), відповідні обмеження на неї не поширюються [9].

Набагато успішнішими видаються заходи із залучення кваліфікованих іммігрантів, до яких на сьогодні вдаються розвинуті країни конкуруючи в боротьбі за таланти. Крім відомої бальної системи допуску до країни, коли найбільше балів нараховуються претенденту за освіту, знання мов (в Канаді це 49 балів із 100 можливих), практикується залучення фахівців на тимчасовій основі відповідно до списку дефіцитних професій (США, Франція), або залежно від рівня кваліфікації (Великобританія). Причому тимчасове працевлаштування спеціалістів часто є лише етапом для переселення на постійне проживання. Іноземні фахівці, яким запропоновано робочі місця із значно вищою, ніж середня, винагородою, звільняються від проходження тесту ринку праці, тобто з'ясування, чи не претендує на відповідне робоче місце місцевий мешканець (Німеччина). Більшість розвинутих країн надають можливість іноземним студентам вільно виходити на ринок праці після завершення навчання, розглядаючи їх як найбільш бажаних іммігрантів внаслідок набутого ними кваліфікаційного рівня, знання мови, інтегрованості в суспільство країни перебування.

Можливості прямого впливу на міграцію фахівців з боку країни походження в умовах поваги до права на свободу пересування обмежені. Разом з тим, задля збереження своїх «мізків» за кордоном вони можуть і зобов'язані захищати права мігрантів, зокрема, добиватися визнання їх дипломів і

кваліфікацій, протидіяти тим самим «втраті мізків» через виконання мігрантами некваліфікованої праці.

Країни походження накопили також доволі багатий досвід заохочення співвітчизників, особливо кваліфікованих, до повернення на батьківщину. Деякі з них використовували адміністративно-фінансові механізми. Наприклад, Колумбія видавала кредити на навчання за кордоном до 25 тис. доларів на рік на строк два роки (магістерський курс) за умови, що впродовж трьох місяців після завершення громадянин повернеться на батьківщину і залишатиметься тут визначений час. За виконання цієї умови держава відшкодовувала 45 % кредиту [13]. Подібні програми, однак, дорогі і малоефективні, адже не гарантують невийїзд фахівця в майбутньому, більше того, можуть стимулювати не стільки повернення, скільки еміграцію. Тому більш адекватним видається системний підхід, який передбачає не індивідуальне заохочення окремих осіб, а створення сприятливих умов для розвитку науки та впровадження інновацій у виробництво загалом.

Піонером таких програм ще в 70-ті роки минулого століття був Тайвань. Висунувши мету технологічного оновлення країни, тут визнали значення і необхідність залучення мізків співвітчизників з-за кордону. Політика розвитку освіти та науки і трансферу наукових досягнень у виробництво реалізовувалася водночас з посиленням зв'язків із співвітчизниками у Силіконовій долині США, куди тайванські посадовці їздили ще тоді, коли в світі взагалі мало хто знав про її існування. Вони запозичили основні риси моделі – зв'язок досліджень та виробництва, венчурне фінансування ризикованих починань. Було створено Технологічний парк з необхідною інфраструктурою, щоб звести разом дослідників та інвесторів, використати ефект кластеру. У 1990-ті роки з'явилися підстави говорити про «реверс мізків» (рис. 1). За оцінками, повертанні на сьогодні становлять до 80 % працівників Технологічного парку в місті Сінчжу [6].

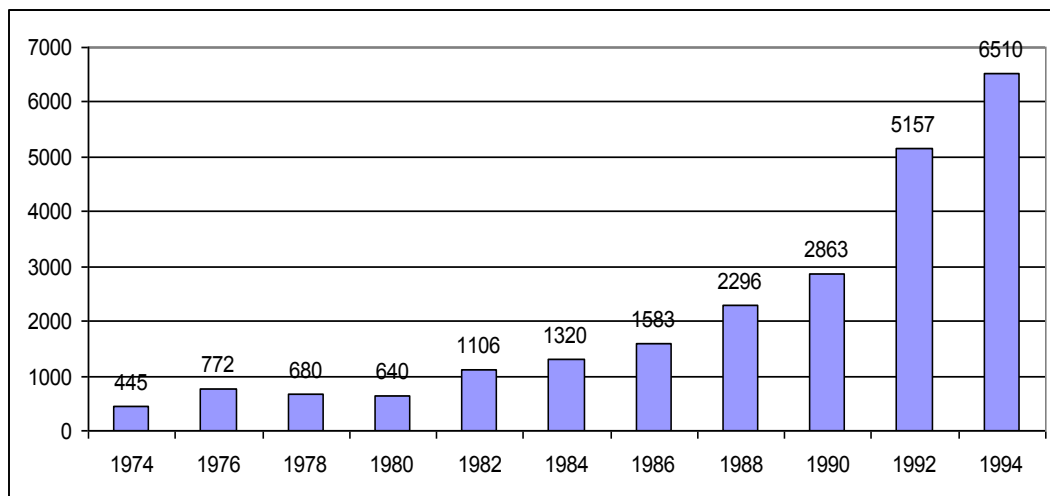


Рис. 1. Динаміка повернення фахівців до Тайваню в 1974-1994 рр.

Джерело [12]

Помітних успіхів у заохоченні повернення кваліфікованих мігрантів досяг Китай, де було успішно застосовано тайванську модель. Ще в 1989 р. тут створено сервісний центр для повертанців, який надає інформацію та конкретну допомогу у працевлаштуванні, вирішенні інших важливих питань. Колишні мігранти мають можливість скористатися допомогою для вирішення житлового питання, купівля ними автомобілів, комп'ютерів тощо звільняється від мита. Студентам, які навчалися за кордоном за власний рахунок, і вирішили повернутися додому, держава відшкодовує витрати на переїзд [2].

Низка місцевих органів влади створила в рамках зон розвитку нових та високих технологій спеціальні технологічні Парки для студентів, що навчалися за кордоном і повертаються на батьківщину. У цих парках такі ж інфраструктурні та фінансові вигоди, як і в інших технологічних парках, разом з тим в них враховано потреби повертанців, наприклад, засновано школи для дітей, що відповідають американським стандартам. У 2000 р. було уже 23 таких парка для студентів-повертанців. Упродовж тільки 1996-2000 рр. в країну повернулися 140 тис. студентів з США, які створили 3 тис. фірм із доходом в 3 млрд. доларів [11].

Враховуючи об'єктивні чинники міграційних переміщень, найбільш обнадійливими видаються ініціативи, що базуються на двосторонніх домовленостях між країнами походження та призначення, спрямованих не на обмеження міграційного потоку, а на його взаємовигідне використання, зокрема, шляхом запровадження різноманітних схем тимчасової, циркулярної міграції.

Такі проекти можуть передбачати співпрацю між установами двох країн, стажування персоналу, виділення країною перебування грантів для фахівців, які повертаються на батьківщину з метою створення умов для продовження їх професійної кар'єри. В умовах швидкого розвитку комунікативних технологій результативною може бути співпраця щодо дистанційного виконання фахівцями робіт для іноземного працедавця, коли вони отримують добре оплачувану роботу не покидаючи країну, сплачуючи податки на батьківщині.

Наступний напрямок діяльності урядів, який останніми роками все більше активізується, базується на усвідомленні можливостей **залучення потенціалу діаспори** з використанням різного роду комунікативних зв'язків. Діаспори розглядаються як джерело отримання практичної допомоги спеціалістів шляхом не лише їх повернення, а й тимчасових візитів, навіть віртуальної присутності. Завдяки фахівцям в діаспорі налагоджується сталий обмін знаннями та ресурсами. Залучення діаспорян до наукових, технічних, бізнесових мереж, які поєднують країну походження та перебування, дають змогу відкрити нові можливості для наукових досліджень та інноваційних інвестицій на батьківщині.

Для досягнення цих цілей співвітчизникам забезпечується найбільш сприятливий режим переміщення через кордон, у багатьох випадках – визнається подвійне громадянство. Навіть, якщо держава подвійного громадянства не дозволяє, є інші можливості заохотити діаспорян до поїздок на батьківщину. Наприклад, в Індії існує статус осіб індійського походження, який можуть отримати емігранти. Він чинний 15 років, дає право безвізового в'їзду в країну, навчання, працевлаштування. Інший статус – так звані заокеанські громадяни Індії, тобто нащадки індійських мігрантів. Вони можуть отримати позитивну візу на будь-яку кількість поїздок, з будь-якою метою та тривалістю, навчатися і працювати в Індії.

Трансфер знань з метою розвитку вітчизняної науки підтримується урядами шляхом заохочення спільних досліджень. Так, віднедавна в Китаї реалізується ініціатива, спрямована на залучення науковців з діаспори до спільної з китайськими науковцями роботи на одній з 126 баз інновацій, розташованих у різних куточках країни. Уряд виділив для реалізації програми 88 млн. доларів США на період п'ять років, або 126 тис. щорічно для кожної з баз. Кошти мають витратитися на запрошення видатних китайських науковців з-за кордону для тимчасового перебування і здійснення наукової роботи, їхню зарплатню, фінансування перельоту тощо. Додаткове фінансування держава виділяє на забезпечення спільно виконуваних проектів необхідним устаткуванням. Аналогічно в Хорватії в 2007 р. Міністерством науки, освіти і спорту створено спеціальний фонд, який фінансує проекти, що виконуються хорватськими та зарубіжними вченими, на суму до 200 тис. євро [2].

Перспективною видається співпраця місцевих громад з діаспорою. Наприклад, в Ізраїлі з 2000 р. діє програма, яка поєднує єврейські громади за кордоном з 27 регіонами Ізраїлю, її бюджет становить 25 млн. доларів на рік. Щорічно виконується приблизно 500 проектів, спрямованих передовсім на розвиток економіки та освіти. 10 тис. волонтерів-діаспорян кожного року прибувають до Ізраїлю для участі в них [2].

Низка країн намагається забезпечити зв'язок діаспори та місцевих спеціалістів через електронні мережі. Нараховано понад 40 таких мереж. Зокрема, у Східній Європі – це Форум науки та реформ в Румунії, мережа – Польські науковці за кордоном тощо. Однією з перших подібних ініціатив було заснування в 1991 р. Інститутом науки і технології Колумбії мережі, націленої на залучення спеціалістів з діаспори до наукових розробок на батьківщині. Ключова умова спільної роботи – подвійне керівництво виконанням проектів з боку провідних науковців у Колумбії і фахівців колумбійського походження за кордоном. Урядом Філіппін було створено мережу, учасниками якої є 2240 філіппінських високопрофесіоналів, які проживають здебільшого у США та Сінгапурі. Вона допомагає представникам діаспори знайти роботу на Філіппінах. Проте її основна мета – надавати консультативні послуги філіппінським організаціям, сприяти створенню за кордоном компаній, які б працювали на Філіппінах [2]. Чилійська глобальна мережа талантів для інновацій спрямована на мобілізацію можливостей чилійців за кордоном для допомоги у розвитку глобалізації чилійських компаній. Її учасниками є близько 400 впливових чилійців за кордоном. На 2011 р. вона допомогла в створенні уже 76 компаній у співпраці з 50 національними та зарубіжними партнерами (приватні корпорації, університети, технологічні дослідні центри), серед яких світові лідери біотехнологій та інформаційних технологій [10].

Зрозуміло, що найкращим варіантом розв'язання проблеми «відпливу мізків» є створення умов, за яких **кваліфіковані особи добровільно приймають рішення залишитися вдома**. Очевидно також, що основний аргумент на користь нееміграції – швидкий економічний розвиток. Приклади таких країн як Італія, Ірландія, Корея, Тайвань, що досягли значних успіхів у розвитку економіки і покращанні умов життя, свідчать, що спеціалісти чи студенти, хоча й продовжують виїжджати за кордон, наприклад, на навчання, у багатьох випадках визначаються на користь життя та професійної діяльності на батьківщині.

Економічне зростання, по-перше, зменшує розрив у доходах між країною походження та перебування, по-друге, створює можливості для інвестицій у розвиток науки і освіти на батьківщині, тобто покращує умови самореалізації фахівців, а також підготовки висококваліфікованих спеціалістів. Успішний економічний розвиток дає також змогу запровадити програми заохочення повернення, які є доволі витратними.

Важливі не лише обсяги фінансування науки й освіти, а й управління галуззю на прозорій, конкурсній основі, відкритість до світу, тісний зв'язок з виробництвом, як вирішальна складова забезпечення наукових досліджень ресурсами та належної оплати праці науковців. Водночас, державна підтримка необхідна для наукової молоді.

Важливим інструментом інноваційного виробництва і водночас повернення кваліфікованих співробітників є технопарки, тобто територіально виділені центри, де державою створюються максимально сприятливі умови для наукових досліджень та їх впровадження. Так, Тайвань, наприклад, витрачає на підтримку технопарків понад 18 % свого бюджету.

Ліквідація бюрократичних перепон на шляху розвитку бізнесу, заходи із заохочення іноземних інвестицій, у т.ч. і з боку діаспори, покращують економічні перспективи і водночас запобігають «відпливу мізків». Це красномовно підтверджує приклад Індії, де після 1991 р. уряд пішов шляхом економічної лібералізації. Хрестоматійним уже став приклад розвитку в країні виробництва програмного забезпечення: 19 з 20 провідних індійських компаній відповідного сектору були створені або управлялися вихідцями з діаспори. Відкрито 400 тис. нових робочих місць, прибутки від продажів перевищили 6 млрд. дол. на рік [1]. Результати спостерігаються й в інших галузях. В 1983 р. індійський кардіохірург, повертаєнець із США, відкрив госпіталь на 150 ліжок. Тепер це корпорація, що складається з 50 лікарень на 8,5 тис. ліжок, і є піонером у застосуванні телемедицини для обслуговування віддалених місцевостей, роботохірургії, розвитку медичного туризму. Ще один приклад – обробка діамантів. Індійська діаспора в Антверпені відіграла вирішальну роль в розвитку галузі. Тут зайнято мільйон працівників. Обсяг експорту, що 1968 р. становив 40 млн. доларів, на 2008 р. досяг 21 млрд., або 13 % усього експорту Індії [10]. Внесок діаспори в перетворення країни з експортера інженерно-технічних працівників на експортера високотехнологічних товарів і послуг очевидний.

На завершення, однак, треба підкреслити, що будь-які політичні рішення, спрямовані на протидію «відпливу мізків», можуть бути результативними лише, якщо економіка дійсно потребує спеціалістів відповідного рівня, а економічний успіх дає змогу належним чином винагороджувати їхню працю. Тому основний висновок із зарубіжного досвіду для України – єдиною дієвою протидією «відпливу мізків» є динамізація економічного розвитку, політична і соціальна стабілізація. Разом з тим це не означає, що в умовах всесвітньої конкуренції за таланти держава може собі дозволити очікувати економічного підйому. Щоб не потрапити у замкнене коло, коли економічні негаразди призводять до еміграції фахівців, а еміграція фахівців гальмує економічне зростання, рішучі дії необхідні уже сьогодні. Протидія відпливу мізків потребує комплексного підходу,

важливих реформ у різних сферах, від освіти та науки до умов започаткування бізнесу. Обмежимося, однак, вужчими рекомендаціями, що стосуються лише управління міграційними процесами та зв'язків з діаспорою. На нашу думку, виходячи з міжнародного досвіду, Україні необхідно: спростити процедуру визнання дипломів та кваліфікацій, набутих за кордоном; прискорити прийняття Закону України «Про трудову міграцію» та визначення статусу трудового мігранта; здійснити «картографування» діаспори, тобто виявити в її складі висококваліфікованих спеціалістів, допомога яких потрібна Україні; налагодити постійний обмін інформацією між потенційними експертами з діаспори та державними, науковими та освітніми установами в Україні; розвивати спільні наукові та освітні проекти; запрошувати науковців та викладачів з діаспори для читання коротких курсів лекцій, здійснення керівництва роботами студентів та аспірантів, проведення навчальних семінарів для державних службовців, організовувати відео-конференції; значно лібералізувати порядок імміграції висококваліфікованих іноземців; дозволити працевлаштування іноземних випускників українських вузів за отриманими в Україні спеціальностями.

Література

1. Международная миграция и развитие. Доклад Генерального секретаря. ООН A/60/871[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org/russian/esa/economic/a59_325.pdf.
2. Developing a Road Map for Engaging Diasporas in Development. A Handbook for Policymakers and Practitioners in Home and Host Countries, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://publications.iom.int/bookstore/free/Diaspora_Handbook_EN_For_Web_28May2013.pdf.
3. Drain or gain? Poor countries can end up benefiting when their brightest [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economist.com/node/18741763>.
4. International Mobility of the Highly Skilled /OECD. – Policy Brief, 2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
5. <http://download.ei-ie.org/docs/IRISDocuments/Education/OECD%20Conference/2007-00026-01-E.pdf>.
6. The Global talent index report: the outlook to 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.globaltalentindex.com/pdf/Heidrick_Struggles_Global_Talent_Report.pdf.
7. Jackson J. In Search of the Diaspora Effect: Lessons from Taiwanese and Indian «brain gain» for Jamaican «brain drain» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.policyinnovations.org/ideas/policy_library/data/01228/_res/id=sa_File1/.

8. Lowell L.B. Skilled Migration Abroad or Human Capital Flight? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.migrationpolicy.org/article/skilled-migration-abroad-or-human-capital-flight>.
9. Lowell L.B., Findlay A., Stewart E. Brain strain. Optimising highly skilled migration from developing countries. Asylum and Migration Working Paper 3 , 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ippr.org/assets/media/images/media/files/publication/2011/05/brains_train_1365.pdf.
10. Newland K. What we know about skill migration and development/ Migration Policy Institute. Policy Brief [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.migrationpolicy.org/research/what-do-we-know-about-skilled-migration-and-development>
11. Newland K., Plaza S. What we know about diasporas and economic development/ Migration Policy Institute. – Policy Brief, September 2013, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.migrationpolicy.org/research/what-we-know-about-diasporas-and-economic-development>.
12. Saxenian A. Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Cases of Taiwan, China, and India [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://people.ischool.berkeley.edu/~anno/Papers/INDUSTRY&INNOVATION.pdf>.
13. Straubhaar T. International Mobility of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange. – 2000. – HWWA Discussion paper 88 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/19463/1/88.pdf>.
14. Thorn K. International Mobility of Researchers and Scientists. Policy Options for Turning a Drain into Gain / UN University. – Research Paper N 2006/83 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.google.com.ua/search?q=Thorn+K.+International+Mobility+of+Researchers+and+Scientists&hl=ru-UA&gbv=2&oq=Thorn+K.+International+Mobility+of+Researchers+and+Scientists&gs_l=heirloom-serp.3...4454.4454.0.5547.1.1.0.0.0.140.140.0j1.1.0....0...1ac..34.heirloom-serp..1.0.0.pVgoU2grjFY.
15. Trachtman J. et al. The Global Competition for Talent [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fletcher.tufts.edu/~media/C86825BEBD33442A99E78F0A8A0D8990.ashx>
16. Wickramasekara P. Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation/ ILO [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/>.

Мар'яна Біль

ЗАХИЩЕНІСТЬ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЇХ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

Статтю присвячено науковому обґрунтуванню пріоритетів забезпечення захищеності трудових мігрантів зі збереженням їх інтелектуального потенціалу. Проаналізовано поточні міграційні тенденції в Україні – з практикою зайнятості на посадах, що не відповідають освітньо-кваліфікаційному рівню, стрімко зростаючою просторовою мобільністю молоді. Виділено основні сегментні групи потенційних мігрантів з України з високим інтелектуальним потенціалом та запропоновано пріоритетний інструментарій забезпечення їх захищеності.

Ключові слова: захищеність, трудовий мігрант, інтелектуальний потенціал, просторова мобільність.

The article is devoted to the scientific substantiation of priorities to ensure protection of migrant workers by preserving their intellectual potential. Current migration trends in Ukraine with the practice of employment in positions that do not conform to the educational qualification of rapidly increasing spatial mobility of young people are analysed. The main segment of potential migrants from Ukraine with high intellectual potential are allocated and preferred instrument to ensure their protection are offered.

Keywords: security, migrant worker, intellectual potential, spatial mobility.

Трудові мігранти у сучасному світі постають особами з особливим правовим статусом. У юридичному аспекті це проявляється через потребу додаткового правового регулювання їх діяльності. Натомість в соціокультурному аспекті виникає необхідність вияву асиміляційних процесів, посилення поліетнічності приймаючого соціуму зі збереженням певних атрибутів національної ідентичності. В економічному ж аспекті трудові мігранти виступають потужним продуцентом міграційного капіталу, що для регіонів України є одним із ключових «пасивних» джерел фінансування економіки загалом та споживчого ринку зокрема (в цьому проявляється непродуктивне його використання).

Особливість статусу трудового мігранта вимагає наукових досліджень механізмів забезпечення його захищеності. Ще більшої актуальності даний

процес набуває для осіб, котрі володіють високим інтелектуальним потенціалом. Такий потенціал проявляється через здатність освоювати і продукувати нові знання (створення інтелектуального продукту). Вітчизняні дослідження захищеності трудових мігрантів зі збереженням їх інтелектуального потенціалу відзначаються слабким рекомендаційним характером. Виникає необхідність теоретико-методологічного обґрунтування та формулювання практичних рекомендацій стосовно підвищення такої захищеності. Для цього важливо означити основні управлінські підходи, які можуть реалізовуватись через державні механізми і громадський сектор. Тому дане дослідження є актуальним, адже воно підносить таку проблему регулювання міграцій, як забезпечення захищеності трудових мігрантів зі збереженням їх інтелектуальних здібностей.

