

РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ (НА ПРИКЛАДІ ОКРЕМИХ КРАЇН-ЧЛЕНІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА ТА РОЗВИТКУ)

ОЛЕНА ПРИТИКІНА,

старший викладач кафедри міжнародних фінансів

Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара

ВІКТОРІЯ ОПАНАСЕНКО,

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

У статті розглядаються механізми контролю трудової міграції в країнах, що традиційно виконують роль реципієнтів робочої сили. Детально ці механізми простежені для Канади, Австралії, Бельгії, Великобританії, Нової Зеландії.

Ключові слова: Організація економічного співробітництва та розвитку, міграція висококваліфікованої робочої сили, механізм регулювання, фінансова підтримка, науковий обмін, гранти, стипендії, семінари, двостороння співпраця, дослідження за кордоном, рееміграція.

Постановка проблеми. В останні десятиліття процес масової міграції став чи не найдинамічнішим явищем у житті світового суспільства. Це пов'язано з тим, що трудові ресурси, які є важливим фактором виробництва, з метою підвищення ефективності самореалізації шукають можливості для працевлаштування не тільки в межах національного господарства, але й у глобальних масштабах. Так, за останні п'ять років кількість мігрантів у країнах, які є найпривабливішими місцями призначення потоків робочої сили, збільшилася на 10 % і зараз складає близько 214 млн осіб [1]. У зв'язку із цим провідні країни змушені концентрувати зусилля на вдосконаленні політики оптимізації міграційних потоків. Накопичений досвід набуває особливої актуальності для України, яка, згідно з результатами дослідження, що проводилося Світовим банком, посідає четверту сходинку серед країн-лідерів за кількістю громадян іноземного походження (після США, Росії й Німеччини) і третє - відразу за Росією й Мексикою - як держава-донор [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Численні роботи провідних учених пов'язані з дослідженням проблем міжнародної міграції робочої сили. Процесу вдосконалення організаційних, економічних та правових важелів регулювання міграційних потоків присвячені праці таких вітчизняних науковців, як І. Гнибіденко, О. Шаманська, О. Леонтенко, Ю. Макогон, О. Маліновська, А. Філіпенко, зарубіжних - С. Є. Метельєв, І. В. Івахнюк, Дж. Саймон, І. Віско та ін. Важливу роль у дослідженні міжнародних міграційних процесів відіграють міжнародні організації: Організація Об'єднаних Націй (ООН), Міжнародна організація по міграції (МОМ), Міжнародна організація праці (МОП), Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) тощо. Результати відповідних досліджень знаходять свій відбиток у статистичних та аналітичних звітах.

Метою статті є аналіз підходів щодо проведення міграційної політики в країнах-членах ОЕСР.

Виклад основного матеріалу. Країни, які історично виконують роль реципієнтів робочої сили, із тих чи інших причин вимушені вдосконалювати підходи до здійснення державного регулювання міграційних процесів (як із метою стримування потоків небажаних елементів, так і з метою сприяння особам, у яких зацікавлені уряд). До категорії останніх належать висококваліфіковані працівники, потребу в яких гостро відчувають практично всі розвинені країни у зв'язку зі складною демографічною ситуацією (низькою народжуваністю та старінням працездатного населення).

Такі держави умовно можна поділити на п'ять груп, залежно від наявності в механізмі регулювання: 1) комплексних схем ("Зелена карта" (США, Німеччина), "Блакитна карта" (ЄС), спеціальних віз для висококваліфікованої робочої сили (H-1B, США)); 2) спрощеної системи отримання дозволу на роботу (наприклад, в Ірландії не існує особливих правил працевлаштування мігрантів; у Нідерландах останні звільняються від випробувального терміну); 3) податкових стимулів. Особливо розвинений такий механізм у північних країнах Європи; 4) активної політики повернення власної висококваліфікованої робочої сили (Ірландія) [3].

Існують також заходи міграційної політики, які не належать до жодної з вищезазначених груп. Оскільки масштаб міграції та кількість іммігрантів є політично чутливим питанням у цілому ряді країн, суперечки у сфері організації управління міграційними потоками вирішуються створенням "квот" або "обмежень" кількості працівників, які необхідні для задоволення потреб у робочій силі. "Квота" передбачає вибір певної кількості іммігрантів залежно від національності, країни походження та рівня кваліфікації. Її використовують переважно в країнах із високими показниками імміграції (США, Ка-

нада, Австралія, Нова Зеландія). У деяких країнах існують спеціальні правила, які сприяють отриманню роботи особами, що мають історичне або родове коріння в приймаючій країні (етнічні фіни з Росії, етнічні німці з колишніх радянських республік тощо); для такого руху немає певних "квот". У різних економічних та політичних союзах, таких як Союз Нової Зеландії, Європейський Союз (ЄС), вільне пересування надається громадянам країн-учасниць, тоді як рух нерезидентів жорстко регулюється. Існують також спеціальні групи із зарезервованими місцями. Вони включають, наприклад, "квоти" біженців Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) [4].