Теоретичну основу даного дослідження формують базові напрацювання з теорії соціального захисту населення. У вітчизняній науці найбільш видатними постатями у даній царині можна назвати В. Бідака, Д. Богиню, Н. Борецьку, І. Гнибіденка, А. Колота, Е. Лібанову, В. Онікієнка, У. Садову, А. Чухна та ін. Водночас, зріз вивчення захищеності трудових мігрантів зі збереженням їх інтелектуального потенціалу є менше розкритим. Тут вирізняються праці З. Бараника, С. Вовканича, Х. Копистянської, І. Майданік, О. Малиновської, С. Мельника, В. Ніколаєвського, О. П'ятковської, Л. Семів та ін.

Метою даної статті постає наукове обґрунтування управлінських пріоритетів забезпечення захищеності трудових мігрантів зі збереженням їх інтелектуального потенціалу.

Згідно досвіду попередніх років українська трудова міграція є переважно некваліфікованою. На основі цього навіть сформувався відповідний стереотип. Проте, насправді, є інша проблема – наші фахівці, часто представники інтелігенції, емігрують з метою працевлаштування на низькокваліфікованих посадах. Згідно результатів експертного опитування відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону Інституту регіональних досліджень НАН України (2013 р.), 50,7 % респондентів вказало, що мають вищий рівень освіти, аніж виконувана ними робота, і заслуговують на кращу працю [1]. Враховуючи, що це здебільшого особи з вищою або професійно-технічною освітою, котрі мають значний трудовий стаж (згідно вибірки опитування), така тенденція підтверджує проблемність поширеності низькокваліфікованої зайнятості наших громадян за кордоном.

Інший зріз проблеми – еміграція осіб з достатніми інтелектуальними задатками в окремих професійних групах, які не є затребуваними на вітчизняному ринку праці, або ж їх праця не є достатньо оплачуваною, або вони не мають належного матеріально-технічного забезпечення для реалізації своїх

ідей. Групу ризику тут формують представники наукової та освітньої сфер, особливо точних наук, які змушені за власний кошт проводити частину своїх наукових досліджень, закупаючи сировинні матеріали та використовуючи застарілу матеріальну базу.

Дуже загрозливою є помітно вища просторова мобільність української молоді. Особливо це стосується дітей старшого шкільного віку та студентів. Мусимо констатувати, що стрімко розвиваються міграційні освітні мережі. Вони залучають найбільш обдаровану та мобільну молодь, формуючи схильності і в інших осіб до наслідування їх міграційної поведінки (за ефектом кумулятивної причинності). Свідченням цьому – дані ООН щодо кількості навчання на денній формі громадян України в Польщі. Якщо у 2008/09 н. р. їх кількість становила 2831 осіб, то в 2012/13 – 9620 осіб [2]. Порівняно стабільною залишається кількість наших громадян, що здобуває вищу освіту і в інших провідних європейських країнах – Німеччині (9044 осіб), Чехії (1782), Італії (1727) та ін. У цілому за останні 12 років кількість української молоді, яка навчається за кордоном, зросла в 3,4 рази. Фахівці стверджують, що помітне зростання кількості освітніх емігрантів в окремих країнах Європи (Іспанії, Італії, Чехії та ін.) є наслідком виїзду «другого покоління українських мігрантів, дітей заробітчан» [3].

Загалом, за даними обстеження проекту технічного співробітництва МОП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами», 30,5 % мігрантів з України мають повну чи неповну вищу освіту. Частка осіб, котрі повернулись на батьківщину і мають вищу освіту (включно з неповною), становить близько 1/4 [3]. Хоча на перший погляд це видається недостатнім, проте і цей показник є добрим базисом для селективного включення кваліфікованих реемігрантів, особливо які мають достатній міграційний капітал, у соціально-економічні процеси в Україні.

Враховуючи сказане вище, можемо виділити три *сегментні групи*, на які має бути націлена державна політика в плані захищеності трудових мігрантів зі збереженням їх інтелектуального потенціалу (табл. 1). У загальному сенсі захищеність повинна визначатись комплексом заходів, спрямованих на дотримання у достатньому часовому періоді та в регламентованих просторових масштабах прав людини щодо її особистої свободи, життєвого рівня, рівноправності, праці, розвитку, відтворення, сприятливого середовища проживання (згідно підходу Садової У. Я. [4]). Для особи з високим рівнем інтелектуального потенціалу забезпечення таких умов є специфічним. Здебільшого такі особи є більш творчими, їх система цінностей відмінна від загальної маси людей, та вони потребують особливих умов і середовища реалізації здібностей. Забезпечення захищеності осіб з високим інтелектуальним

потенціалом є складнішим, адже в них вищі або специфічні вимоги до життєвого рівня, розвитку, сприятливого середовища проживання. Водночас загальні підходи забезпечення їх захищеності залишаються такими ж, як і для осіб, приміром, робітничих професій, інших («менш кваліфікованих») соціальних груп.

Таблиця 1

Основні сегментні групи потенційних мігрантів з України з високим інтелектуальним потенціалом*

Сегментна група		
<i>Фахівці «інтелектуальних» професій</i>	<i>Фахівці з вищою освітою, що виконують роботу нижчої кваліфікації</i>	<i>Молодь (до 35 років)</i>
Основні причини еміграції		
Труднощі повноцінної реалізації інтелектуального потенціалу в професійній діяльності, неналежна оплата праці	Незадоволеність рівнем оплати праці на батьківщині, навіть при умові зайнятості за фахом	Пошук ширших можливостей самореалізації і неперервного розвитку
Основні ризики еміграції для держави		
Ресурсорієнтована модель економічного розвитку, брак фахівців керівної ланки, науки й освіти	Втрата інвестицій у людський капітал	Демографічні, інтелектуальні втрати нації
Цілі регулювання		
Покращення умов зайнятості на батьківщині	Долання нелегальної міграції	Мотивація зайнятості на батьківщині
Цільовий інструментарій		
Цільові державні програми відновлення сфер зайнятості, у т.ч. зі стимулюванням процесів рееміграції представників окремих професійних груп	Контроль міграційних процесів (як правило, зайнятість на нижчих за кваліфікацією посадах притаманна нелегалам)	Державні гарантії першого робочого місця Сприятливі умови для ведення бізнесу (мікро-, малого)

* Складено автором

Розглянемо більш детально, яким чином можна забезпечувати збереження інтелектуального потенціалу населення у міграційних процесах. Одна річ, коли мова йде про *протидію втратам інтелектуального потенціалу* внаслідок еміграційних процесів (див. табл. 1 з виділенням основних ризикових сегментних груп у даному аспекті). Тут актуальними пріоритетами регулювання розвитку інтелектуального потенціалу населення повинні бути [5]:

1) усунення деформацій в особистісному сприйнятті ролі факторів досягнення успіху. Мова йде про цінність знань, адже в сучасному суспільстві, на жаль, досить часто особи з високими інтелектуальними здібностями, що не мають належної оплати їх діяльності, залишаються відторгненими із загальних суспільних комунікаційних процесів, не викликають поваги та розуміння цінності їх праці. Водночас ті особи, які відзначаються більш практичними навиками та вмінням адаптуватись, досягають значних результатів і викликають більшу прихильність у суспільстві;

2) сприйняття інтелектуальних здібностей як визначального фактора конкурентоспроможності фахівця на регіональних ринках праці. Мова йде про об'єктивізм працевлаштування, надання освітніх послуг, захисту прав інтелектуальної власності тощо. Від того, яким інтелектуальним рівнем відзначається особа, наскільки вона його проявляє та прагне розвивати, має залежати її кар'єрний ріст з відповідною оплатою праці;

3) акумулювання набутого потенціалу з недопущенням його втрати. Мова йде про те, щоб Україна та її регіони остаточно не втратили тих фахівців і ті знання, які акумулювались тривалий період в окремих сферах. Те саме стосується підготовлених нині вищою освітою фахівців, які можуть бути тимчасово незатребувані вітчизняним ринком;

4) зростання частки знаннємістких видів економічної діяльності національної економіки. Цей превентивний відносно розвитку інтелектуального потенціалу захід необхідний для якісних структурних змін в економіці з відходом від ресурсовитратних виробництв і таких, що не сприяють інноваційному прориву;

5) зменшення еміграційних відтоків громадян, які володіють високим інтелектуальним потенціалом. Це прямий захід відносно поставленої нами проблеми. Тут управлінські впливи мають спрямовуватись на тих осіб, котрі реалізують своє право на зміну місця перебування. Натомість попередні заходи вирізняються превентивним характером з націленістю на пониження втрат інтелектуального потенціалу за підходом непрямого факторного впливу.

За п'ятим напрямом, якщо особа дійсно бажає реалізувати свій високий рівень просторової мобільності, для держави важливо:

- 1) контролювати захищеність таких осіб у межах території-реципієнта;
- 2) формувати можливості реєміграції у рамках міграційних мереж циркулюючого характеру.

Оскільки сучасна ера глобалізації та вільної міграції з поступовим розмиванням її фізичних, віртуальних меж не припускає заборони реалізації права на вибір місця праці і проживання (згідно конституційних норм [6]), держава при умові еміграції своїх громадян повинна формувати відповідне правове поле з метою їх захищеності. Фактично до втратою такими особами громадянства держава має реалізовувати механізми правової, економічної, соціальної, культурної та інформаційної підтримки. При одержанні особами громадянства інших держав чи переходом їх в інший правовий статус мають зберігатись їх можливості комунікацій з батьківщиною із перспективами залучення в різні соціально-економічні процеси. До осіб з високим інтелектуальним потенціалом, безумовно, мають застосовуватись стимулятори для їх активного науково-освітнього, ділового, культурно-мистецького співробітництва з суб'єктами на батьківщині. Перевагою цьому є первинно вищий інтерес емігранта до країни походження і прагнення реалізувати певні сентименти до рідного народу.

Якщо розглядати конкретні управлінські підходи до забезпечення захищеності трудових мігрантів і збереження їх інтелектуального потенціалу, то слід розуміти складність такого завдання. Протягом достатнього періоду часу в ментальності українського народу сформувалось сприйняття меншовартості проти більш розвинених країн, поширена готовність працювати в умовах, що не відповідають встановленим стандартам. На тлі погіршення кон'юнктурних параметрів ринку праці в Україні вирішити таку проблему складно. Водночас на рівні держави має проводитись широкомасштабна інформаційна кампанія з формування правової культури населення. Для осіб з вищим інтелектуальним потенціалом такий базис дозволить не лише покращити знання у правовій площині, але й сприяти ціннісно-ментальній трансформації, усвідомленню власної цінності та гідності.

На рис. 1 відобразимо пріоритетний управлінський інструментарій забезпечення захищеності трудових мігрантів з акцентом на потребу збереження їх високого інтелектуального потенціалу.

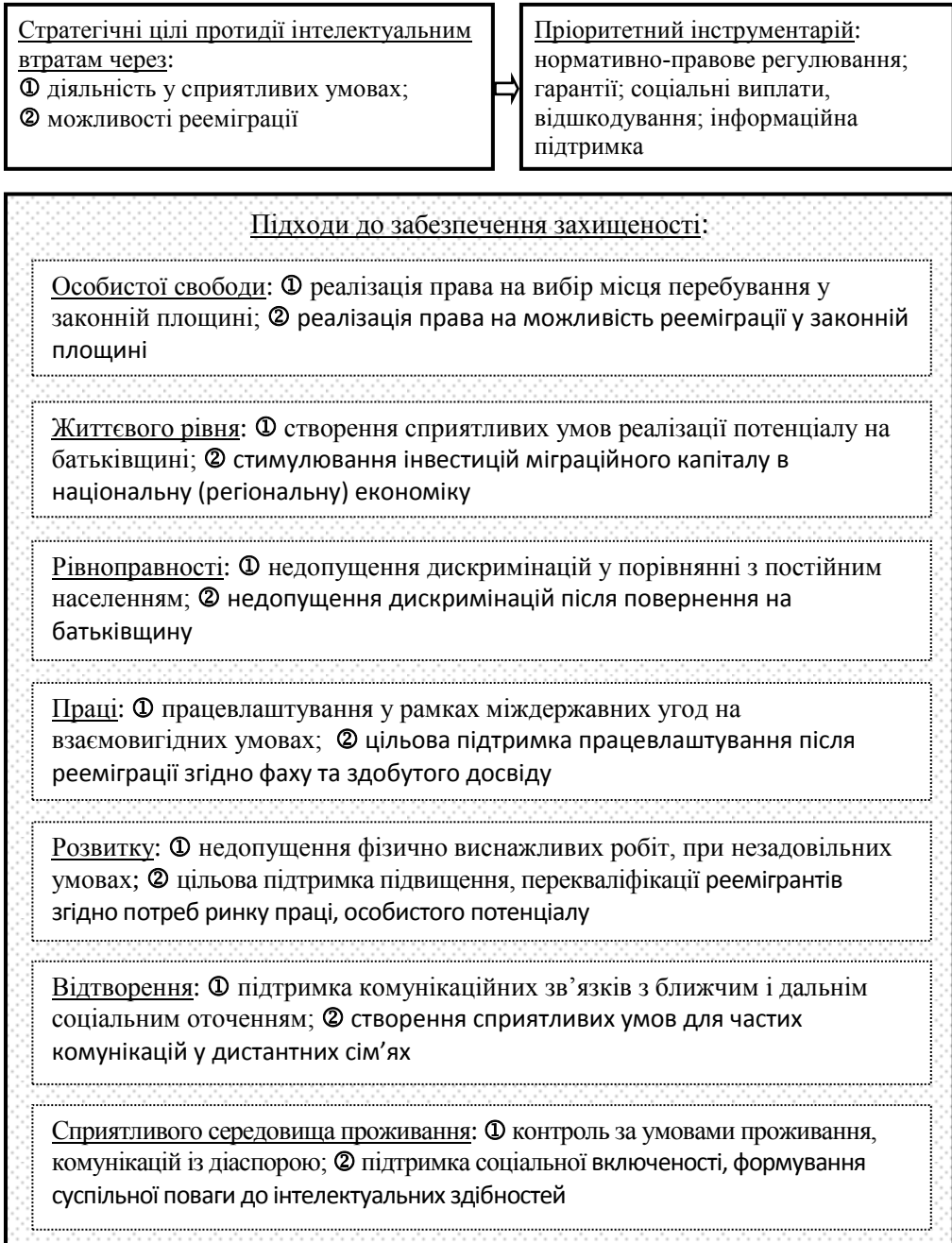


Рис. 1. Інструментарій забезпечення захищеності трудових мігрантів зі збереженням їх інтелектуального потенціалу*

* Складено автором

У підсумку слід зазначити, що протидія інтелектуальним втратам у міграційних процесах повинна здійснюватись, у першу чергу, таким інструментарієм, щоб одночасно чинити вплив на інші проблемні аспекти соціально-економічного розвитку. Оскільки сьогодні українська влада є реально обмеженою у ресурсах та мусить зосереджувати свою увагу на найбільш проблемних соціальних процесах, протидія втратам інтелектуального потенціалу внаслідок міграції не видається першочерговим завданням. Таким чином, не усвідомлюється катастрофічність поточної ситуації у довгостроковій перспективі. Вважаємо, що на даному етапі дієвими й специфічними заходами мають постати цільові обміни студентами зі східних регіонів України у країни ЄС. Такі обміни мають організовуватись на нетривалий період (3-6 місяців). Водночас для молоді сходу це матиме сильний вплив на світоглядне сприйняття цінностей, способу й якості життя за еталонними параметрами. Після повернення на батьківщину вони не лише матимуть новий інформаційний багаж, але й поштовх до подальшого розвитку й праці за підходами розвинених європейських країн – інноваційності, об'єктивності, моральності.

Отже, міграційний чинник насправді відіграє значно більшу роль у процесах розвитку українського суспільства, аніж здається на перший погляд. Особливо це актуалізується в контексті стримування процесів інтелектуалізації суспільства – радикального розширення масштабів і покращення використання знань, підвищення творчих можливостей соціальних систем усіх видів і рівнів, створення соціальних та технологічних передумов для найліпшого використання інтелекту кожної особистості й сукупного інтелекту [7, с. 185]. Можна і надалі фокусувати увагу держави на нагальних соціальних проблемах, що в підсумку не веде до їх вирішення у стратегічній перспективі. Прийшов час нових управлінських підходів – із розуміння значимості для подальшого розвитку інтелектуального чинника. Для України його потенціал є колосальним. Проте при умові подальшого зростання просторової мобільності населення та міграційних втратах осіб з високим інтелектуальним потенціалом (особливо молоді й інтелігенції) перспективи інноваційного прориву видаються нереальними.

Література

1. Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор): за матеріалами анкетного опитування / За ред. У. Садової. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. – 28 с.
2. Миграция: Основные обзоры и доклады ООН в экономической и социальной областях [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

- <http://www.un.org/ru/development/surveys/migration.shtml>.
3. Міграційний профіль. Україна : Державна міграційна служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dmsu.gov.ua/images/files/UKR_Migration_%20Profile_2013.pdf.
 4. Соціально-економічна захищеність мігрантів: загальнонаціональний та регіональний вимір : Запит на відкриття наукової роботи за відомчою тематикою. – Інститут регіональних досліджень НАНУ, 2013.
 5. Біль М. М. Інтелектуальна компонента соціально-демографічного потенціалу : управлінські підходи до ефективності використання на макрорівні // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму [гол. ред. Б. І. Холод]. – № 1 (4). – 2011. – 505 с. – С. 51–56.
 6. Конституція України : Закон від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
 7. Україна : інтелект на межі століть : Монографія / Керівник авторського колективу В. К. Врублевський. – К. : Інформаційно-видавничий центр «Інтелект», 2000. – 516 с.

Тетяна Гнатюк

BRAIN GAIN ДЛЯ УКРАЇНИ: ЧИ МОЖЛИВО ЗАЛУЧИТИ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ МІГРАНТІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ?

У статті автор визначає потенційні категорії висококваліфікованих мігрантів, які за допомогою заходів державної політики можливо залучити до інноваційного розвитку України. Увага звертається на українську молодь, яка навчається за кордоном, іноземних студентів в Україні та українських науковців, які виїхали за кордон з метою працевлаштування.

Ключові слова: висококваліфіковані мігранти, іноземні студенти, науковці, Україна.

The article deals with potential categories of highly skilled migrants that could be involved into innovative development of Ukraine through policy measures of the state. The author highlights the following groups: Ukrainian youth studying abroad, foreign students studying in Ukraine and scientists who left Ukraine for the purpose of finding employment abroad.

Key words: highly skilled migrants, foreign students, scientists, Ukraine.

Однією зі складових інноваційного розвитку держави є наявність інноваційного потенціалу, де важливу роль відіграє насиченість науковими кадрами і освіченість робочої сили [3, с. 3]. Вплив вищої освіти на інновації добре досліджений у західній науковій літературі і доведено позитивний зв'язок між двома факторами. Галузі, які виробляють інновації, використовують висококваліфікованих працівників, а галузі, які використовують інновації, потребують висококваліфікованих спеціалістів для кращого впровадження інновацій [13, с. 9].

Таким чином, виїзд населення за кордон з метою навчання, підвищення кваліфікації або працевлаштування у наукових установах має позитивний ефект на інноваційний розвиток лише за умови повернення таких людей у країну походження із подальшою участю у науково-технічних роботах або використанні її результатів. В іншому випадку мова йде про втрату кваліфікованих спеціалістів або «виток мізків».

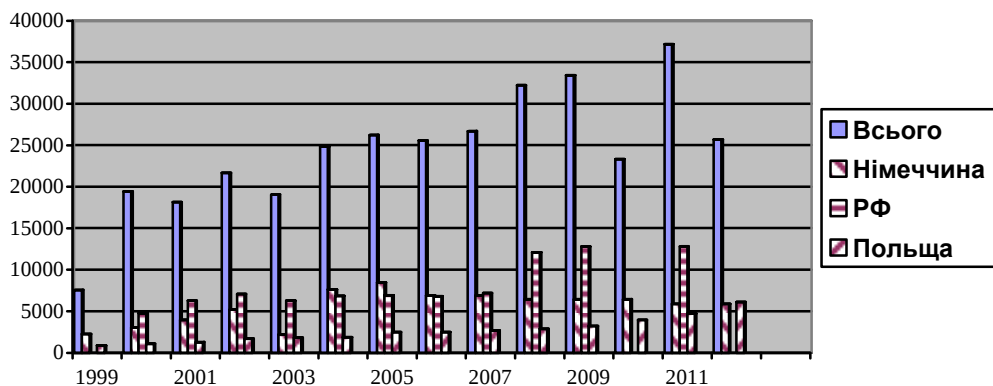
Залучення висококваліфікованих мігрантів до економіки країни лише через заходи міграційної політики, як за допомогою преференції у в'їзді або спеціальної візової політики для певної групи, не є вирішальними і достатніми факторами, які приваблюють мігрантів високої кваліфікації.

На думку А. Вентуріні, важливими є наступні чинники: наявність робочих місць для фахівців високої кваліфікації, що визначається структурою промисловості країни; високий рівень заробітної плати у порівнянні з країною походження; мова країни призначення (широко вживана, тобто міжнародна, або рідкісна); відкрита культура у суспільстві, що дозволяє іноземцям інтегруватися у суспільство; культура на підприємствах, яка надає іноземним працівникам можливості для зростання і отримання високих посад у компаніях (особливий наголос робиться саме на останній чинник). Таким чином, заходи імміграційної політики можуть залишатися неефективними, якщо деякі з наведених умов не забезпечені [14, с. 6].

Виходячи з наведених критеріїв, Україна не є привабливою для висококваліфікованих мігрантів з об'єктивних (нерозповсюджена мова, «закрита» культура у суспільстві і на підприємствах) і суб'єктивних причин. На сучасному етапі важка економічна ситуація і воєнні дії на Сході країни не тільки не сприяють залученню висококваліфікованої робочої сили або поверненню репатріантів, але навпаки – змушують українських громадян виїжджати на заробітки або шукати притулок за кордоном.

Не дивлячись на це, при виробленні державної політики щодо заохочення висококваліфікованих мігрантів українській державі, на думку автора, необхідно звернути увагу на такі категорії: українська молодь, яка навчається за кордоном, іноземні студенти в Україні, українські науковці, які виїхали за кордон з метою працевлаштування.

Участь студентської молоді у міжнародній мобільності може мати як позитивний, так й негативний ефект на інноваційний розвиток. У випадку України – тенденція до навчання за кордоном свідчить про недостатню якість української освіти, а також є одним з офіційних шляхів еміграції. За даними ЮНІСЕФ, кількість українських студентів у закордонних навчальних закладах постійно зростає: у 2011 р. їх чисельність досягла своєї максимальної позначки у 37 177 осіб. Однак станом на 2012 р. кількість даної групи зменшилася майже на 31 % і становила 25 682 осіб.



**Кількість українських студентів за країнами навчання
у 1999-2012 рр. (осіб)**

Джерело: За даними ЮНЕСКО, www.data.uis.unesco.org

Спостерігається розширення переліку країн, в яких навчаються студенти з України. Серед країн Європейського Союзу незмінною популярністю користується Німеччина, де у 2004-2006 роках навчалася найбільша частка студентів з України (максимальна кількість була зареєстрована у 2005 р. і становила 8 455 осіб). Також традиційним для української молоді стало навчання у Польщі та Угорщині. В останні роки студенти з України з'являються у навчальних закладах Франції, Італії, Великобританії, Чехії, Скандинавських країнах. Центром тяжіння для студентів з України є Російська Федерація, яка з 2001 року (за виключенням 2004–2006 років) тримає лідерську позицію. У 2011 р. кількість студентів з України в РФ сягнула максимального значення – 12 805 осіб. У 2000 р. найпопулярнішою країною для навчання за кордоном були США, де навчалася майже 38 % студентів з України. У подальші 12 років США залишалися у п'ятірці країн, куди їдуть навчатися українці, однак частка таких студентів є незначною (7,3 % у 2005 р.; 5,6 % у 2012 р.).

З виїздом української молоді на навчання за кордон Україна втрачає цінний людський капітал, оскільки після отримання іноземного диплому випускники прагнуть знайти роботу або у країні навчання, або в інших розвинутих країнах. На жаль, інформація про осіб, які повернулися в Україну після навчання в іноземних ВУЗах, не збирається в Україні. Однак, певну тенденцію відображають результати дослідження Міжнародної організації праці «Міжнародна мобільність українських педагогів і науковців»: майже 70 % респондентів, які отримали науковий ступінь за кордоном, живуть у країні навчання [4, с. 72].

Програми повернення талановитої молоді розробляються з 60-х рр. 20 ст. різними країнами, серед яких Туреччина, Індія, Південна Корея та інші. Такі програми передбачають направлення студентів на навчання або працю в країні Європи або США із обов'язковим поверненням до країни-походження. Деякі міжнародні організації, серед яких Міжнародна організація з міграції (за фінансової підтримки ЄС), Програма розвитку ООН, також започатковують програми сприяння поверненню інтелектуального капіталу під спільною назвою «Допомога у поверненні для розвитку». Існують також двосторонні програми з Німеччиною і Францією. Проте найкращим засобом для заохочення молоді до повернення є рекрутування не європейських спеціалістів, а представників діаспори країни-походження з відповідною кваліфікацією. Дана тактика допоможе перерозподілити ресурси і приведе в рух зворотну міграцію більш ефективно, ніж іноземні втручання [12, с. 138].

Крім того, потребує перегляду процедура визнання Україною іноземних дипломів про науковий ступінь або кваліфікацію (нострифікація), яка наразі є тривалою і дорогою (нострифікація включає в себе перевірку автентичності документів і встановлення відповідності кваліфікації в дипломі освітньо-кваліфікаційному рівню в Україні) і визнана молоддю однією з перешкод для повернення на батьківщину [4, с. 13].

Серед інших причин, що не сприяють поверненню молоді в Україну, незадовільна економічна ситуація в країні, відсутність професійної реалізації, а також активна селекція талановитих випускників з боку країн навчання. Наприклад, законодавство Німеччини надає право іноземним громадянам шукати роботу за спеціальністю протягом 1 року після отримання диплому.

Одним з факторів інноваційного розвитку країни є залучення іноземних студентів на навчання у вищі навчальні заклади і подальша їх селекція як висококваліфікованих працівників. Кількість іноземних студентів в Україні постійно зростає: у 2012/2013 навчальному році їх кількість зросла на 61,2 % у порівнянні з 2006/2007 навчальним роком і досягла позначки у 60,3 тис. осіб [1].



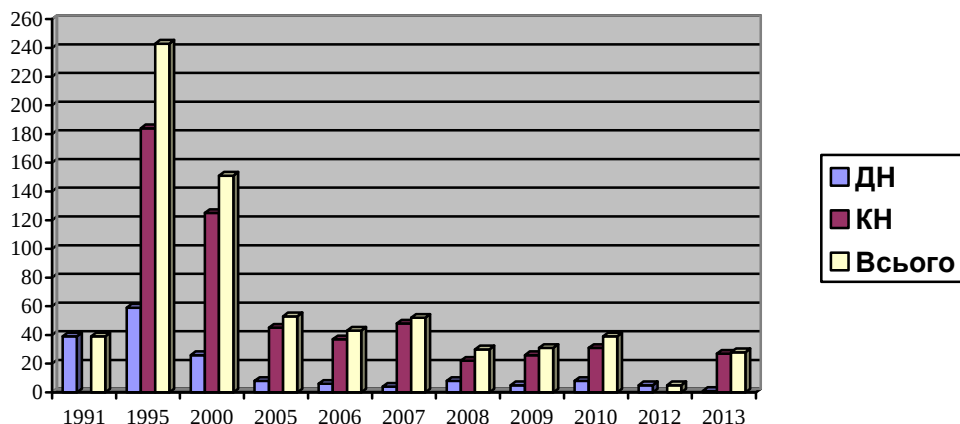
Джерело: Урядовий кур'єр. – 2013. – 29 серпня [1].

Не дивлячись на це, більшість іноземних студентів не пов'язують своє майбутнє з Україною після закінчення навчання. За даними дослідження Міжнародної організації праці (2014 р.) «Дослідження з питань інтеграції, злочинів на ґрунті ненависті та дискримінації різних категорій мігрантів», саме серед опитаних іноземних студентів найбільший відсоток тих, хто не зацікавлений отримувати громадянство України – 62,3% [2, с. 29].

Переймаючи досвід іноземних країн, Україні необхідно більше залучати іноземних студентів для навчання в Україні і заохочувати кращих випускників до подальшої роботи в країні. Для цього необхідні розроблені державні програми інтеграції іноземців і активна боротьба з дискримінацією іммігрантів у суспільстві.

Третьою категорією, на яку слід звернути увагу українській державі, є українські науковці, які виїхали за кордон. Еміграція з України фахівців вищої кваліфікації (докторів і кандидатів наук) відзначалася особливою інтенсивністю у 90-ті роки 20 ст. Наприклад, лише у 1995 р. на постійне місце проживання виїхали 243 науковця – 59 докторів і 184 кандидати наук. Основними країнами призначення у цей період були Росія, США, Ізраїль [10, с. 63].

**Фахівці вищої кваліфікації, які виїхали за кордон
у 1991-2013 рр. (осіб)**



Джерело: За даними Державної служби статистики України [5-11]

У 2000-х роках характер еміграції науковців змінився. Починаючи з 2005 р., рівень виїзду фахівців вищої кваліфікації знижується: за останні 8 років Україну залишило 45 докторів наук і 236 кандидатів наук. Наприклад, у 2013 р. виїхав 1 доктор наук і 27 кандидатів наук [11, с. 5]. Деякі зміни спостерігаються у переліку країн призначення. Хоча США, Росія і Німеччина зберігають свої позиції, основна частка кандидатів наук емігрує до інших країн, що свідчить про розширення географії спрямування українських науковців [10, с. 69].

Серед ймовірних причин низької еміграції українських науковців може бути недосконалість статистичного обліку виїзду даної групи, адже остаточному виїзду часто передує освітня міграція, виїзд з метою підвищення кваліфікації, викладання або участь у міжнародному проекті, що у свою чергу не фіксується міграційною службою.

Низький рівень еміграції українських науковців може також свідчити про їх недостатню конкурентоздатність на світовому ринку праці. По-перше, розвинуті країни залучають іноземних висококваліфікованих працівників у хай-тек галузі, природничі або інженерні науки, які виробляють інновації. В Україні більшість дисертацій захищаються у галузі суспільних наук. Наприклад, у 2013 р. з отриманих дипломів докторів і кандидатів наук природничі науки склали 12,4 %, а технічні науки – 16,0 % [11].

Крім рівня кваліфікації, вирішальним чинником для еміграції є володіння англійською мовою, рівень якої в українських науковців є недостатнім.

Наприклад, за даними Державної служби статистики України у 2013 р., лише 13,9 % докторів наук і 11,3 % кандидатів наук зазначили, що вільно володіють англійською мовою (частка фахівців вищої кваліфікації, які володіють англійською мовою в Україні для докторів і кандидатів наук становить 76,4 % та 79,2 % відповідно) [11].

На жаль, на сучасному етапі Україна за економічним рівнем розвитку та ставленням до науки не може зрівнятися з розвинутими країнами. Внаслідок цього повернути українських науковців до України не видається можливим. Крім того, досвід і навички, що отримані науковцями під час роботи за кордоном, не завжди вдається застосувати в Україні через застаріле обладнання і організаційну інертність [4, с. 13]. Одним із рішень можуть бути державні гостьові програми викладання українськими науковцями, які працюють за кордоном, в українських університетах.

Література

1. Динаміка чисельності іноземних студентів, які навчалися у вищих навчальних закладах України у 2006-2013 роках // Урядовий кур'єр. – 2013. – 29 серпня [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/inozemci-dedali-chastishe-obirayut-dlya-navchannya/p/>.
2. Дослідження з питань інтеграції, злочинів на ґрунті ненависті та дискримінації різних категорій мігрантів / Позняк О., Федорович І., Моркова О. Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні. 2014. – 101 с.
3. Інноваційний розвиток в Україні: наявний потенціал і ключові проблеми його реалізації: Аналітична доповідь Центру Разумкова // Національна безпека і оборона. – 2004. – № 7. – С. 1-24.
4. Купець О. Міжнародна мобільність українських педагогів і науковців / Ольга Купець / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МРП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт МОП, 2013. – 135 с.
5. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2008. – 361 с.
6. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. – К., 2009. – 347 с.
7. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. – К., 2011. – 282 с.

8. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2012. – 305 с.
9. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2013. – 287 с.
10. Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2013 році: Доповідь [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
11. Фахівці вищої кваліфікації в Україні у 2013 році: Доповідь [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
12. Olesen H. Migration, Return, and Development: An Institutional Perspective / H. Olesen // International Migration. – 2002. – Vol. 40 (5). – P. 125–149.
13. Venturini A. Are Migrants Spurring Innovations? / A. Venturini, F. Montobbio, C. Fassio // MPC Research Report 2012/11. Migration Policy Center, 2012. – 46 p.
14. Venturini A. Innovation and Human Capital: the Role of Migration / A. Venturini / Migration Policy Center, October 2013. – 15 p.

Любава Матлай

СУЧАСНІ МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В ІСПАНІЇ: ЦИРКУЛЯЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Статтю присвячено розгляду міграційних процесів в парламентській монархії, зокрема, міграції кваліфікованої робочої сили. У післяфранкістський період держава активно використовувала працю іммігрантів. Якщо у 70-80-ті роки минулого століття Іспанія була експортером некваліфікованих робітників, то на сучасному етапі країна потерпає від відтоку високоосвічених спеціалістів.

Ключові слова: міжнародна міграція, Іспанія, освіта, занятість, людський капітал, «циркуляція мізків».

This article is devoted a review of contemporary migration processes in a parliamentary monarchy, in particular, the migration of highly qualified professionals. Spain became one of the major labor importers in the post- Franco period. Spain was the exporter of unskilled workers in 70-80 years of the last century, now there is that highly educated professionals leave territory of Spain.

Key words: international migration, Spain, education, employment, human capital, «brain circulation».

У третьому тисячолітті посилилася увага до людського капіталу, як визначального фактору розвитку світової економіки. Невпинно зростає попит на висококваліфікованих спеціалістів. З розвитком високих технологій та комунікацій, продовжуються міграційні процеси, особливістю яких є інтелектуальна міграція, завдяки якій спеціалістам найвищої кваліфікації відкриваються нові перспективи для кар'єрного зростання, професійного удосконалення та високої заробітної плати у провідних державах світу.

Вперше проблема відтоку кваліфікованих кадрів стала предметом наукових досліджень у 60-ті роки XX століття. Вченими були проаналізовані міграційні потоки з Півдня на Північ. Друга хвиля академічної активності припала на середину 90-х років, відколи інтенсифікувалися глобалізаційні процеси у світовій економіці та посилився попит на людські ресурси у розвинених державах. «Відтік мізків» став неминучим наслідком глобалізації та інтернаціоналізації.

Проблеми міждержавної міграції кваліфікованих кадрів, у тому числі і проблеми «відтоку мізків», в останні роки стали аналізуватися західними дослідниками найчастіше в контексті «циркуляції мізків». Наприкінці другого тисячоліття під терміном «циркуляція мізків» стали розуміти циклічні переміщення за кордон для навчання та роботи і повернення на батьківщину спеціалістів, збагачених досвідом в інших державах.

Вищезгаданий тематиці присвячені ґрунтовні праці науковців – Ліндзі Лоувелл, Алана Фіндлі, Емми Стюарт, Махбуба уль-Хака, Амарт'є Сена, Кармен Енрікес Гонсалес та інших.

Варто нагадати історичні факти. У 1492 році Іспанія вперше організувала «відтік мізків» з королівства, вигнавши євреїв-сефардів. Згодом, останні майже півтисячоліття, контролювали торгівлю діамантами в Європі та Близькому Сході, створили світові центри торгівлі дорогоцінним камінням в Лісабоні та Антверпені. У підсумку, примусове вигнання «мізків» тільки зашкодило монархії.

В останню чверть XX століття Іспанія здійснила «потрійний стрибок» – до консолідованої демократії, ліберальної економічної моделі та успішно інтегрувалася в структури ЄС. Країна стала привабливою для іммігрантів з інших держав. Число іноземців, що проживають в Іспанії, значно збільшилося у післяфранкістський період. Спеціальною урядовою програмою із врегулювання міграційних процесів, було визначено регіони, з яких прибуває найбільше легальних та нелегальних мігрантів. Поряд з країнами Північної Африки, Латинської Америки, Китаєм названі Польща, Румунія та Україна [8]. Регулюють питання залучення та використання іноземних працівників Міністерство внутрішніх справ, Міністерство праці та соціальних питань. Якщо перше контролює міграційні потоки, готує пропозиції щодо удосконалення законодавства у сфері міграційної політики та визначає її пріоритетні напрямки, то інше міністерство надає та продовжує дозволи на трудову діяльність, спрямовує зусилля на допомогу у соціальній адаптації іноземців. У травні 2000 року створено Державний секретаріат з міграційної політики при Міністерстві внутрішніх справ. Очільник секретаріату є членом двох державних установ: Міжвідомчої комісії з імміграційних справ, яка аналізує дії уряду з питань імміграції та надання притулку, та Вищої ради з питань імміграційної політики, яка координує роботу уряду з цих питань. У державі існує система квотування кадрів. Таким чином, з метою підвищення ефективності такої системи, урядові кабінети використовують і інші інструменти управління трудовою міграцією. Альтернативою квот стали угоди з країнами-постачальниками кадрів. Для прикладу, між Іспанією та Україною 26 січня 2007 року була підписана двостороння державна угода, яка на правовій основі створила механізми

міждержавного політичного, адміністративного контролю та регулювання міграції.

Іспанські дослідники Л. Медіна і М. Бусто дали розгорнуту характеристику динаміці міграційних процесів у 1998-2008 роках. У 90-ті роки половина мігрантів прибула із країн ЄС – Великобританії, Німеччини, Португалії. Африканці склали 19 відсотків, вихідці зі Східної Європи – 4 відсотки, на переселенців із Північної та Південної Америки припало близько 21 відсотка від загальної кількості переселенців [1]. У 2000 році частка європейців серед іммігрантів скоротилася, тоді як значно виросла кількість прибулих з Марокко та Еквадору. У 2001 році іноземці в Іспанії становили 2,5 відсотка від загальної чисельності населення. На початку нового тисячоліття посилювалися тенденції до зростання імміграції з країн Латинської Америки. У той час, як мігранти з країн ЄС мають право працювати в Іспанії, відповідно до положень Маастрихтського договору, вихідці з інших держав повинні отримати дозвіл на працевлаштування.

У червні 2014 року відбулася презентація щорічника міграційних процесів в Іспанії "Імміграція та еміграція: міфи та реальність", організована іберійським відділом Організації міжнародної міграції, неурядовими аналітичними центрами Іспанії. Державний секретар Іспанії з міграційних питань Анна Террон, яка взяла участь у презентації, заявила, що у 2010-му році відбулася зміна циклу традиційно хвилеподібних міграційних процесів і порівняла сучасний етап з нульовою точкою спрямованої вниз синусоїди [6]. Іншими словами, спостерігається затухання імміграційного циклу.

За останні тридцять років у парламентській монархії досягнуто високого рівня людського потенціалу і домінуючою силою на ринку праці стали випускники середніх та вищих навчальних закладів. Утім, після економічної кризи 2008 року прослідковується висока географічна та професійна мобільність іспанців у пошуках добре оплачуваної перспективної роботи та процеси еміграції фахових спеціалістів до інших держав.

Зараз у країні існує високий рівень безробіття серед молоді. Багато молодих спеціалістів змушені працювати за низьку платню, яка складає приблизно тисячу євро (їх називають мільєврїтас, що означає іспанською miles de euros – тисяча євро). Урядовий кабінет М. Рахоя, враховуючи ці факти, запропонував якомога швидше прийняти європейський план зайнятості молоді, виділити кредити малому та середньому бізнесу під мінімальні проценти Європейського інвестиційного банку, заохочувати інвестиції єврофондів, які спрямовані на створення робочих місць, реалізувати план створення архітектури внутрішнього євrorинку [7]. Вирішувати злбоденні питання зайнятості населення покликаний Національний інститут зайнятості, у штаті якого 700

представництв у всіх 52 провінціях держави. Установа координує діяльність національних центрів професійного навчання, забезпечує їх новітніми освітніми та інформаційними технологіями, активно взаємодіє з іспанськими та європейськими службами зайнятості. Доречно додати, якщо у 90-ті роки держава використовувала інструменти макроекономічної політики, створюючи інституційну систему зайнятості, то сьогодні акценти зміщено на мікроекономічне регулювання, розвиток соціального діалогу, реформування трудового законодавства та трудових відносин, тобто на використання пасивних заходів боротьби з безробіттям, які не потребують додаткових фінансових ресурсів.

Іспанська преса вказує на парадокс сучасної Європи: при високому рівні безробіття існує п'ять мільйонів вакансій [5]. Іспанія є єдиною країною європейської периферії, де багато кампаній повідомили про труднощі із заповненням робочих місць, що потребують високої кваліфікації. Велика кількість висококваліфікованих спеціалістів не погоджуються працювати на посадах, де потрібна нижча кваліфікація. Вони намагаються знайти своє місце на міжнародному ринку праці, де б могли розвивати свої здібності та таланти і при цьому отримувати високу заробітну плату. Дані з Реєстру іспанців, які проживають за кордоном (PERE), показують, що у січні 2009 року було зареєстровано майже півтора мільйона іспанців за кордоном. У січні 2013 року ця цифра складала більше двох мільйонів. Таким чином, протягом чотирьох років батьківщину залишили більше 500 тисяч іспанців. Серед них число висококваліфікованих спеціалістів коливається від 70 до 195 тисяч осіб [2].

Нова трудова еміграція, певним чином, сприяє подоланню безробіття та має профіль, що відрізняється від традиційного: у той час, як Іспанія історично експортувала некваліфікованих робітників, вперше міграція відбувається переважно особами з високим освітнім рівнем. Це пояснюється тим, що в період консолідованої демократії відбулося значне зростання чисельності студентів у державних вищих навчальних закладах. У 1980-2005 роках їх кількість збільшилася до півтора мільйона. Тобто, вищу освіту здобувало 30,5 % молоді парламентської монархії. Частка осіб з університетськими дипломами серед всього працездатного населення підвищилася з 5 до 10 %. Вища освіта перестала бути елітарною та доступною лише обмеженому колу людей. Крім того, вагомо зросла участь на ринку праці іспанських жінок: у 1975 році представниці прекрасної статі складали 32 відсотки працюючих, а у 2005 році – вже 49 відсотків.

Якщо раніше латиноамериканці намагалися потрапити до Іспанії у пошуках прийнятної роботи, то сьогодні іберійці стали джерелом висококваліфікованої робочої сили для Латинської Америки. Тільки у 2011 році з Іспанії в Ібероамерику та США виїхало більше 60 тисяч спеціалістів. Найбільше

емігрують в Бразилію, Колумбію та Перу, де гостро відчувається потреба у кваліфікованих менеджерах, лікарях, інженерах та фармацевтах [4]. Латиноамериканські компанії активно залучають іспанців для роботи зі спеціальним високотехнологічним обладнанням.

Науковці звертають увагу на необхідність посилення координації між приватним сектором, університетами та державою, як на ключове питання у стратегії раціонального використання людського капіталу [6]. На думку багатьох аналітиків, Іспанія може втратити покоління нових емігрантів назавжди, якщо не запропонує їм привабливі кар'єрні можливості та конкурентоспроможну заробітну плату (це завдання не можна вирішити, скорочуючи бюджет на освіту, дослідження та інновації). «Відтік мізків» має негативні наслідки для економіки держави, оскільки на освіту кваліфікованого спеціаліста витрачається понад 60 тисяч євро. Інші вчені вважають, що більшість іспанців, які емігрували за кордон, при поліпшенні економічної ситуації, повернуться на батьківщину, враховуючи культурні та ідіоматичні бар'єри, що відчувають в країнах перебування. Досвід таких заробітчан буде неоціненним для Іспанії [3].

У листопаді 2013 року іспанським парламентом прийнято Загальний закон підвищення якості освіти, який врахував зміни на ринку праці, зумовлені фінансово-економічною кризою та зростанням безробіття серед молоді. Посилено увагу на універсалізацію та відкритість освіти для всіх соціальних груп молоді, на підвищення якості викладання іноземних мов. Уряд вирішив прищеплювати студентам розуміння важливості освіти та духу підприємця, крім того ввів у всіх середніх та вищих навчальних закладах двомовність – навчання іспанською та англійською мовами.

Іспанія намагається залучати до навчання у своїх університетах тисячі латиноамериканців, марокканців та представників інших народів, заохочуючи циркуляцію знань. У той же час тисячі іспанців навчаються в найпрестижніших університетах Європи та США, Австралії, Канади, використовуючи інноваційні та економічні переваги інтелектуальної міграції. Прикладом вдалої «циркуляції мізків» може слугувати біографія відомого дипломата, міністра закордонних справ Іспанії (1992-1995 рр.), Генерального секретаря НАТО (1995-1999 рр.), першого очільника європейської дипломатії (1999-2009 рр.) Хав'єра Солани. Здобувши вищу освіту у Великобританії, Солана отримав престижну стипендію фонду Фулбрайта, пройшов стажування та працював у США науковим співробітником на кафедрі фізики університету штату Вірджинія. Повернувшись на батьківщину, став одним із найповажніших іспанських та світових політиків.

Узагальнюючи, слід сказати, що кожна держава має піклуватися про навчання, залучення та утримання висококваліфікованих кадрів. Використати

переваги від міждержавних міграційних процесів висококваліфікованих кадрів, в умовах зростаючої конкуренції, можна тільки створюючи інституційні умови та механізми для розвитку людського капіталу, вкладаючи в цю сферу значні фінансові ресурси.

Література

1. Busto M.M., Medina L. G. La dinámica de los flujos migratorios de entrada en España//Anuario Instituto de Estudios Fiscales, Instituto de Estudios Fiscales, 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/61.
2. Espana pierde su talento // Invisibles.Revista digital sobre colectivos invisibles, 01.06.2012.
3. González Enríquez C. La emigración desde España, una migración de retorno // Análisis del Real Instituto Elcano (ARI). – 04.01.2012 – 17.01.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/web/rielcano_es.
4. González Enríquez C. Los nuevos emigrantes españoles // El Pais, 15.10.2013.
5. González Enríquez C. ¿Emigran los españoles? Análisis del Real Instituto Elcano (ARI). – 3/ 9/2013 – 18/9/2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/web/rielcano_es.
6. Inmigración y emigración: mitos y realidades // Anuario de la inmigración en España 2013, edición 2014 – 320 p.
7. Martínez D. La paradoja de Europa: Paro elevado, pero hay cinco millones de vacantes // La Vanguardia, 15.06.2013.
8. Programa Global de Regulacion y Coordinacion de la Extranjeria y la Inmigracion. Ley de extranjeria y legislacion complementaria. Madrid, 2002.
9. The Lost Generation: Brain Drain in Spain // The Economist, May, 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://imperialmanagementreview.com/article/the-lost-generation-brain-drain/>.

Світлана Одинець

«ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ» ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ: ФАКТОРИ ЗМІНИ ЖИТТЄВИХ СТРАТЕГІЙ УКРАЇНОК ІТАЛІЇ

У статті проаналізовано особливості міграційних проектів українок, які починали в Італії з низькокваліфікованих робіт, але упродовж десятиліття досягли вагомих соціальних успіхів в цій країні. Ця група жінок вперше досліджується у соціальній структурі української міграції до Італії. Авторка розглядає особливості «професіоналізації» жіночої міграції у конкретні часові етапи – момент виїзду, час до легалізації, період активної інтеграції у суспільство перебування після отримання легального статусу. Встановлено фактори і причини, через які міграція жінок стає їхнім емансипаційним проектом.

Ключові слова: життєві траєкторії, професійна міграція.

The article discusses peculiarities of successful migration projects of the Ukrainian women who have attained substantial social achievements in a host country during the last decade. This specific group of migrants in the social structure of Ukrainian migration is explored for the first time in Ukraine. The author explores the features of «professionalization» of Ukrainian women's migration at different stages of migration – at the time of departure, during the period preceding the legalization and in the period of active integration into a host society after obtaining proper legal status. The author argues that migration of women with high level of social ambitions could be considered as their emancipation project.

Key words: life trajectories, professional migration

У глобальних міграційних рухах професійна міграція є одним з найбільш актуалізованих транснаціональних феноменів, аналіз якого постійно переосмислюється і дискутується вченими в усьому світі. Найчастіше, під професійною міграцією розуміється міграція високоосвічених і кваліфікованих осіб, які переїжджають до іншої країни з наміром зайняти приблизно ту саму соціальну позицію, яку вони займали у своїй країні [10, с. 1]. Проте, чи справді фізичне переміщення особи є важливим чинником у глобальному світі, чи доцільно говорити лише про дві країни (країну призначення і країну походження), яким чином детермінувати кваліфікованість особи і чи під силу це

національним урядам країни призначення, що відбувається з «професіоналізмом» мігрантів у транснаціональній перспективі – всі ці та багато інших питань є імпульсом до розширення дослідницької оптики у дослідженні сучасної професійної міграції.

У цій статті на прикладі сучасної жіночої міграції до Італії, показано тип професійної міграції, який не підпадає під класичні дефініції. Для аналізу відібрано десять інтерв'ю з українськими мігрантками, які розширюють існуючі дотепер уявлення про міграційні траєкторії українок. А також потенційно можуть змінити підходи до теоретичного аналізу феномену професійної міграції у глобальному світі.

Традиційно українська міграція до Італії, в якій 80 % складають жінки, описується дослідниками як низькокваліфікована, і приклади успішних міграційних проектів, коли українки не лише зберігали свій професійний статус, набутий в Україні, але й підвищували його, досі не аналізувалися дослідниками взагалі.

Контекст дослідження

Італія є третьою країною за кількістю трудових мігрантів з України¹, після Польщі й Росії [6], і першою – за рівнем жіночої міграції [4]. Від часу першої італійської урядової легалізації у 2002-му році до четвертої у 2013-му кількість легалізованих українців зросла майже удвічі – зі 114 тис. до 223 тисяч [1]. Українська мігрантська спільнота в Італії упродовж останніх років є лідером за кількістю жінок-мігранток: 80 % від загальної кількості українських мігрантів. Таким чином, за цим показником українці обігнали навіть філіппінців і бангладешців – етнічні спільноти, представники якої мігрували до Італії після Другої світової війни і які живуть в Італії вже третє покоління.

Українська жіноча міграція до Італії почалася у другій половині 1990-их, в період масштабної трансформації соціального простору, спричиненого розпадом СРСР, що означало не лише економічні виклики для українців, але і переформатування їхніх колективних та індивідуальних ідентичностей.

До міграції (спочатку, здебільшого, в ближчі країни – Польщу, Чехію, а пізніше і в південно-європейські – Італію, Португалію, Грецію) вдавалися українки, які втратили роботу, або ті, які працювали у бюджетній сфері. Здебільшого вони знаходили роботу у сфері домашнього догляду і там працюють до сьогодні. Проте, у цьому загальному масиві є також немало інших міграційних тактик, зокрема і таких, які завершилися професійним успіхом і самореалізацією жінки як фахівця. Під час антропологічного дослідження українок в Італії² вдалося виокремити групу жінок, які в'їхали до Італії не на офіційне запрошення національного уряду, а за типовою, для більшості

мігранток схемою – через туристичну візу, проте через 10-12 років вони «повернули» собі в Італії ту ж статусну позицію, яку мали в країні походження – Україні або навіть досягли вищої.

Ці жінки мігрували між 1999 і 2005 роками. За своїм регіональним походженням мігрантки є вихідцями з різних місцевостей: більшість походить із Західної України, але є також жінки зі Східної і Центральної частини країни. Деякі мігрантки походять з великих міст (Львів, Донецьк), інші проживали до міграції у провінційних містечках і невеликих туристичних центрах (Городок, Кам'янець-Подільський) або у селі – на Волині і Тернопільщині. За рівнем економічного добробуту – на момент міграції всіх респонденток можна умовно віднести до середнього класу. Вони мігрували у віці від 21 до 42 років, але переважно у 32-35 роки. Всі жінки мали вищу освіту (дехто – дві), три жінки займали керівні посади. Сфери зайнятості – маркетинг, педагогіка, медицина, банківська справа. Частина жінок на момент виїзду мала дорослих дітей (після 18 років) або підлітків, проте у деяких з них були зовсім маленькі діти – дошкільнята, яких вони залишили на батьків. Двоє жінок були одруженими, (в одному випадку чоловік переїхав згодом в Італію), інші – неодруженими. Ці жінки не лише не планували професійної міграції, але й взагалі, здебільшого, не мали жодної продуманої міграційної стратегії. Всі жінки з цієї групи починали з традиційних, для українок в Італії, сфер зайнятості – роботи у домашньому секторі, але сьогодні працюють як лікарі, перекладачки, журналістки, політики, у добре оплачуваних сегментах і займають високі соціальні ніші, активно реалізуються у громадській сфері Італії.

Це «повернення» на високі соціальні позиції відбувається не автоматично, через визнання їхньої кваліфікації і диплому італійським урядом, а фактично витворюється «з нуля», в середньому за десять років. Будучи фахівцями в Україні, вони виїжджають до Італії як туристки, за позичений кошт, із незаконно виробленими документами, і у цьому нерегульованому статусі виходять на італійський ринок домашнього обслуговування і догляду. За лічені дні їхні деякі соціальні самоідентифікації або втрачають своє наповнення, залишаючи тільки «каркас», «форму», яка відтепер починає наповнюватися новими смислами, а інші (професійні, до прикладу) самоідентифікації загалом «обнулюються». Кваліфіковані українки опиняються у сегменті низькокваліфікованих працівниць, досить часто – у родинах з нижчим рівнем освіти, ніж у них. Таким чином, вони втрачають свій соціальний статус, проте відкривають можливість для його набуття італійками. Цей феномен аналізує, зокрема, німецька дослідниця Гельма Лутц, вказуючи на те, що в епоху глобального «care chain», коли мігрантки з менш розвинутих країн замінюють у домашньому секторі жінок з більш розвинутих країн, для останніх звільняється можливість професійного

росту, в тому числі, для нової міграції [7]. При цьому освіта і кваліфікація мігранток девальвується, принаймні на початковому етапі міграції.

Упродовж першого десятиліття соціальний статус цих мігранток змінюється з «неврегульованої кваліфікованості» (жінки ще зберігають свій професійний рівень, набутий в Україні, але працюють у нелегальному статусі, у сфері догляду за дітьми та літніми людьми) на «врегульовану некваліфікованість» (мігрантки отримують документи на життя і працю в Італії, але вже поступово втрачають свій професійний рівень). Власне після легалізації в Італії ці мігрантки змогли розпочинати свою активність у новій сфері, часто у зовсім іншій, ніж та, в якій вони були спеціалістками у країні походження.

Спробуємо детальніше розглянути фактори, які вплинули на таке «повернення» у висококваліфіковану сферу в іншій країні, а також динаміку розвитку життєвих траєкторій цієї групи мігранток.

Причини міграції: латентні смисли

Ці жінки належать до т.зв. «другої хвилі» сучасної української міграції в Італію³, коли десятки тисяч жінок масово виїжджали за посередництвом соціальних мереж, які на початку 2000-их уже інтенсивно функціонували. На момент міграції всім респонденткам властиві дуже індивідуалізовані життєві позиції, професійні амбіції, незалежність поглядів. Попри унікальність й індивідуальність передміграційних настроїв кожної жінки, а також впливовість економічного фактору, при аналізі інтерв'ю вдалося виокремити кілька спільних для всіх характеристик, які підважують тезу, масово присутню в українському публічному і академічному дискурсах, про те, що вся міграція відбувалася тільки з причин заробітків.

Економічний чинник у виїздах мігранток відіграє важливу роль, але не єдиною, і часто навіть не основною. Особливо це очевидно у випадку соціально успішних жінок: практично всі мігрантки пояснюють свій виїзд економічними причинами, але у багатьох інтерв'ю це виглядає додатковою причиною. Майже половина жінок з цієї групи оцінює свій економічний рівень на момент виїзду як «задовільний» або навіть «дуже добрий». Поясненням тут може слугувати те, що причина міграції «для заробітку» в контексті четвертої хвилі міграції є частиною загального суспільного публічного дискурсу в Україні. «Поїхати, щоб заробити» – суспільна легітимізація «правильної» міграційної траєкторії, дозволеної жінці, а особливо матері, оскільки «заробіток для дітей» є ознакою «хорошого» материнства. При цьому, десятки латентних, слабо рефлексованих самими мігрантками, проте, часто – ключових причин жіночої міграції залишаються поза увагою дослідників.

Суттєво вагомішими причинами міграції, як показують інтерв'ю, були: (а) відчуття професійної нереалізації: попри високі статусні професійні позиції в

Україні жодна з мігранток не була в активному креативному процесі; (b) незадоволеність рівнем заробітків; (c) відсутність чітких цілей на майбутнє; (d) психологічний ступор, відсутність мотивацій; (e) самотність.

*«(...) Моя посада, яку я займала, вона скасувалася. І мені запропонували посаду набагато менш оплачувану. І зовсім не перспективну. Я згодилася на цю посаду і на цю заробітню плату, тому що які шанси у маленькому містечку провінційному – згоджуєшся на те, що в тебе є. І от в мене якась така внутрішня образа була на те що вісім років якось пішли ні до чого абсолютно. Тобто той прогрес професійний, який я зробила за вісім років, чого я досягнула – це виявилася зовсім нікому не потрібною, абсолютно не мала ніякого ніякої цінності. І тому це була внутрішня образа така. Тобто у **плані фінансовому великих проблем не було**, але і перспектив у росту так само ніякої не було. Мені здавалося на той період що я сиджу в якійсь такій калюжі, в ямі. І тобто я в цій рутині, у буденності починаю гинути. І так сталося що буквально за два місяці до від'їзду одна моя подружка запропонувала таку авантюру: давай з'їздимо у Італію хоча б на рік, підробимо якихось грошей. І я несподівано для самої себе згодилася» (Оксана, 39 років, сьогодні – учасниця і співорганізаторка багатьох культурних фестивалів, громадських українських ініціатив у Падові, мігрувала 9 років тому. На момент виїзду мала дві вищих освіти)⁴.*

*«Я задихалася. Вчителька у Горлівці – цього я досягла, це була моя стеля, і це мені тридцяти ще не було. Все... отак, як життя закінчилося. Починалася депресія, мале місто, дитина на руках... Треба було **вириватися**» (Тетяна, 41 рік, сьогодні – заступниця мера Риму, мігрувала 13 років тому).*

Такі внутрішні мотивації характерні передусім для молодих освічених українок, які дуже швидко досягають «стелі» у професійній діяльності, і для яких дуже швидко звужується коридор соціальних можливостей в Україні – через суспільний тиск, і особливо тоді, коли вони не мають власної родини і дітей. Але подібні досвіди знайомі не лише для молодих жінок.

Для більшості респонденток на момент перетину кордону міграція не була стратегією виходу з життєвої ситуації, а ривок вперед, переважно необдуманий, неорганізований. Ситуація застою на суспільному й індивідуальному рівнях сприймалася як остаточна, об'єктивна, така, з якої можна тільки вирватися, але яку не можна змінити, залишаючись в Україні. До міграції не готувалися заздалегідь: з'ясування способів виїзду, мовні курси, ретельний збір інформації, – все це якщо і відбувалося, то дуже поверхово. Одним з пояснень не планування міграції є те, що вона стається у ситуації психічного «особистісного заціпеніння», майже на ірраціональному рівні.

«Думки не було про еміграцію, я взагалі... в мене особливий виїзд, Італія, в мене то перша можливість була поїхати просто на... подивитися... на

екскурсію. Проблем в мене таких не було. Саме так сталося, як сталося. В мене не було планів залишатися в Італії. Я їхала туристичним автобусом, туристична екскурсія без всяких. Але... але, як кажуть, то була **авантюра**». (Світлана, 37 років, Президентка Асоціації українок Італії у Римі, мігрувала 8 років тому.))

Те, що у інтерв'ю було названо міграцією, насправді не було нею у момент виїзду. Міграційним проектом цей виїзд став значно пізніше, найчастіше – після легалізації, тобто через 3-4 роки після першого перетину італійського кордону.

Особливістю респонденток є їхня схильність до постійного саморефлексування. Відтак, ціннісні конфлікти тут варто розглядати під особливою увагою. Суттєвим поштовхом до міграції стає загальне усвідомлення принизливості своєї ситуації, в тому числі й економічної, коли зарплата в Україні не виплачувалася упродовж місяців. Сильне, ускладнене індивідуальними особливостями, переживаннями соціальної несправедливості, нездатність вирішити ситуацію комплексно – стають додатковим фактором у рішенні про перетин кордону.

Первинна адаптація: життя до легалізації

Контекст – обставини, рівень підготовки виїзду мігранток в Італію стають умовами їхньої первинної адаптації в Італії – умовного періоду від моменту перетину кордону до отримання посвідки про легальне перебування на території Італії. На цьому етапі простежуються перші відмінності у моделях адаптації жінок: націленість на інтернальність або екстернальність поведінкових стратегій, замкнутість чи відкритість у соціальних комунікаціях.

Спільною рисою всіх виїздів періоду 1999-2005 рр., як уже згадувалося раніше, є їхня неорганізованість. Жінки їхали навіть без мінімального знання італійської, без дозволу на легальне працевлаштування, і, найчастіше, – без пропозицій працевлаштування від італійських роботодавців. Українки перекладають вирішення цих питань на плечі посередників⁵, які роблять їм паспорт і візу, перевозять до Італії і навіть шукають першу роботу. Якість послуг, як і безпеку здоров'я і життя в часі перетину кордону, щоправда, цим жінкам посередники не гарантували.

Така несамостійність у підготовці подорожі зумовлюється загальним «колективним досвідом» масових міграцій, характерних для того періоду. Такий підхід характерний і для дуже освічених жінок. Існування універсального уявлення про міграцію, колективного «знання» про виїзд, перебування, повернення, замінювало власний досвід, зменшувало внутрішній психологічний тиск мігрантки. Досвід інших компенсував відсутність власного і посилював схильність до ірраціонального покладання на інших, розв'язував потребу

самостійно готуватися, вчити мову і закони. У поясненні власних стратегій жінки часто опираються на ті пояснення, висновки, які вже було проговорено іншими до них, і які загалом постійно проговорюються в середовищах спілкування українських мігрантів, тобто – на колективний досвід української міграції четвертої хвилі.

Початковий період перебування в Італії, що триває близько двох років, характеризується складними умовами перебування. Українки в'їжджали на територію Італії легально, але вже через кілька днів після закінчення туристичної візи опинялися у неврегульованому статусі. Працевлаштування – переважно «на фісі» – у домашньому секторі, цілодобово, з хворими літніми людьми, часто без вихідних і з дуже обмеженими соціальними контактами. Рідше жінки знаходили роботу у барі чи ресторані, і лише через власні соціальні мережі. Ці перші роботи українок починалися з Півдня Італії, часто на островах, де ставлення до мігрантів зі сторони поліції є більш поблажливим, ніж на Півночі. Проте, рівень безпеки, можливості захистити себе на Півдні також суттєво менші.

Якщо жінка відразу після приїзду отримувала роботу (через агенції працевлаштування або з допомогою друзів, знайомих), то могла розраховувати на житло і їжу у господарів, але її психічний стан продовжував погіршуватися, причому без можливості отримати допомогу.

У випадках психічного і фізичного погіршення здоров'я, порушення прав, зокрема, насильства, у жінок не було можливості звернутися до поліції або до лікарні, оскільки це загрожувало миттєвою депортацією.

«Одного разу мию руки дідові, а він розвертається – і як вдарить мене. І це було для мене останньою краплею. За деякий час я залишила його, і переїхала на нову роботу, яку мені знайшла моя подруга, родом з Рівненщини» (Леся, 56 років, лікарка і перекладачка).

У більшості мігранток, якщо вони не починали працювати відразу після свого приїзду, адаптація в Італії мала ще гостріший вияв. Проте, у досліджуваній групі більшість респонденток могли розраховувати на підтримку друзів або родичів, які вже працювали в Італії. Вони шукали роботу на центральних площах чи парках – загально знаних місцях зустрічей українців.

«(...)Я попала в дуже гарну сім'ю, були гарні відносини, до мене ставилися гарно, тобто я не відчула себе в приниженому становищі абсолютно. І потім я знайшла другу роботу, теж мені одна жінка допомогла. ... З тої роботи дідусь у мене був, дуже гарна людина. Таких нема. І його забрали діти до себе і я буквально за місяць знайшла іншу роботу на цій, на якій я роблю зараз. Так що я не мала таких якихось великих перемін, якихось як наші жінки бідні никаються з одної квартири на іншу квартиру, не знають де їм жити і що їм їсти. Тобто в мене якось, слава Богу, якось так було все гладенько» (Оксана, 39 років, Падова)

У цій групі не було жодної респондентки, якій довелося звернутися до італійського «Карітасу», куди жінки йшли у випадках повної зневіри, для підтримки базових фізичних ресурсів – їжі і сну. Проте ці досвіди знані багатьом українкам. Частковою альтернативою у часі безробіття для них була лише робота «на підміні» – замість іншої українки на час її відпустки чи поїздки додому.

Ступінь мовної взаємодії з італійцями на початку міграції був практично нульовим, бо респондентки не ставили перед собою цілей вивчити італійську в Україні, інтегруватися в італійське середовище. Основне спілкування на перших етапах відбувалося з українцями на площах і парках або з родичами, якщо ті були відкритими до спілкування. Проте, з часом, основною характеристикою цієї групи стає інтенсивна спрямованість на розширення своїх соціальних зв'язків поза межами українських спільнот, а також пошук відповідної (нової) референтної групи. Тому вивчення італійської і комунікація з італійцями досить швидко стає актуальною для мігранток: через ці контакти вони починають швидко розвивати свої індивідуальні інтеграційні тактики.

Способи вибудовування контактів з іноетнічним (українським) середовищем є інваріантними. Для більшості соціальні взаємодії вибудовуються через близькість поглядів і спільних цінностей, і фактор іноетнічності в особистому спілкуванні не є для них пріоритетним й однозначно позитивно оціненим. Навпаки, часто респонденти вказують на непорядність співвітчизників у складних ситуаціях. Частина респонденток підтримує близькі контакти з українською спільнотою при українських греко-католицьких церквах, інші – ні, але всі свідомо розширюють середовища комунікації максимально можливими способами.

«Мої друзі – ірокенці, араби, італійці. Українці є, але дуже мало. Наші люди тяжкі, і в тяжку хвилину мало хто подасть тобі руку. Я не знаю чому так, що мені роботу знаходили іноземці, а українці мені продали роботу, за триста євро, і обдурювали. Вона мене заводить на місце, а мови я не знаю, а там виявляється роботу треба тільки на 2 тижні». (Катерина, 44 роки, Рим)

Важливу роль тут відігравав також і віковий фактор у формуванні свого середовища спілкування: у порівнянні з іншими етнічними групами, то молоді українки мігрують в меншості.

«Мені легше було, приємніше було спілкуватися з молдаванами – чого, того що вони були мого віку. Тобто у нашому середовищі українському дуже нелегко знайти або це хлопці і дівчата які набагато менші за мене, такі які вже приїхали з батьками, яким мами зробили (...) фамільяре, тобто возз'єднання сім'ї. І вони приїхали. Я їм не цікава як особа, я їх розумію. А у молдаван – вони отакого от мого віку. Тобто мені вже було цікаво. Це були дівчата і хлопці, які

закінчили університет в Кишиневі, або тут вчать. Тобто це вже був якийсь інший рівень» (Оксана, 39 років, Падова)

Період первинної адаптації практично всіх мігранток цього періоду, незалежно від освіти і соціального рівня в Україні, є достатньо складним. Передусім з причини нерегульованого статусу, що впливало на психічне здоров'я жінок. У мігранток з вищим рівнем освіти, мешканок великих міст ця адаптація відбувається у м'якшій формі.

Таким чином, міграція, яка задумується як короткий проект («заробити і повернутися») переростає у довготривалу, зокрема через відсутність документів для повернення додому, тобто нерегульований статус. Період до легалізації, з одного боку, означає для мігрантки тимчасовість заробітків, гальмує темпи адаптації в італійське суспільство, а з іншого є фактичним початком довготривалої міграції. Фізична кількарічна неможливість повернутися додому прискорює початок інтеграції у іншій країні, хоча це не обов'язково відрефлексовується мігранткою.

Саме на цьому етапі розпочинається реалізація самостійних моделей інтеграцій, які у досліджуваній групі, є дуже успішними. Можна припустити, що жінки починають ефективно вибудовувати своє життя, бо залишені на самих себе в країні перебування. Навіть будучи аутсайдерами в новій країні, вони все ж є звільненими від постійного соціального тиску і контролю, який досвідчували в Україні – країні з більш традиційними (патріархальними) нормами життя. Мігрантки отримують можливість відійти від норм, усталених в Україні, що акумулюють радянські і традиційні колективні ідентичності, а отже, спробувати жити так, якими себе бачать.

Способи використання зароблених фінансів, у порівнянні з іншими моделями інтеграції, відрізняються, передусім, тим, що ці жінки більше вкладають у своє теперішнє життя в Італії (найперше – в освіту), ніж у своє минуле (утримання батьків і дітей в Україні). Ті, хто мають родину, залишену позаду, – перевозять з часом її до Італії або створюють таку модель підтримки, при якій лише частина коштів пересилається за кордон. Важливими фактором тут є вік⁶.

Інтеграція:

У перші роки перебування в Італії, і, особливо, після легалізації, мігрантки продовжують розвивати моделі ефективного входження в італійське суспільство, і тут можна виокремити три типових, для всіх мігранток, етапи: «пристосування» (1), «відтворення» (2), «автономний проект» (3). Перші дві передбачають тісну взаємодію із середовищем, в якому опиняються мігрантки, і від якого вони є залежними, на третьому – вони самі починають вибудовувати власний соціальний простір.

На першому етапі – «пристосування», який часто збігається з часом первинної адаптації, мігрантки працюють на низькокваліфікованих роботах та оплачують своє навчання в Італії. Вони мають майже 18-годинний робочий день, орендують крихітні помешкання або просто ліжко. Спілкуються з обмеженим колом випадкових українців, проте починають інтенсивно вчити італійську.

Другий етап характеризується поступовим розширенням контактів, зв'язків, продовженням навчання, пошуком роботи поза домашнім сектором, орендою власного житла. Водночас, мігрантки зберігають стійкі зв'язки і практики спілкування в іноетнічному (українському) середовищі перебування. На цьому етапі вагоме значення відіграє попередня «українська» кваліфікація, а також відкритість до спілкування з місцевими італійцями. Якщо мігрантці вдається зав'язати якісь контакти на вищих соціальних рівнях (наприклад, із власником орендованого помешкання або господарем родини, де вона працює доглядальницею), і отримати можливість короткого стажування у кваліфікованій сфері (помічниця менеджера etc), тобто продемонструвати свої професійні навички, то це призводить до підписання трудового контракту з нею. Такий початковий соціальний протекторат з боку італійців відіграє функцію «ключа» у середовища, в якому мігрантки отримують нові можливості самореалізації. При цьому відсутність профільної освіти компенсується загальним високим освітнім рівнем, отриманим в Україні.

Інколи, кваліфікація мігрантки виявляється навіть вищою, ніж у її працедавців, оскільки італійська освіта у деяких сферах більше акцентована на практиці, тоді як радянська освіта респондентки передбачає і високий рівень теоретичних знань (до прикладу, сфера швейного виробництва).

Нарешті, на третьому етапі, мігрантка, яка уже здебільшого володіє новим італійським або нострифікованим в Італії українським дипломом (що буває значно рідше), і працює у новій сфері, розпочинає самостійні соціальні проекти – створює організації, осередки, мережі для допомоги іншим, створює власні горизонтальні мережі. При цьому вони не обов'язково отримують визнання у професійних колах суспільства перебування, проте це не є для них ціллю.

Досягнувши відносної стабільності, зайнявши нову соціальну позицію і змінивши тип зайнятості, українки продовжують бути активними транснаціональними агентками. Вони працюють на підтримку родини в Україні, допомагаючи їм передусім фінансово. Це досить типова модель для багатьох, навіть дуже успішних українок в Італії: зв'язки з Україною залишаються міцними, як і почуття вини/обов'язку, в якому зізнаються багато мігранток. Українки, які мають хорошу гуманітарну освіту, інколи стають помічницями італійських науковців, що займаються дослідженням Східної Європи. Вони допомагають з перекладом і організацією контактів в Україні. До прикладу, одна

з мігранток, лікарка за освітою і фахом, повністю переорієнтувала дослідження італійського історика, який практично нічого не знав про історію українського визвольного руху. Як наслідок, він написав книгу, третина якої була присвячена українській визвольній боротьбі в часи Другої світової війни. Згодом цю книгу вона переклала українською і організувала серію презентацій в Україні.

Висновки:

Сучасна українська жіноча міграція до Італії першого покоління репрезентована не лише міграцією низькокваліфікованих працівниць, але і фахівців. Це українки, які до виїзду були соціально успішними, проте їхня самореалізація в Італії відбулася не через визнання їхньої кваліфікації італійським урядом, а була фактично витворена з нульових статусних позицій. Основними чинниками, які це уможливили, стали особиста ініціативність жінок, активне налагодження нових горизонтальних мереж і освіта, яку мігрантки починають здобувати через 1-2 роки після свого приїзду. Адаптація розпочинається з роботи у низькокваліфікованій сфері, за допомогою якої мігрантка оплачує собі навчання. Пізніше відбувається поступова зміна типу роботи, розширення горизонтів самореалізації, середовищ, в яких мігрантка починає створювати моделі допомоги іншим мігрантам, найчастіше – своїм співвітчизникам.

На початку міграційна траєкторія не розглядається як спосіб вирішення важливих життєвих проблем, тобто не рефлексується як частина життєвої стратегії, лише як тимчасова поїздка на заробітки.

Основними мотиваціями для реалізації міграційного проекту у досліджуваній групі є цілий комплекс причин: від особистого незадоволення життям, яке посилюється матеріальними нестатками, втратою кар'єрного статусу – скороченням, переведенням на нижчу посаду, до тотальної неспроможності забезпечити себе і дітей, відсутністю підтримки з боку партнера, сильним соціальним тиском. Перетин кордону – це також намагання подолати соціальне приниження, не підкоритися загальним правилам суспільного життя в Україні, в якому найсильнішим викликом для мігранток є хабарництво і корупція. Серед інших причин – складні стосунки з партнером, фактичне розлучення, на яке жінка часом не може зважитися через тиск традиційного оточення. При цьому, економічний фактор відіграє важливу, але не вирішальну роль.

Реалізуючи свій виїзд, мігрантки начебто послуговуються загальним «колективним знанням» про міграцію, яке присутнє у соціальному просторі початку 2000-их – періоду масового виїзду українців до країн ЄС.

Міграційний проект для жінок з соціальними амбіціями, незалежно від рівня забезпеченості, шлюбного стану, можливостей займатися вибраним фахом

– це передусім емансипаційний проект. Міграція проявляє і змінює суб'єктність жінки, її уявлення про світ, стосунки між людьми, власні потреби і форми самореалізації, радикалізує її уявлення про соціальний простір навколо.

Міграційні траєкторії цієї групи жінок – постійні і транснаціональні. Повернення в Україну планує дуже мало жінок і лише у період їхньої глибокої старості.

Український кейс жіночої міграції в Італії може бути важливим у зміні теоретичних підходів до аналізу професійної міграції глобального світу.

¹ За даними другого загальнонаціонального дослідження трудової міграції під керівництвом Елли Лібанової, проведених у 2005-2008 роках, Італія була другою країною після Росії за кількістю українських мігрантів [3].

² Дослідження здійснено авторкою в Італії (у Венеції, Падові, Флоренції, Римі) улітку 2012-2013 рр. Тоді було опитано понад 50 мігранток, віком від 19 до 66 років, різного соціального статусу, типу зайнятості, способу і причин міграції. Метод збору інформації – поглиблене напівструктуроване інтерв'ю, включене спостереження. Метод аналізу – «приземлена теорія».

³ Більше про це див: Одинець С. (2013). Українські мігрантки в Італії: соціально-демографічний портрет й основні фактори міграційного процесу у перспективі останнього десятиліття // Народознавчі зошити – 2013 – №4(12) – С. 600-607. Онлайн: <http://migration-research.com/novina.html?id=302>.

⁴ Всі імена респонденток змінені з етичних міркувань.

⁵ Знаково, що серед власників (ць) посередницьких фірм, які працевлаштовували мігрантів в Італії, практично нема українців (ок). Власниками(цями) є, здебільшого, громадян(к)и Російської Федерації, Польщі, Румунії. Феномен функціонування посередницьких центрів, їхня роль в структурі масової української міграції практично не досліджена.

⁶ Прискорену інтеграцію в італійське суспільство демонструє «покоління 1,5» (діти, народжені в Україні, і привезені в Італію у підлітковому віці, або після 18 років), яке не прив'язане до України через обов'язки. Вони не живуть на «два світи», і, здебільшого, пов'язані з Україною тільки ностальгією. Їхні досягнення – це не тільки наслідок забезпеченості, яку їм гарантують матері, які мігрували раніше, а власне оця «єдинопросторовість», націленість на життя в одній країні, а не відразу в двох. Натомість у жінок після 50-ти років, мешканок малих містечок або сіл, відбувається «консервація» початкових цілей («заробити і вислати»), і їхні життєві траєкторії не набувають нових смислів. Таким чином вони постійно працюють, але практично не живуть соціально і культурно.

Література

1. Dossier Statistico Immigrazione: Caritas/Migrantes. 22 Rapporto. 2012. Online http://www.caritasitaliana.it/caritasitaliana/allegati/2908/Dossier_immigrazione_2012_scheda_sintesi.pdf. Accessed 17 March 2013.
2. EU Neighborhood Migration Report. 2013. – Ed. by Philippe Fargues. – Online: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/27394/MPC_NeighMigration.pdf?sequence=5.
3. External labour migration of the Ukrainian population. State Statistics Committee of Ukraine, Ukrainian Centre for Social Reforms // Ed. by Ella Libanova, 2009. — 118 p. — Online: http://www.kiev-dialogue.org/fileadmin/user_upload/KG_8_2012/Foreign_labor_Migration_of_Ukr.pdf. Accessed 20 September 2013.
4. Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) – 2012. – Online <http://www.istat.it/it/archivio/57884>.
5. IOM Ukraine. The Migration in Ukraine. Facts and Figures. September 2011. Online: <http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/countries/docs/Ukraine/Migration-in-Ukraine-Facts-and-Figures.pdf>.
6. Libanova, E. 2013. (ed.) Report on methodology, organization and results of module sampling research on labour migration in Ukraine/ International Labour Organization.
7. Lutz, Helma and Palenga-Möllenberg Ewa. 2012. Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration, and Citizenship. In: Social Politics, 19 (1), pp. 15-37.
8. Markov I., priest. Boyko Y., Ivankova-Stetsyuk-Стецюк О., Seleshchuk H. and others (2009). At the Crossroad. Findings of the Complex Research of the Processes of Ukrainian Labour Migration / Ed. I. Markov. – Lviv, 2009. Online: http://www.navihator.net/public/docs/uploaded/n9c25mu-Migracia_03-1.pdf. Accessed 18 February 2013.
9. Markov, Ihor. 2003. Some Features of Modern Ukrainian Labour Migration.
10. Pio, E., & Essers, C. 2013. Professional Migrant Women Decentring Otherness: A Transnational Perspective. British Journal of Management.

Ольга Риндзак

МЕХАНІЗМИ ІНТЕГРАЦІЇ ВИСОКООСВІЧЕНИХ ІМІГРАНТІВ: ДОСВІД НОРВЕГІЇ

У статті уточнено окремі теоретичні аспекти дослідження інтеграції мігрантів. На основі оригінальних наукових джерел, нормативних документів та власного досвіду автора, як учасника однієї з описаних у статті програм, проаналізовано кращі здобутки інтеграційної політики Норвегії в перспективі запозичення її досвіду при формуванні механізмів залучення та ефективного використання інтелектуального потенціалу іммігрантів в українському суспільстві.

Ключові слова: іммігранти, інтеграція, політика Норвегії, програма.

Some theoretical aspects of migrants' integration studies are clarified in the article. The best achievements of the Norwegian integration policy are analyzed based on original scientific sources and personal experience of the author, as a member of one of the programs, described in the article. Norwegian experience can be used for formation of the mechanisms of attraction and effective use of immigrants' intellectual potential in Ukrainian society.

Keywords: immigrants, integration, policy of Norway, program.

Постановка проблеми. Щоб стати рівноправним суб'єктом у Європейському економічному просторі, Україні слід залучати і якомога ефективніше використовувати людський потенціал не лише корінного населення, а й іммігрантів, кількість яких з кожним роком зростає. Очевидно, що саме ефективні механізми інтеграції іммігрантів у приймаюче суспільство уможливають повноцінне використання їх людського потенціалу та дозволяють запобігти соціальній напруженості й міжнаціональним конфліктам. В умовах знаннєвої економіки особливий інтерес та цінність становлять високоосвічені іммігранти. Оскільки політика інтеграції мігрантів у нашої державі перебуває лише на стадії свого становлення, то це актуалізує необхідність вивчення та запозичення відповідного досвіду розвинутих країн. У даному контексті цікавим і корисним видається досвід Норвегії, котра ось уже кілька років поспіль займає перше місце в списку країн за індексом розвитку людського потенціалу, входить

в першу десятку кращих країн за індексом політики інтеграції мігрантів та має апробовані дієві заходи щодо інтеграції високоосвічених іммігрантів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні основи дослідження проблем міграції знаходимо в наукових доробках: Дж. Борджаса, А. Вишневського, А. Волкова, Т. Заславської, Г. Кларка, Дж. Мінцера, В. Мойсеєнка, Л. Рибаківського, О. Старка, Д. Тернера, А. Ягельського. Проблема міжнародної міграції та інтеграції мігрантів, теоретико-прикладним аспектам удосконалення державної міграційної політики присвячено праці відомих українських вчених: Власюка О. С., Гайдуцького П. І., Лібанової Е. М., Макогона Ю. В., Малиновської О. А., Пирожкова С. І., Позняка О. В., Прибиткової І. М., Садової У. Я. Оскільки Україна відносно недавно стала реципієнтом великої кількості мігрантів, а її міграційне сальдо набуло позитивного значення лише у 2005 році, то проблеми інтеграції іммігрантів, використання їх інтелектуального потенціалу не є достатньо розробленими. За таких обставин актуальним є вивчення зарубіжного досвіду з даної проблематики з метою його подальшої імплементації в сучасних умовах.

Метою статті є уточнення окремих теоретичних аспектів інтеграції мігрантів та вивчення досвіду Норвегії щодо залучення та використання інтелектуального потенціалу високоосвічених іммігрантів.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі немає єдності думок науковців щодо трактування терміну «інтеграція». Це складне поняття, котре може набувати різного значення залежно від контексту вживання. У широкому значенні інтеграція показує, на скільки всі елементи суспільства взаємопов'язані між собою, і як воно функціонує як єдина система. Європейський Союз визначає інтеграцію як динамічний двосторонній процес взаємного пристосування іммігрантів та громадян країн-членів [1, с. 11].

Межі інтеграції не є чимось постійним і абсолютним, а можуть визначатись, залежно від того, що є бажаним в конкретній соціальній ситуації. В одному випадку навчання і робота є достатніми мірилами інтегрованості особи. В інших випадках: іммігрант вважається інтегрованим, якщо він, окрім праці, займається також активною соціальною чи культурною діяльністю. Тобто рівень інтеграції може визначатись по-різному з декількох позицій, залежно від критеріїв, покладених за основу.

За останніх двадцять років інтеграційна політика розвинутих країн змінила свої акценти. Коли раніше йшлося про толерантність і забезпечення прав національних меншин, то тепер основна увага зосереджується на їх обов'язках, соціально-економічній інтеграції на ринку праці. Відповідно, змінилися й погляди на трактування самого поняття інтеграції. Коли в класичному розумінні

його розглядали в контексті того, як суспільство функціонує як єдине ціле, то на сьогоднішній день постає питання, чи беруть участь національні меншини у життєдіяльності приймаючого суспільства і яким способом вони це роблять. Тобто в такому контексті йдеться про різні форми взаємоіснування національних меншин та корінного населення певної країни. Отже, на сьогоднішній день метою інтеграції є забезпечення рівності в можливостях, правах і обов'язках щодо участі в суспільному житті для всіх членів суспільства, не залежно від їх походження.

З 2003 року у Норвегії ведеться цілеспрямована політика інтеграції іммігрантів. Інтеграція виступає як стратегічна мета державної політики щодо забезпечення високої якості життя, рівних прав, обов'язків та можливостей для усіх громадян, незалежно від їх національної, расової приналежності чи країни їх походження [4, с. 9]. Більшість фахівців вважають помилкою відносити інтеграційну політику Норвегії до політики мультикультуралізму, і характеризують її як «золоту середину» між мультикультуралізмом і асиміляцією. Водночас, деякі автори відмічають її більший нахил до асиміляції [2, с. 262]. На наш погляд, принцип мультикультуралізму реалізовується перш за все у приватній сфері життя. А в суспільній – ведеться наполеглива політика повної зайнятості. Повна зайнятість є суспільною метою і, водночас, сприймається як благо для окремих індивідів [6, с. 47]. «Праця – ключ до інтеграції іммігрантів, а зростання частки їх зайнятості є надзвичайно важливим для розвитку суспільства» – це ключова позиція норвезької політики щодо інтеграції іммігрантів [2, с. 268]. Таким чином, основні зусилля державних та інших інституцій спрямовані на вирішення проблем зайнятості іммігрантів. Адже, якщо відповідні структури допоможуть іммігрантам знайти роботу, то тим самим вирішать ряд інших проблем, оскільки оплачувана робота допомагає забезпечити не тільки певний матеріальний рівень, а й повагу в соціальному середовищі й самоповагу. До того ж, зайнятість є тим ресурсом, котрий сприяє інтеграції в інших сферах.

Таким чином, характерним для державної політики інтеграції іммігрантів у Норвегії, як і решти Скандинавських та більшості Європейських країн, є розуміння обов'язку і відповідальності приймаючої країни, котра повинна забезпечити іммігрантам можливість брати участь в усіх сферах суспільного життя (економічній, соціальній, громадянській та ін.). Водночас, іммігранти повинні бути активними суб'єктами інтеграції, а також поважати фундаментальні норми і цінності приймаючого суспільства, не втрачаючи власної ідентичності.

Така позиція держави відображається у цілій низці заходів для інтеграції іммігрантів. Так, у 2003 році було запроваджено стартову програму (програму

введення, адаптації) для новоприбулих біженців та членів їх сімей у віці 18-55 років (Introduksjonsprogrammet). Її тривалість – до двох років. На протязі всього періоду учасники мають право на отримання допомоги, розмір якої удвічі більший від прожиткового мінімуму в Норвегії і становить близько 20000 євро на рік. Учасники програми зобов'язані щоденно відвідувати курси з вивчення норвезької мови та суспільствознавства. Наступним етапом є їх підготовка до подальшого отримання освіти та роботи. Така підготовка відбувається як через проходження теоретичних курсів, так і шляхом організації мовної й трудової практики на підприємствах, в установах, організаціях.

Результати реалізації стартової програми для біженців на протязі десяти років показують, що в середньому 47 % її учасників отримують роботу, або починають здобувати освіту відразу після завершення програми. Ще третина – переходять до інших кваліфікаційних програм та проектів. Статистика свідчить, що через рік після закінчення програми частка осіб, котрі перейшли у сферу зайнятості чи навчання, зростає до 62 % [5].

Численні дослідження, проведені в різних країнах світу, свідчать, що головною проблемою для іммігрантів на сьогодні залишається питання входження в соціально-трудова сферу приймаючого суспільства. Ідеться про їх обмежені можливості потрапити на першу співбесіду і отримати перше місце праці за кордоном. Щоб сприяти вирішенню цієї проблеми у 2008 році у Норвегії запроваджено пілотний проект щодо помірного квотування іммігрантів у процесі працевлаштування. У цьому проекті бере участь низка великих державних підприємств та установ. Помірне квотування означає, що коли на робоче місце претендують особи з приблизно однаковою кваліфікацією, то серед них пріоритет надається представнику національних меншин.

Вирішенню проблеми пошуку першого місця праці сприяють спеціальні курси з працевлаштування для іммігрантів та організація їх стажування на підприємствах, установах, організаціях. При цьому іммігранти отримують незначну матеріальну допомогу від служби зайнятості. Ще одним заходом, покликаним підвищити рівень зайнятості серед іммігрантів, є субсидування працевлаштування. При цьому працівники отримують звичайну зарплату, а працевлаштувачам державою надається часткова компенсація на виплату зарплати протягом 12 місяців.

Дані Центрального бюро статистики Норвегії свідчать, що рівень освіти певних груп іммігрантів (філіппінців, поляків, росіян, індійців) є значно вищим, ніж населення в цілому. Крім того, іммігранти складають значну частку студентів, котрі здобувають вищу освіту [7]. Поряд з цим, дослідження норвезьких науковців свідчать, що іммігранти з вищою освітою мають більші

труднощі щодо працевлаштування відповідно до рівня своєї освіти і кваліфікації, ніж населення в цілому [8, с. 10]. Відповідно, частка «надкваліфікованих» працівників (високоосвічених осіб, зайнятих на роботах, що вимагають нижчого рівня кваліфікації, ніж вони мають) є вищою серед іммігрантів, ніж серед зайнятих в цілому. Очевидно, що така ситуація виступає серйозною проблемою не тільки для окремих індивідів, а й для розвитку норвезької економіки, котра втрачає від неефективного використання людського потенціалу іммігрантів. Крім того, така ситуація знижує можливості працевлаштування економічно активних громадян без освіти, чи з низьким її рівнем. У зв'язку з цим, поряд із загальними програмами інтеграції іммігрантів розробляються спеціальні заходи для високоосвічених представників цієї групи населення. Наприклад, на рівні окремих комун та центрів навчання для дорослих додатково запроваджуються спеціальні програми, покликані допомогти високоосвіченим біженцям перейти від стартової програми до роботи, що відповідає рівню їх освіти і кваліфікації. Вони включають індивідуальний підхід до планування кар'єри біженців, залучення працевлаштувачів до навчального процесу, посилення трудового спрямування стартової програми та інше.

Для того, щоб полегшити доступ підприємств до компетентних, висококваліфікованих працівників та покращити систему управління ресурсами у соціально-трудовій сфері, Головна організація працевлаштувачів започаткувала національну програму «Глобальне майбутнє». У 2006 році було організовано перший раунд цієї програми, котрий тривав півтора року в одному з регіонів Норвегії. З кожним роком вона поширювалась на інші регіони. Станом на 2014 рік діє у 13 з 15 регіонів, в яких знаходяться осередки організації працевлаштувачів. Метою цієї програми є мобілізація іммігрантів з високим рівнем освіти, прагненнями, здібностями та особистісними якостями до релевантних позицій у сфері зайнятості, керівних та управлінських посад на благо норвезького суспільства.

Відбір учасників «Глобального майбутнього» відбувається у декілька етапів на конкурсній основі, де відведено по 20-25 місць для кожного регіону. Для того, щоб стати учасником програми, іммігрант повинен мати вищу освіту (хоча б на рівні бакалавра), визнану в Норвегії, добре володіти норвезькою мовою та бути високомотивованим до зміни свого статусу в соціально-трудовій сфері. Програма розрахована на такі категорії іммігрантів: безробітні – особи, які не мають постійного місця праці і активно його шукають; працюючі не за рівнем своєї освіти і кваліфікації; особи, котрі працюють відповідно до свого рівня освіти і кваліфікації, однак прагнуть кар'єрного зростання, керівних та управлінських посад; бажаючі розпочати власну справу.

Головними елементами проекту «Глобальне майбутнє» є: курси з основ управління, риторики, розвиток лідерських здібностей та співпраця з менторами [3, с. 13]. Після проходження курсів з управління учасники проекту повинні: отримати знання про ключові проблеми і теорії, які важливі для практичного здійснення управлінських рішень у приватному і державному секторі; ознайомитись з найважливішими законами і правилами, що регулюють створення і функціонування підприємств, фірм різної форми власності; бути в змозі стати учасником планування господарської діяльності підприємства, а також контролювати рішення виконавчої команди лідерів підприємства.

Заняття з риторики покликані зробити учасників проекту сильними в дискусіях, презентаціях та промовах. Їм слід освоїти щонайменше 10 інструментів риторики через вивчення теорії, розгляд прикладів, групової роботи та практичних занять. Акцент робиться також на індивідуальних самотренуваннях.

Курси з лідерства та співпраця з менторами покликані сформувати в учасників: впевненість у власних ресурсах і можливостях; усвідомлення та зміцнення власної компетентності в якості лідера. Крім того, іммігранти мають можливість: удосконалити свої знання про норвезьку культуру, налагодити соціальні контакти, краще пізнати себе, зрозуміти власні можливості, прагнення і перспективи, щоб стати успішним суб'єктом економічного життя Норвегії. Слід зауважити, що соціальні зв'язки (network) мають важливе, а іноді й вирішальне значення у соціально-трудовій сфері Норвегії, тому їх формування є ключовою метою програми «Глобальне майбутнє».

В цілому, реалізація програми «Глобальне майбутнє» приносить успішні результати. Так, зовнішня оцінка її ефективності незалежним науково-дослідним інститутом SINTEF показала, що дві третини її учасників зазнали змін у кар'єрі. Зокрема, 12 % осіб отримали місця в управлінських структурах, 16 % – керівні посади, 16 % безробітних – працю, і загалом більше чверті учасників проекту зайняли посади, котрі краще відповідають рівню їх кваліфікації [3, с. 11]. Слід зауважити, що це лише оперативні результати, отримані під час перебігу та відразу після завершення програми. Оскільки її учасники мали можливість покращити своє самопізнання, віру в себе та сформувати соціальні контакти у сфері своєї професійної діяльності, то існує велика ймовірність подальших здобутків у їх кар'єрному зростанні та самореалізації у соціально-трудовій сфері Норвегії.

Висновки. Отже, норвезький уряд і працедавці розглядають іммігрантів як цінний ресурс. Визначальною в соціально-економічній і міграційній політиці Норвегії є позиція, що національне різноманіття у соціально-трудовій сфері

сприяє інноваціям, економічному зростанню та прибутку. Тому в цій державі розробляється та ефективно реалізовується низка заходів, програм щодо залучення та кращого використання людського потенціалу іммігрантів. Це може послужити цінним досвідом для держав, імміграційна політика яких лише формується.

Наступним етапом роботи у даному напрямку є вивчення досвіду інтеграції високоосвічених іммігрантів інших розвинутих країн та розробка рекомендацій щодо можливостей його застосування в умовах українського суспільства. Це сприятиме не лише ефективнішому використанню людського потенціалу іммігрантів, а й забезпечить успішність, інноваційність розвитку української економіки та цілісність суспільства загалом.

Література

1. Дослідження з питань інтеграції, злочинів на ґрунті ненависті та дискримінації різних категорій мігрантів. – К.: Представництво МОМ в Україні, 2014. – 101 с.
2. Hatland A., Kuhnle S., Romøren T. (red.) Den norske velferdsstaten. 4. Utgave / Aksel Hatland, Stein Kuhnle, Tor Inge Romøren. – Oslo: Gyldendal Akademisk, 2011. – 365 s.
3. Håpnes T., Pettersen Buvik M. Evaluering av NHOs Global Future program. Rapport / Tove Håpnes, Marte Pettersen Buvik. – Oslo: SINTEF, 2012. – 65 s.
4. Melding til Stortinget nr. 6. (2012 – 2013). En helhetlig integreringspolitikk. Mangfold og fellesskap. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement, 2012. – 150 s.
5. Resultater for introduksjonsprogrammet [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.imdi.no/Introduksjonsordningen/Introresultater/>
6. Rugkåsa M. Likhetens Dilemma. Om sivilisering og integrasjon i den velferdsambisiøse norske stat / Marianne Rugkåsa – Oslo: Gyldendal Akademisk, 2012. – 210 s.
7. Steinkellner A. Norges innvandrere – både høyt og lavt utdannet [Електронний ресурс] / Alice Steinkellner // Samfunnsspeilet. – 2012. – № 5. – Режим доступу до журн.: <http://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/norges-innvandrere-baade-hoyt-og-lavt-utdannet>.
8. Støren L. Unge innvandrere i utdanning og overgang til arbeid / Liv Anne Støren // NIFU Rapport. – 2010. – № 45. – 84 s.

Ірина Смогоржевська

ПРИЧИНИ І НАСЛІДКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ЕМІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Статтю присвячено процесу інтелектуальної еміграції, який позбавляє Україну перспективних і талановитих дослідників та гальмує темпи розвитку економіки, науки, освіти, культури та держави загалом. Причинами «відтоку інтелекту» з нашої держави стають не лише кризові процеси в науковій спільноті, а у суспільстві в цілому. Державна політика України в інтелектуальній сфері повинна бути спрямована на те, щоб знання, кращі наукові школи, патентовані винаходи і високотехнологічні розробки українських науковців слугували, насамперед, розвитку науки та економіки України, а не іншим державам. Україна має створити належні умови для якісного навчання й наукових досліджень, щоб зупинити відтік наукового потенціалу і сприяти поверненню вітчизняної інтелектуальної еліти.

Ключові слова: «відтік інтелекту», інтелектуальна еміграція, інтелектуальна власність.

The article is devoted the process of intellectual emigration, which deprives Ukraine of perspective and talented researchers and brakes the rates of development of economy, science, education, culture and state on the whole. Reasons of «outflow of intellect» from our state are become not only by crisis processes in a scientific association, and in society on the whole. A public policy of Ukraine in an intellectual sphere must be directed on that knowledge, the best scientific schools, patent inventions and hi-tech developments of the Ukrainian research workers served, above all things, to development of science and economy of Ukraine, but not other states. Ukraine must create the proper terms for high-quality studies and scientific researches, to stop the outflow of scientific potential and instrumental in returning of domestic intellectual elite.

Key words: «outflow of intellect», intellectual emigration, intellectual property.

У сучасному світі міжнародна еміграція робочої сили, а особливо інтелектуальної еліти, так званий «відтік умів», набуває дедалі глобальнішого характеру. Проблема дослідження еміграції висококваліфікованих фахівців полягає у тому, що процес інтелектуальної міграції позбавляє Україну перспективних і обдарованих дослідників, а, отже, гальмує темпи розвитку економіки, науки, освіти, культури та держави в цілому.

Формування і розвиток наукових уявлень про інтелектуальну еміграцію варто пов'язувати з іменами таких українських та російських вчених, як С. Сіденко, Л. Леденьова, І. Майданік, А. Грудзинский, Є. Масленкова, Т. Наумова, В. Ніколаєвський, В. Омельченко, Т. Петрова, М. Семікіна, В. Федорінов. Окремі соціально-економічні аспекти еміграційних процесів інтелектуальної еліти досліджені українськими вченими: В. Будкіним, О. Грішнвою, М. Долішнім, Ф. Заставним, Б. Лановиком, Е. Лібановою, О. Малиновською, Т. Петровою, О. Позняком та ін. Зокрема, у своїх працях Т. Петрова розглядає інтелектуальну еміграцію з точки зору еміграції наукових і викладацьких кадрів високої кваліфікації [7, с. 37-44]. В. Федорінов акцентує увагу на необхідності формування і розвитку ефективного ринку інтелектуальної власності в Україні. О. Грудзінський розглядає міжнародну науково-технологічну співпрацю, її причини, переваги і бар'єри, звертає увагу на можливість міждержавної кооперації без «відтоку інтелекту» [1, с. 123-131]. Л. Леденьова висвітлює сучасний етап «відпливу молодих умів» в контексті інтернаціоналізації освіти та глобалізації інтелектуальної еліти.

Метою статті є дослідження взаємозв'язку причин еміграції інтелектуальної еліти з перспективами реалізації інноваційної моделі економічного розвитку України, аналіз чинників, які найбільше обумовлюють ці явища, та їх наслідків для забезпечення міжнародної конкурентоспроможності національної економіки, науки, освіти в умовах європейської інтеграції.

Категорія емігрантів, як явище «відтоку умів», виникла у США в 1949 році, а поняття «відплив умів» вперше було використане в 1962 році у доповіді Британського королівського товариства при позначенні еміграції вчених, інженерів і техніків з Великобританії до США. Еміграція наукових працівників, їхня подальша праця в науково-дослідних і технологічних центрах різних країн для набуття, вдосконалення та застосування своїх знань стала реальністю нашого часу й умовою розвитку держав у майбутньому. Чимало розвинених країн і країн, що розвиваються, вважають, що залучення іноземних учених, інженерів, менеджерів, викладачів та інших фахівців може бути вигідним для національної економіки. З цією метою коректуються міграційні законодавства, створюються спеціальні програми для висококваліфікованих емігрантів, міжнародні дослідницькі колективи, цілеспрямовано розширюється прийом у вузи іноземних студентів і аспірантів, заохочується їх працевлаштування після завершення навчання, а також еміграція, пов'язана з інвестиціями у пріоритетні галузі.

Високий попит західного ринку праці на фахівців з цілого ряду природничих, прикладних і точних галузей знань призвів до того, що висококваліфіковані спеціалісти пропонують себе як інтелектуальний «товар», який володіє системою необхідних знань та навиків. Не може залишатися

осторонь цього процесу й Україна, оскільки у сучасному світі назріває тенденція щодо формування потужного наукового контингенту учених-співвітчизників, які працюють в науково-дослідних та навчальних закладах різних типів за межами держави. Антикризовий менеджмент США, Ізраїлю, Німеччини, Польщі, Російської Федерації, Канади та інших країн користується послугами українських фізиків, математиків, програмістів, медичних працівників, біологів (генна інженерія і біотехнології), хіміків, спеціалістів з високих технологій тощо. Керівниками наукових установ за кордоном цінується здатність українських науковців бачити проблему в комплексі, на противагу вузькоспеціалізованим фахівцям європейської і американської школи. Швидкими темпами зростає кількість так званих «маятникових» висококваліфікованих емігрантів, які живуть і за кордоном й на батьківщині, постійно мігруючи між двома країнами. Зокрема, у Львові та інших західноукраїнських містах багато вчених, викладачів ВНЗ працюють як в Україні, так і в Польщі, Угорщині, Словаччині, Канаді тощо. Разом з тим, попит на талановитих вчених на Заході є вибіркоким і стосується переважно спеціалістів з природничих, прикладних, точних наук. Щодо інших наук, зокрема гуманітарних, соціології, то про загрозливий для країни стан «відпливу умів» говорити не доводиться [4, с. 34-38].

Для фахівців із високим рівнем інтелекту причини еміграції з України криються у протиріччях між рівнем розвитку особи, її потребами, можливостями і умовами їх задоволення. У сучасних українських реаліях основною причиною і вирішальною умовою інтелектуальної еміграції є глибока криза вітчизняної науки, яка пов'язана зі скороченням внутрішніх витрат на дослідження та розробки, недостатнім матеріально-технічним забезпеченням дослідницького процесу, низькими матеріальною і моральною оцінками праці учених, рівнем науково-інформаційного забезпечення теоретичних досліджень і розробок, відсутністю сучасного наукового устаткування, незахищеністю прав власності на продукт інтелектуальної праці тощо. Незатребуваність наукових знань та досвіду фахівців веде до відсутності перспектив кар'єрного росту і низької оцінки кваліфікованої праці суспільством [5].

Причинами «відтоку інтелекту» з нашої держави стають не лише кризові процеси в науковій спільноті, а у суспільстві загалом – криза економічних, соціальних, культурних відносин, а також політичної влади, наслідком якої є зневіра населення у можливості подальшої демократизації і прогресу ринкових реформ, політична нестабільність, порушення прав людини, загострення міжнаціональних відносин та багато інших. Проте економічний чинник еміграції залишається основним. Внаслідок кризових явищ в економіці і політичному житті України значно погіршилася матеріальна база вітчизняної науки, катастрофічно бракує коштів на її фінансування.

Вагомими аргументами, що впливають на «відтік умів» з України, є скорочення матеріально-технічного забезпечення дослідницького процесу, відсутність сучасного наукового устаткування і літератури. Зокрема, середній вік більшої частини засобів вимірювальної техніки становить 15 років і більше, тоді як в Японії і країнах ЄС такі прилади вважаються застарілими вже за 2–5 років [3, с. 115]. Таким чином, у сучасних українських реаліях відбувається зменшення параметрів науково-технічного потенціалу (чисельність зайнятих, витрат), погіршення їх якісних характеристик (відтік найбільш працездатних співробітників, наукової молоді, соціально-психологічна деградація працівників, старіння матеріально-технічної бази, рейдерське захоплення академічних земельних ділянок і цілісних майнових комплексів).

Упродовж 1991-2013 років, за даними Державного комітету статистики, з України виїхало близько 1500 кандидатів і 46 докторів наук. Хоча, за покращення фінансової ситуації в державі, 70 % вчених мають бажання повернутись в Україну. Якщо підняти показник ВВП в країні на розвиток науки з 0,7 % до 2 %, то це дасть можливість українським науковцям задовольнити свій рівень матеріально-технічного забезпечення, отримати оснащене робоче місце, мати гідну заробітну плату. Лише близько 20 % українських вчених за кордоном працюють у якості наукових співробітників у межах тих наукових проектів, за якими вони спеціалізувалися на Батьківщині. Це найбільш кваліфіковані фахівці, вже відомі своїми працями за кордоном. Решта ж досить часто залишає країну через низький рівень життя, праці і заробітної плати вчених [10, с. 32-41].

Європейський досвід свідчить, що 1 євро, вкладений в науку, приносить 5 євро прибутку. Через відсутність масштабного внутрішнього ринку високих технологій і платоспроможного споживача значну кількість винаходів українські вчені патентують за кордоном, створюючи робочі місця та додаткову вартість у грошовому еквіваленті за межами держави. Причиною такої ситуації є, насамперед, зорієнтована на експорт економіка сировинних ресурсів нашої держави, активне проникнення на вітчизняний ринок імпоротної високотехнологічної продукції, неготовність до створення, розвитку та просування власного продукту, відсутність сприятливих умов і стимулів приватного капіталу робити інвестиції у довгострокові, наукові проекти в Україні.

На шляху українських вчених до світового ринку науково-технологічної продукції виникають проблеми. У першу чергу – це необхідність створення системи державної підтримки просування української наукової продукції на світовий ринок, а також соціальні та психологічні проблеми входження українського наукового співтовариства в новий світ людських, культурних, управлінських відносин [8, с. 15-23]. Однією з причин інтелектуальної еміграції є

матеріальні, інформаційні та інші обмеження можливостей спілкування із іноземними колегами. Зокрема, для частини вчених, особливо представників старшого покоління, притаманне недостатнє використання можливостей обміну інформацією із закордонними науковцями, що призводить до ізолюваності вченого від зовнішнього світу, в умовах якої неможлива ефективна наукова діяльність [6, с. 178-185].

Щорічна інтелектуальна еміграція з України становить приблизно 95,4 тис. фахівців, тобто емігрує кожний 25-26 спеціаліст з вищою освітою. Триває процес руйнування інтелектуального потенціалу нації. Тому держава повинна забезпечити належні умови для якісного навчання й наукових досліджень, щоб зупинити відтік наукового потенціалу, а також сприяти реєміграції фахівців [10, с. 32-41].

За висновками науковців Інституту регіональних досліджень НАН України у Львові мотивами, які спонукають частину інтелектуальної еліти емігрувати з України за кордон, є: високий рівень оплати праці і матеріального добробуту, реалізація своїх здібностей та набуття фахового досвіду, забезпечення родині (дітям) кращих перспектив життя і самореалізації, прагнення до життя в економічно стабільному суспільстві, неможливість знайти адекватну роботу за фахом (профілем спеціалізації), невизначена (напружена) політична ситуація в державі, неможливість швидко вирішити житлову проблему в Україні.

Інтелектуальна еміграція з України має перш за все негативні наслідки, адже призводить до деградації економіки країни і вимивання кваліфікованих людських ресурсів. Утворюється ситуація, коли кожному наступному поколінню доводиться вчитися і переймати навички у людей з більш низькою кваліфікацією. Внаслідок цього в країні знижується продуктивність праці, падає конкурентоспроможність щодо залучення інвестицій у високотехнологічні галузі, економіка замикається на виробництві товарів з низькою доданою вартістю. Якщо через еміграцію Україна позбудеться критичної маси освічених і діяльних людей, то вона попадає у замкнене коло деградації економічного розвитку та виробництва, для виходу з якого знадобляться набагато більші ресурси, ніж для створення належних умов праці для талановитих спеціалістів. Крім того, брак кваліфікованих фахівців, що виникає в країні через еміграцію інтелектуальної еліти, збільшує витрати найму для українських компаній, яким через недостатність місцевих спеціалістів часто доводиться залучати кадри з-за кордону. Ця ситуація призводить до збільшення собівартості вітчизняних товарів і послуг, робить їх менш конкурентоздатними на світовому ринку.

Дефіцит вітчизняних фахівців зменшує ефективність роботи державного апарату і ускладнює процеси проведення державних реформ. Країна витрачає

чималі кошти на створення медичної, освітньої та наукової інфраструктури, для забезпечення її кваліфікованими людськими ресурсами і не отримує віддачі від своїх вкладів. В Україні подібні соціальні витрати становлять третину державного бюджету.

Можна виділити три основних підходи до питання регулювання інтелектуальної еміграції на державному рівні: активне регулювання державою еміграційних процесів у цій сфері; державне невтручання, що мотивується принципіальною неможливістю впливу держави на цей процес; проміжний між першими двома, який визначається як концепція «орієнтації на перспективу», що передбачає жорстке узгодження еміграційного та імміграційного законодавства. Саме цей підхід здатний забезпечити формування найбільш ефективної системи державного регулювання процесів інтелектуальної еміграції з метою забезпечення інтересів безпеки України. Основними засобами, які використовує держава для вирішення цієї проблеми, є прийняття відповідного законодавства та інших нормативно-правових актів у сфері еміграції, затвердження і виконання державних та регулювання цільових програм фінансування, проведення державної еміграційної політики [9]. Загалом, державна політика в інтелектуальній сфері повинна бути спрямована на те, щоб знання, кращі наукові школи, патентовані винаходи і високотехнологічні розробки українських науковців слугували, насамперед, розвитку науки і економіки України, а не іншим державам.

В українському суспільстві все більшого визнання набуває ідея співпраці з діаспорою за кордоном, розвитку контактів в області взаємних інтересів. Саме діаспора допомагає українським вченим дістати доступ до електронної підписки на іноземну періодику та до іншої наукової літератури, організовувати і проводити міжнародні наукові конференції тощо. Також плануються такі форми взаємодії як виконання спільних наукових проектів, розгортання мобільних партнерських лабораторій, запрошення колишніх вчених-співвітчизників провести творчу відпустку в Україні, поєднавши її з викладанням студентам і аспірантам.

Деякі аналітики вважають, що «відтік умів» призводить й до позитивних наслідків. Частина інтелектуалів повертається на батьківщину, отримавши при цьому передові знання, уміння і досвід за кордоном. Цей процес назвали «циркуляцією інтелекту», адже відбуваються циклічні переміщення у більш розвинені країни для навчання і подальшої роботи, а потім – повернення на батьківщину та посилення професійної позиції за рахунок знань і досвіду, отриманих під час перебування за кордоном. Зокрема, уряди Польщі, Словаччини, Угорщині і Чехії створюють навіть спеціалізовані гранти «Для тих, хто повертається». Прихильники даної концепції вважають, що така форма

еміграції буде переважати у майбутньому, особливо якщо економічні відмінності між країнами зменшуватимуться. Такі приклади вже не є рідкісними і для України, особливо серед творчої інтелігенції. Крім того, тимчасовий виїзд студентів і вчених для участі у дослідженнях та проектах підвищує їх кваліфікацію, позитивно впливає на процес інтеграції України у світове науково-технічне та освітнє співтовариство. Також емігранти сприяють просуванню українських товарів і послуг на світовий ринок. Зберігши ділові зв'язки в Україні, отримавши доступ до ресурсів іноземних ринків, вчені-емігранти, їх контакти і репутація служать сполучною ланкою між вітчизняним виробником та закордонним споживачем [12, с. 143-151].

Враховуючи євроатлантичні прагнення нашої держави, слід скористатися досвідом країн ЄС щодо створення науково-дослідних центрів для ефективного проведення дослідницьких і конструкторських робіт з метою забезпечення конкурентоспроможності наукової продукції на світових ринках. Фінансування в даних центрах здійснюється з бюджету Європейської Комісії, при цьому ЄС виступає в ролі замовника, контролює виконання науково-дослідних робіт та є представником інтересів усього співтовариства [6, с. 178-185]. Одним із варіантів організації центрів досліджень та трансферу технологій в Україні є створення їх у межах програм схожого типу спільно з представниками української наукової діаспори з країн-членів ЄС [11, с. 14-19].

Західні країни створили Європейську агенцію з координації наукових досліджень – спільну програму в галузі науково-дослідних робіт з метою вироблення передових напрямів науково-технологічного розвитку, які забезпечують зростання конкурентоспроможності країн-учасниць на світових ринках. Під егідою даної програми виконуються проекти у сфері інформатики, робототехніки, біотехнології, транспорту, охорони довкілля, дослідження морських ресурсів тощо. Участь українських науковців у проектах, що фінансуються даною програмою, дає їм змогу проводити дослідження світового рівня. Тому під час розподілу бюджету на науково-дослідні роботи слід закладати статтю витрат на участь у європейських програмах, що дасть змогу при незначних фінансових витратах виходити у міжнародний науково-дослідний простір, а також за рахунок участі в спільних проектах ЄС зробити українську наукомістку продукцію конкурентоспроможною [2, с. 15-19].

Загалом, основною рушійною силою сучасної глобалізації, яка охоплює всі сфери економічної діяльності, є висококваліфіковані спеціалісти. Їх відтік за кордон стає негативним наслідком для країни-експортера, незважаючи на надходження у бюджет, зароблені ними в інших країнах і надіслані до України. До еміграції вчених спонукає відсутність перспектив професійного розвитку та фінансування можливостей для проведення наукових досліджень. До цього

додається страх залишитися без роботи в Україні, проблеми з підвищенням кваліфікації і можливістю участі у закордонних наукових конференціях тощо.

На науковий і творчий потенціал українських вчених є попит у світі. Щоб загальмувати, а згодом й зупинити процес «відтоку умів», наша держава повинна проводити політику в інтелектуальній сфері таким чином, щоб знання, винаходи і високотехнологічні розробки українських вчених слугували насамперед розвитку науки та економіки Україні, а не інших держав. Особливою умовою може стати скасування візового режиму з ЄС, що полегшить відвідування співвітчизниками України. Потрібно активно співробітничати із фахівцями з діаспори, запрошувати їх для читання лекцій, що дозволило б надати молодим спеціалістам новітні знання у зручній для розуміння формі, за цілковитої відсутності мовного бар'єра. Тому держава має створити належні умови для якісного навчання й наукових досліджень, щоб зупинити відтік наукового потенціалу і сприяти поверненню вітчизняної інтелектуальної еліти.

Література

1. Грудзинский, А. О. Европейский трансфер технологий: кооперация без «утечки мозгов» [текст] / А. О. Грудзинский, Е. С. Балабанова, О. А. Пекушкина // Социологические исследования. – 2004. – № 11. – С. 123-131.
2. Карпачова Н. І. Світова проблема міграції висококваліфікованої робочої сили та відтік інтелекту з України / Н. І. Карпачова // Безпека життєдіяльності. – 2008. – № 10. – С. 15-19.
3. Кулик Р. В. Вплив міграційних процесів на європейський ринок праці: український аспект / Р. В. Кулик // Економіка та держава. – 2009. – № 11. – С. 117-120.
4. Майданік І. Інтелектуальна міграція в Україні у контексті міжнародної наукової співпраці / І. Майданік // Україна: аспект праці. – 2009. – № 5. – С. 34-38.
5. Міграція і толерантність в Україні: зб. ст. / за ред. Ярослава Пилинського. – К.: Стилос, 2007. – 191 с.
6. Мирончук О. «Відплив інтелекту» як фактор конкурентоспроможності в глобалізованому світі / О. Мирончик // Дослідження міжнародної економіки: зб. наук. праць. – К.: ІСЕМВ НАН України, 2011. – № 2 (67). – С. 178-185.
7. Петрова Т. Стан та проблеми регулювання зовнішніх трудових міграцій в Україні / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 37-44.

8. Сіденко С. В. Міграція інтелектуальних ресурсів в умовах формування інформаційного суспільства / С. В. Сіденко, І. П. Ольшевська // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2008. – № 2. – С. 15-23
9. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. – К.: НВЦНБУВ, 2009. – 687 с.
10. Телефанко Н. Б. Інтелектуальна міграція з України в умовах міжнародної економічної інтеграції / Н. Б. Телефанко // Економічний простір: збірник наукових праць. – 2011. – № 52/2. – С. 32-41.
11. Чувардинський О. Г. Проблеми співробітництва України з європейськими країнами у сфері міграції населення. / О. Г. Чувардинський // Економіка та держава. – 2006.– № 7.– С. 14-19.
12. Ярошенко В. І. Вплив міграційних процесів на ефективність функціонування професійного ринку праці / В. І. Ярошенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – № 9. – С. 143-151.

Тетяна Цимбал

«ВІДТІК МОЗКІВ» АБО МАНДРУЮЧІ ВЧЕНІ: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Статтю присвячено вивченню проблеми інтелектуальної еміграції та можливостей подолання її наслідків в Україні. Підкреслюється, що знання – це справжній капітал сучасної економіки, а науковці є найважливішим ресурсом і фактором сталого розвитку та безпеки країни. Тому необхідна планомірна державна політика «припливу мозків» і створення в інших країнах українських наукових діаспор для тісної співпраці з Батьківщиною.

Ключові слова: інтелектуальна еміграція, наукова діаспора, некоріненість.

This article is devoted to the studying of problems of intellectual emigration and opportunities to overcoming its consequences in Ukraine. It is emphasized that knowledge - a true capital of modern economic development, and is an essential resource for researchers and for sustainable development and security. Therefore, public policy should be planned "surge drain" and create in other Ukrainian scientific diasporas for close cooperation with the homeland.

Key words: intellectual emigration, scientific diasporas, rootlessness.

Одними з найактуальніших проблем сьогодення, що потребують філософського осмислення, філософської рефлексії, є ті, що породжені свободою пересування людини, тобто проблеми міграції, еміграції тощо. Загальна міграційна активність має в кожній країні специфічні наслідки. Для України гостро постає проблема втрати головного капіталу та провідної цінності – корінного населення, українців, адже сьогодні етнічні українці фактично поділені навпіл: половина проживає на батьківщині, а половина (за різними оцінками, від 16 до 25 мільйонів) розкидана по світах. Особливо відчутною є втрата країною власної еліти (мистецької, інтелектуальної, економічної, політичної). Певні історичні періоди відзначаються посиленням еміграційної активності тієї чи іншої елітарної групи. Сьогодні найбільш актуальною для України є проблема інтелектуальної еміграції, яка загострилася на пострадянському просторі після 1991 року. З одного боку, зрозуміло, що вчені повинні підвищувати кваліфікацію, обмінюватись досвідом, удосконалюватися протягом всього життя, однак, з іншого боку, свій новий досвід та знання

інтелектуальні емігранти реалізують переважно не на Батьківщині, не на її користь, хоча базову освіту одержали саме в Радянській країні, до того ж – безкоштовно. Звичайно, можна знайти виправдання «відтоку мозків». Це й падіння статусу науки на пострадянському просторі, і руйнування так званого «романтичного сцієнтизму», і зниження наукового рівня, що викликане баналізацією плагіату. Факторів, дійсно, немало. Тож спробуємо з'ясувати сутність процесу інтелектуальної еміграції, його особливості та можливі варіанти розв'язання проблеми.

Уперше поняття «відтік мозків» («brain drain») було використано у 1962 році у доповіді Британської королівської спілки стосовно еміграції вчених, інженерів і техніків з Англії до Сполучених Штатів Америки [2, с. 7]. Проте, на нашу думку, саме явище «відтоку мозків» існує стільки, скільки й сама цивілізація, історія якої і є історією міграції талантів. Наприклад, українська еміграція до Московії за часів Петра I, на наше глибоке переконання, мала характер саме інтелектуальної еміграції або «відтоку мозків».

Активізація «відтоку мозків» у Європі стає помітною після Другої світової війни, коли за десять повоєнних років до США емігрувало понад 100 тис. висококласних працівників та науковців. Пізніше, у 60-80 рр. інтелектуальна еміграція походила головним чином з країн «третього світу» (Азії, Африки, Латинської Америки). Тоді до США, Канади та Англії виїхало понад 500 тис. висококваліфікованих спеціалістів – інженерів, лікарів, учених. Саме в той час з'явилося визначення «відтік мозків» у значенні «міграція талановитих та висококваліфікованих індивідів» з бідних та ізольованих місць в індустриальні центри [7, с. 12]. Приблизно в той самий час посилюється прагнення певної частини наукових кадрів Радянського Союзу, країн Східної Європи, Китаю, Куби виїхати на Захід, щоб мати можливість працювати в наукових центрах та університетах США, Канади, Західної Європи, підвищуючи свій освітній рівень. Проте відсутність права на вільний виїзд з країни, гострі ідеологічні та військові протистояння двох систем створювали надійні заслони на шляху еміграції. А певні виняткові випадки виїзду вчених за кордон не могли суттєво вплинути на стан розвитку науки.

На межі 80-90-х років ситуація змінюється. Лише за 1990 р. з СРСР емігрувало до Німеччини, Ізраїлю та США понад півмільйона громадян, серед яких великий відсоток учених, викладачів, інженерів, артистів [1]. При цьому виключно кількісні оцінки не можуть надати повноцінної інформації про людей творчих. З багатьох людей, що займаються науковою та іншими видами творчості, лише одиниці досягають справжніх вершин і стають спеціалістами елітного рівня. Останні й цікавлять закордонні наукові установи. А ще талановита молодь, задля виявлення якої проводять різноманітні наукові конкурси, пропонують узяти участь у змаганнях на отримання грантів тощо.

Таким чином, відбувається рекрутизація майбутньої еліти та руйнується механізм відтворення еліти. Науковці ж та спеціалісти середнього рівня практично не мають шансів влаштуватися в західних країнах за спеціальністю. Щодо галузевої структури наукової еміграції, то найбільших втрат зазнають математика та кібернетика.

Проблема полягає ще й у тому, що на підготовку висококласного спеціаліста витрачається іноді більше десятка років. Причому спеціалістів деяких галузей готують в обмежених кількостях, тому втрата хоча б декількох з них має негативні наслідки для галузі загалом: припиняються дослідження в певних напрямках, руйнуються наукові школи, переривається наслідування в розвитку науки, і вона позбавляється творчого потенціалу.

Оцінювати масштаби наукової еміграції з точки зору статистики важко, тому що єдиною її можливою формою є короткотерміновий контракт (1-2 р.), і у виїзних документах наукової еліти тільки як виняток можна побачити формулювання «на постійне місце проживання». Хоча насправді більшість з науковців, продовжуючи контракти, лишаються за кордоном назавжди.

Якщо проаналізувати склад учених-емігрантів, то понад 80 % з них мають учене звання та науковий ступінь, понад 60 % молодше 40 років. Процент докторів та кандидатів наук серед емігрантів значно вищий, ніж у середньому у наукових установах країни.

«Відтік мозків» може мати й характер «внутрішній», коли вчені не від'їжджають з країни, а змінюють профіль: масово йдуть працювати в комерційні структури, в державний апарат тощо. Пік такого роду втрат наукових кадрів припадає на першу половину дев'яностих років. Тоді до комерційних структур пішло понад 50 % спеціалістів науково-дослідних установ. По суті, суспільство тоді стояло перед загрозою повної втрати кадрів для роботи у великій науці. Дуже багато енергійних, талановитих молодих спеціалістів надали перевагу роботі в бізнесі, а не академічній кар'єрі. І, можливо, такий вид «відтоку мозків» приносить більші втрати науці, ніж безпосередньо наукова еміграція. Адже, працюючи за кордоном за спеціальністю, учений принаймні сприяє розвитку світової науки загалом, він також може повернутися в країну, маючи при цьому ще вищий рівень кваліфікації. Якщо навіть не повернеться назавжди, може повернутися віртуально: статтями, книжками, доповідями. Може приїжджати на певний термін з лекціями або з метою реалізації певного проекту. Науковець же, який змінив фах, через декілька років майже повністю втрачає кваліфікацію. Тому, на наш погляд, міжгалузевий «відтік мозків» має не менш серйозні негативні наслідки, ніж наукова еміграція. І передбачити, де ж буде та межа, за якою оновлення, відбудова втраченого буде неможливою, дуже важко.

Причини інтелектуальної еміграції, здавалося б, полягають головним чином у погіршенні матеріального становища вчених, що обумовлене наслідками тоталітаризму та соціально-економічною кризою перехідного періоду. Проте самі науковці на перший план висувають інші чинники, а саме: низьку оцінку суспільством ролі науки, бюрократизацію та профанацію науки (коли однакові дипломи отримують і той, хто провів самостійне дослідження, і той, хто «придбав» наукову кваліфікаційну роботу), недосконалість експериментальної апаратури, відсутність умов для надання своїм дітям якісних освітніх послуг, відсутність достатніх умов для встановлення наукових контактів із закордонними колегами. Навпаки, на Заході сучасний ринок праці надає найвищу оцінку науковцям, крім того, наукова робота високо оцінюється суспільством.

Звісно, економічно-фінансова складова розв'язання проблеми «відтоку мозків» є дуже важливою. Проте найважливішим, на думку лауреата Нобелівської премії Абдуса Салама, є наявність «критичної маси» наукової еліти, тобто середовища наукового спілкування, першу скрипку в якому грає саме еліта (недарма одному з французьких політиків приписують слова: «Достатньо виїхати 300 інтелектуалів, і Франція перетвориться на країну ідіотів»). Молоді ж люди, ізольовані від наукової еліти, є потенційними емігрантами [6, с. 69-70]. Таким чином, якщо «критичну масу» не зберегти, то «відтік мозків» буде незворотним, і навіть вихід країни з кризи не зможе зупинити інтелектуальну еміграцію.

Особливо багато втрачає країна, коли виїжджають люди культури. Видатний перекладач М. Лозинський з цього приводу писав: «Як тільки один з таких небагатьох залишає Росію, бачиш: кожен, хто йде, руйнує справу збереження культури... Якщо всі поїдуть, у Росії настане темрява, і культуру вона змушена буде знову приймати з рук іноземців. Не можна йти і дивитись через паркан, як вона дичавіє та спустошується. Треба залишатися на своєму посту. Це наша історична місія» [3, с. 105].

Крім поняття «відтік мозків», у науковому дискурсі існує поняття «приплив мозків» (brain gain), що означає забезпечення країни-реципієнта новою інтелектуальною силою, новою інтелектуальною елітою. Практика притягування іноземних спеціалістів піднесена до рангу державної політики США після Другої світової війни, коли було реалізовано план з перевезення великої кількості спеціалістів різних галузей з переможеної Німеччини, а також з Англії та Франції. Велика кількість німців у повоєнні роки переселилася і до Бразилії, створивши так зване «культурне добриво» (Л. Ешвеге).

До речі, пореволюційну міграцію з новоствореної соціалістичної держави можна розглядати як потужний «приплив мозків» у Західну Європу, адже без творчості В. Кандинського, М. Шагала, Ф. Шаляпіна, С. Прокоф'єва та багатьох інших емігрантів культура сучасної Європи виглядала б інакше.

«Притягування мозків» і сьогодні – державна стратегія США, де щорічно на допомогу науці йде 100 мільярдів доларів. Відомо, що саме українські та російські математики, фізики, програмісти становлять наукове ядро «Кремнієвої долини» біля Чикаго. У зв'язку з цим утворився навіть новий термін – «наукова діаспора». Подібних діаспор у світі немало. Відомими та впливовими є наукові діаспори індіанців, китайців, англійців тощо. Однак кардинальна відмінність цих учених від українських інтелектуальних емігрантів полягає в тому, що вони підтримують тісні зв'язки з Батьківщиною, намагаються бути корисними для неї, приїжджають з лекціями, проводять семінари, допомагають грантами та контрактами. Тому такі країни, як Китай, Індія, що потерпали від відтоку мозків подібно до України, мінімізували негативні наслідки цього процесу і використовують його для розвитку національної науки. Ураховуючи, що реемігрує надто мала кількість інтелектуалів, подібні стратегії необхідно взяти на озброєння і українським можновладцям.

Якщо розглядати інтелектуальну міграцію як позитивний двобічний процес, то можемо характеризувати її як обмін інформацією, знаннями та досвідом (brain exchange). Однак історичні факти не дозволяють характеризувати даний процес як безпроблемний, адже інтелектуальні емігранти фактично втрачають зв'язок з Батьківщиною, тому про повноцінний інтелектуальний обмін мову вести неможливо. Спроби не реального, а так званого «інтелектуального повернення» досить проблематичні, тому що пов'язані з розв'язанням складного питання інтелектуальної власності.

Утім поняття та саме явище «мандрівні вчені» або «вчені-кочівники» відомі з давніх часів. В античності заняття інтелектуальною працею, філософією передбачало і свободу пересування, локальну невикоріненість. Наприклад, в «Аукціоні філософських учень» Лукіан описує знаменитих грецьких філософів, що пропонують своє вчення на ринку. Серед них присутній Діоген, який на запитання: «Ти звідки?» відповідає: «Звідусіль», а на запитання: «Хто ти?» – «Громадянин світу» (з гр. – «космополіт»).

Однак, на нашу думку, говорити відверто про власний космополітизм важко, не порушуючи принцип «чесності із собою». Особливо для нашого менталітету, але не тільки. Відомо, що німецький письменник М. Шпербер, що втік з фашистської Німеччини, підкреслював: «Емігрант втрачає все. Крім акценту» [4, с. 12]. Дійсно, наш досвід спілкування з «мандрівними вченими» доводить, що за гаслами наукового космополітизму вони приховують недосяжне бажання мати стабільне місце роботи та проживання, соціальні гарантії та безпечне майбутнє. Однак тимчасові контракти, перманентна зміна місця дислокації призводить до хронічної невикоріненості, неприв'язаності до певного місця, кола спілкування, робочого колективу. Порядок та довготривалість є привілеєм місцевих науковців, а для інтелектуальних мігрантів існує легенда про необхідність постійного обміну досвідом, користь від постійних змін університетів.

Інтелектуальні мігранти – це люди з «нестримного світу» (Е. Гідденс), що намагаються переконати себе в користі свого способу життя, його значенні для розвитку потенційних здібностей та нових можливостях, які він відкриває. Хоча в історії європейської науки був період, коли звання мандрівного вченого було тотожним незалежності та вважалося певним досягненням. Це Новий час та Просвітництво. Нагадаємо, що тоді мандрували Європою і ділилися своїми знаннями Декарт, Локк, Лейбніц, Спіноза, Дідро і Вольтер. Не можемо не згадати й видатного українського філософа Григорія Сковороду, якого «світ ловив та не спіймав». Відсутність постійного місця роботи в університеті для філософів у XVII-XVIII ст. була символом наукової свободи, незалежності, незаангажованості. Пізніше, вже у XIX ст. відбувається процес локального вкорінення вчених у певних університетах, при певних школах. Однак такий процес знову ж таки не сприймався однозначно усіма представниками наукового світу. Як відомо, О. Шпенглер досить негативно ставився до академічної науки та академічної філософії, і навіть свою найвідомішу працю «Занепад Європи» віддав на рецензію не на університетську кафедру, а просто освіченій людині, політику В. Ратенау. Крім того, до наукового світу не були офіційно включені, наприклад, М. Фуко та Л. Вітгенштейн.

Сьогодні «мандрівні» або «неафілійовані» (не прив'язані до конкретного навчального закладу) вчені є символами нової соціокультурної парадигми, символами глобалізації. Насправді ж вони є вченими без постійного місця праці та проживання, людьми, життя яких є нестабільним та фрагментарним. Тим більше, що в наш час перевага надається не людині, індивідуальності, а конкретній науковій організації, інституту. За приналежністю до певної наукової школи, конкретного інституту визначається ідентичність ученого.

Ще одна точка зору на проблему інтелектуальної еміграції отримала назву «розтрата мозків» (brain waste). Згідно з нею інтелектуальна еміграція розглядається в найширшому сенсі – як від'їзд будь-яких спеціалістів, що займаються кваліфікованою, творчою або інтелектуальною працею, а також потенційних спеціалістів (аспірантів, студентів тощо). Деякі дослідники (наприклад, В. Іонцев, П. Стокер) відносять до даної категорії акторів, тренерів, спортсменів, що працюють за контрактами та не пов'язані у своїй діяльності з наукою як такою. Відтік таких висококваліфікованих кадрів руйнує соціально-економічну стабільність країни-донора, ускладнює її розвиток та призводить до падіння рівня життя населення.

Як відомо, зростаюче значення науки в соціально-економічному розвитку країн перетворило інтелектуальну працю у найважливіший ресурс та фактор сталого розвитку й безпеки. Знання стали «справжнім капіталом розвиненої економіки, а представники інтелектуальної праці перетворилися в групу, що

визначає цінності та норми суспільства» [2, с. 13]. Обмін знаннями повинен відбуватися у процесі спілкування на наукових конференціях або під час стажувань.

Боротися з інтелектуальною еміграцією дуже важко. Необхідна державна програма зі створення сприятливих умов для роботи науковців, а також програма боротьби з плагіатом. Адже сьогодні відбувається жахливе явище профанації української науки, коли малоосвічені люди купують дипломи кандидатів та докторів наук. Причому цей процес починається ще з навчання в університетах та інститутах, де нормальним явищем є купівля контрольних, курсових, дипломних робіт. У результаті спостерігаємо парадокс: чисельність науковців зростає, проте реальний якісний склад науки невинно падає. Сьогодні в українській науці працює втричі менше вчених, ніж 15 років тому, однак кількість захищених наукових праць зросла в рази. Бути кандидатом, а тим більше доктором наук стало престижним. Престижно займати посади доцентів та професорів, однак бажання реально працювати в науковій сфері у «нових науковців» немає.

Отже, справжні талановиті науковці, герої процесу «відтоку мозків», інтелектуальні мігранти змушені вважати своїм домом науку, творчість, виправдовуючись необхідністю подолання «осілості мислення» (Е. Левінас) та нейтралізуючи таким чином негативні наслідки постійних переміщень.

Література

1. Валуков В. «Утечка умов» из России: проблемы и пути регулирования / В. Валуков // Миграция специалистов из России: причины, последствия, оценки. – М. : ИНП РАН ; RAND США, 1994. – С. 10-28.
2. Иконников О. А. Эмиграция научных кадров из России: сегодня и завтра / О. А. Иконников. – М. : Компас, 1999. – 104 с.
3. Салганик Е. Л. Между двумя мирами. Комплекс эмигранта / Е. Л. Салганик. – М. : Издательский дом «Парад», 2004. – 288 с.
4. Хазанов Б. Отечество изгнанных / Б. Хазанов // Знамя. – 1999. – № 12. – С. 176-180.
5. Цимбал Т. Буттєвісне укорінення людини / Т. Цимбал. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2005. – 219 с.
6. ЮНЕСКО: почему в ее название входит буква «С». – Париж : ЮНЕСКО, 1985. – 71 с.
7. Whelan Joseph G. Brain Drain: A Study of the Persistent Issue of International Scientific Mobility / Joseph G. Whelan. – Washington, D. C.: U. S. Government Printing Office, 1974. – 72 p.

УХВАЛА

I МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

BRAIN DRAIN – BRAIN GAIN: СВІТОВИЙ КОНТЕКСТ ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

8 жовтня 2014 р. в Національному університеті «Львівська політехніка» відбулася I Міжнародна науково-практична конференція Brain Drain – Brain Gain: світовий контекст та українські реалії на виконання Регіональної Програми співпраці із закордонними українцями, трудовими мігрантами та реемігрантами на 2013 – 2015 роки.

Ініціатором та основним організатором Конференції виступив Міжнародний інститут освіти, культури та зв'язків з діаспорою Національного університету «Львівська політехніка» (МІОК). Співорганізатори Конференції: Міністерство освіти і науки України, Львівська обласна державна адміністрація, Національний університет «Львівська політехніка», Інститут регіональних досліджень НАН України.

У Конференції взяли участь 60 осіб, з яких 15 докторів наук, 20 кандидатів наук, 17 науковців НАН України.

Робота Конференції відбувалася у форматі панельних дискусій. У рамках роботи Конференції також було презентовано результати соціологічного дослідження, проведеного МІОКом, щодо виявлення міграційних настроїв серед студентів Львівської політехніки, який є першим етапом реалізації Проекту «Дослідження міграційних настроїв серед студентів вищих навчальних закладів Львова».

Результатом обговорення стали такі основні **висновки**:

1. Глобалізаційні процеси сприятимуть подальшій активізації міграційних потоків, зокрема висококваліфікованих спеціалістів.
2. Значний вплив на відтік інтелекту з України здійснює політика регулювання зайнятості та оплати праці.
3. Кваліфіковані мігранти за кордоном є чинником трансферу знань і технологій в Україну, прискорення її інноваційного розвитку.
4. В Україні відсутня міграційна політика щодо висококваліфікованих спеціалістів.

Зважаючи на це, учасники Конференції ухвалили:

1. Звернутися до Президента України з проханням:

- у державних документах, що стосуються стратегічного розвитку держави, актуалізувати проблематику щодо міграції висококваліфікованих спеціалістів та передбачити механізми залучення інтелектуального потенціалу для розвитку України;
- внести поправки до Указу Президента України від 10 вересня 2011 року № 906 «Про державні стипендії для видатних діячів науки, освіти, культури і мистецтва, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту та інформаційної сфери», передбачивши державні стипендії для закордонних українців, які здійснили вагомий внесок у розвиток науки та освіти в Україні.

2. Звернутися до Кабінету Міністрів України з проханням:

- у проєкті Концепції інноваційного розвитку України до 2020 року передбачити тісну співпрацю з українськими кваліфікованими мігрантами, зокрема у формі: обміну науковою інформацією, розвитку так званої «наукової чи технологічної дипломатії» з метою стимулювання України у НДІДКР та участі в іноземних науково-дослідних бізнес-проєктах, а також у формі розробки спільних наукових проєктів;
- залучати українських науковців за кордоном до розробки урядових програм економічного, інноваційного, регіонального розвитку України, а також створити умови для співробітництва в окремих типах організацій та регіонах;
- залучати представників наукової та технологічної діаспори до експертизи дослідницьких та бізнес-проєктів;
- запровадити регулярний моніторинг міграційних процесів в Україні, підтримувати дослідницькі проєкти, спрямовані на вивчення особливостей міграції кваліфікованих спеціалістів.

3. Звернутися до Міністерства освіти і науки України з проханням:

- підтримувати проєкти досліджень українських команд під керівництвом дослідників – вихідців з України;
- сприяти створенню в українських ВНЗ лабораторій, очолюваних провідними вченими світу;

- розробити програми залучення закордонних фахівців до викладацького процесу в Україні;
- сприяти розвитку академічного підприємництва в Україні – формування механізму заохочування підприємництва у ВНЗ;
- розширювати обсяги навчання іноземців в Україні, зокрема студентів із числа закордонних українців;
- сприяти відкриттю напрямів підготовки у ВНЗ спеціалістів у сфері міграцієзнавства, зокрема таких як «соціологія міграції», «економіка міграції», «міграціологія» та ін.

4. Звернутися до Міністерства соціальної політики України з проханням:

- розробити ефективні програми працевлаштування закордонних кваліфікованих спеціалістів на вітчизняному ринку праці та спростити умови найму іноземних кваліфікованих фахівців різних галузей;
- реформувати методологічний підхід до розрахунку рівня мінімальної заробітної плати шляхом сегментації ринку праці та структурування відповідно до кваліфікаційних вимог;
- розробити процедуру сертифікації для працівників-реємігрантів – підтвердження навичок, отриманих неформально за кордоном, а також визначити органи відповідальні за здійснення контролю.

5. Звернутися до Міністерства закордонних справ України з проханням:

- створити базу даних кваліфікованих українських спеціалістів, які перебувають за кордоном (із представників української діаспори, трудових мігрантів, їхніх дітей, які навчаються у ВНЗ за кордоном, та українських студентів, які поїхали на навчання за кордон) і бажають надавати консультативну та іншу допомогу Україні, з чітким розподілом за країнами перебування, кваліфікаціями, науковими ступенями, вченими званнями тощо;
- укласти двосторонні угоди щодо взаємного визнання та еквівалентності документів про освіту та наукові ступені з основними країнами-реципієнтами українських кваліфікованих мігрантів;
- при розробці Державної програми співпраці із закордонними українцями на період до 2020 року передбачити заходи, спрямовані на залучення інтелектуального потенціалу закордонних українців до розвитку України, а саме:

а) організацію та фінансування науково-технологічних тренінгів чи виконання короткотермінових робіт (короткотермінові візити закордонних українських спеціалістів, наприклад, лікарів для виконання складних операцій);

б) організацію наукових зустрічей, конференцій, круглих столів тощо з метою поширення інформації у науково-дослідній сфері, зокрема щодо грантових програм та спільної участі в них;

в) здійснення спільних науково-дослідних проектів у сфері біотехнологій, медицини, фізики, комп'ютерних технологій, хімії, економіки, математики та інших наук, результатом яких має бути їхнє впровадження у роботу підприємств та розвитку нових галузей промисловості в Україні.

6. Звернутися до Верховної Ради України з проханням:

- ратифікувати базові конвенції у сфері визнання кваліфікацій та освіти, зокрема: Європейську конвенцію щодо еквівалентності дипломів, що дають доступ до університетів (ETS N 15) 1953 р., Європейську конвенцію про еквівалентність періодів університетської освіти (ETS N 021) 1956 р., Європейську конвенцію про академічне визнання університетських кваліфікацій (ETS 032) 1959 р., Протокол до Європейської конвенції щодо еквівалентності дипломів, що дають доступ до університетів (ETS N 49) 1964 р., а також Європейську конвенцію щодо загальної еквівалентності періодів університетського навчання 1990 р.;
- внести поправки до закону України «Про оплату праці», де передбачити два види мінімальної заробітної плати – для кваліфікованої та некваліфікованої праці.

За дорученням учасників Конференції,
Заступник Голови програмного комітету
Директор МІОК

І. М. Ключковська

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Franck Düvell (UK, Oxford)	Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS), University of Oxford, UK
Oleh Wolowyna (USA, Chapel Hill)	Research Associate, Univ. of North Carolina at Chapel Hill
Біль Мар'яна (Україна, Львів)	старший науковий співробітник відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону Інституту регіональних досліджень НАН України, к. н. з держ. упр.
Гнатюк Тетяна (Україна, Київ)	науковий співробітник, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. Птухи НАН України, к. політ. н.
Ключковська Ірина (Україна, Львів)	директор Міжнародного інституту освіти, культури та зв'язків з діаспорою НУ «Львівська політехніка», к. педаг. н., доц.
Лапшина Ірина (Україна, Львів)	доцент кафедри міжнародних економічних відносин Львівської комерційної академії, к. е. н., доц.
Малиновська Олена (Україна, Київ)	головний науковий співробітник Національного інституту стратегічних досліджень, д. н. з держ. упр., проф.
Марусик Юрій (Україна, Львів)	фахівець Міжнародного інституту освіти, культури та зв'язків з діаспорою НУ «Львівська політехніка»

Матлай Любава (Україна, Львів)	асистент кафедри історії України та етнокомунікації НУ «Львівська політехніка», к. і. н.
Одинець Світлана (Україна, Львів)	молодший науковий співробітник Інституту народознавства НАН України, керівник проектів у Комісії УГКЦ у справах мігрантів, редактор міграційного порталу «Навігатор»
Онищук Віталій (Україна, Одеса)	завідувач кафедрою соціології Одеського національного університету ім. І. Мечникова, д. соц. н., проф.
П'ятковська Оксана (Україна, Львів)	науковий співробітник Міжнародного інституту освіти, культури та зв'язків з діаспорою НУ «Львівська політехніка», к. е. н.
Риндзак Ольга (Україна, Львів)	старший науковий співробітник відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону Інституту регіональних досліджень НАН України, к. е. н.
Смогоржевська Ірина (Україна, Львів)	к. і. н., доц.
Цимбал Тетяна (Україна, Кривий Ріг)	професор кафедри філософії і соціальних наук Криворізького національного університету, д. філос. н., доц.

Зміст

Ірина КЛЮЧКОВСЬКА, Юрій МАРУСИК,

Оксана П'ЯТКОВСЬКА

Міграційні настрої студентів Національного університету
«Львівська політехніка» 3

Franck DÜVELL

Migration and Brain Drain vs Return and Development: The Case of
Ukraine 30

Iryna LAPSHYNA

How does life satisfaction affect migration aspirations in
Ukraine?..... 42

Oleh WOLOWYNA

Emigration of High Level Professionals from Ukraine to the USA.... 55

Віталій ОНИЩУК

Соціальні механізми та мотивація інтелектуальної міграції 67

Олена МАЛИНОВСЬКА

Міграція висококваліфікованих спеціалістів: виклики та пошуки
політичних відповідей 74

Мар'яна БІЛЬ

Захищеність трудових мігрантів та збереження їх
інтелектуального потенціалу: управлінський аспект 89

Тетяна ГНАТЮК

Brain Gain для України: чи можливо залучити
висококваліфікованих мігрантів на сучасному етапі? 98

Любава МАТЛАЙ

Сучасні міграційні процеси в Іспанії: циркуляція людського
капіталуі..... 106

Світлана ОДИНЕЦЬ

«Професіоналізація» трудової міграції: фактори зміни життєвих
стратегій українок Італії..... 112

Ольга РИНДЗАК

Механізми інтеграції високоосвічених іммігрантів: досвід
Норвегії 125

Ірина СМОГОРЖЕВСЬКА

Причини і наслідки інтелектуальної еміграції в Україні 132

Тетяна ЦИМБАЛ

«Відтік мозків» або мандруючі вчені: українські реалії та перспективи 141

Ухвала 148

Відомості про авторів 152

Наукове видання

**BRAIN DRAIN – BRAIN GAIN:
СВІТОВИЙ КОНТЕКСТ
ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ**

Збірник матеріалів
I Міжнародної науково-практичної конференції

Відповідальний за випуск:
Оксана П'ятковська

Комп'ютерна верстка:
Ірина Побран

Літературна редакція:
Марія Галік