Проведення активної міграційної політики пояснюється стрімким збільшенням кількості мігрантів. Так, на межі тисячоліть у країнах ОЕСР як традиційно найпривабливіших місцях призначень чисельність іноземної робочої сили склала 82 млн осіб, а з кожним роком цей показник тільки зростає (за 1995-2005 рр. загалом на 83 %; в окремих випадках за той же період: у Чехії - на 890 %; Португалії - на 459 %; Ірландії - на 275%, Великобританії - на 171 %). При цьому частка тимчасових працівників, як правило, значно перевищує відповідний показник постійних (наприклад, станом на 2006 р. унаслідок здійснення міграційної політики країнами-реципієнтами було зареєстровано 2,5 млн тимчасових робітників, що майже втричі більше за кількість постійних мігрантів у країнах ОЕСР [5]).

Загалом підходи до регулювання потоків іноземної робочої сили спрямовані на оптимізацію впливу міграційних процесів на соціально-економічний розвиток держави, але є певна диференціація таких заходів за окремими країнами. Для наочності розглянемо особливості проведення регуляторної політики в окремих державах, які відрізняються найбільш високою часткою осіб іноземного походження, а саме: у Великобританії (21 %), Австралії (20 %), Новій Зеландії (19 %), Канаді (18 %) та Бельгії (12 %) [1]. Міграційна політика вищезазначених країн проводиться у двох напрямках: 1) сприяння притоку висококваліфікованої іноземної робочої сили; 2) створення умов для проведення наукових досліджень за кордоном. Для оцінки ефективності такого підходу проаналізуємо особливості механізму регулювання в кожній із країн.

Австралія. Для цієї держави імміграція є елементом загальної стратегії розвитку й використовується для задоволення потреб внутрішнього ринку праці [6]. Основною міграційної політики цієї країни для залучення міжнародних та іноземних дослідників є надання грантів. Основні програми включають у себе: 1) міжнародні стипендії для видатних наукових співробітників строком на 12 місяців для проведення роботи в Австралії (як результат - 19 грантів у 2005 р.); 2) стипендії, які забезпечують конкурентоспроможну заробітну плату на міжнародному рівні для іноземних дослідників; 3) стипендію Єлизавети II для докторів наук та професорів, які здобули всесвітнє визнання; 4) програму залучення вчених-медиків, яка запроваджена з 2007 р. для корінних австралійців й іноземних кандидатів, що тимчасово проживають в Австралії (фінансування здійснюється протягом п'яти років по 800 000 австралійських доларів на рік); 4) нагороду Фулбрайта, яка дозволяє американським громадянам проводити дослідження, а також навчатися в Австралії протягом 3-12 місяців (у 2005 р. було отримано 28 таких грантів).

Вищезазначені програми спрямовані на сприяння розвитку національної економіки. Кандидати обираються за віком, навичками, кваліфікацією, рівнем

володіння англійською мовою та досвідом роботи. У результаті такої імміграційної політики за 2004-2005 рр. країна прийняла 726 науковців. Досить важливим є також надання короткострокових та довгострокових віз, які дозволяють роботодавцям Австралії наймати на роботу іноземних громадян на тимчасовій основі (від 3 місяців до 4 років). Такі візи за 2004-2005 рр. отримала більша частина кваліфікованої робочої сили із 52 820 прибулих до країни за цей період.

Одним із напрямів міграційної політики держави є також сприяння дослідженням за кордоном, яке проводиться за допомогою таких програм: 1) довгострокові угоди наукового співробітництва з установами Франції, Німеччини, Ізраїлю та Південної Кореї; 2) спільні проекти із зарубіжними дослідниками, які дають змогу науковцям Австралії отримувати міжнародний досвід (у 2006 р. було відзначено 14 проектів, загальна фінансова підтримка яких склала 416 200 австралійських доларів); 3) стипендія, яка надає право австралійцям і постійним мешканцям навчатися одночасно в Австралії й заочно за кордоном на медичних факультетах (у 2005 р. стипендію отримали 32 лікарі); 4) грант Генерала Джона Монаша, який дає змогу перспективним науковцям країни після закінчення університету навчатися в аспірантурі за кордоном (фінансова підтримка державою за 2004-2009 рр. склала 9,8 млн австралійських доларів); 5) програма міжнародного співробітництва, у рамках якої відбуваються обміни, стажування, семінари (за 2002-2007 рр. було надано 94,5 млн австралійських доларів для реалізації цієї програми); 6) премія Фулбрайта, яка оцінюється в 590 000 австралійських доларів і надає можливість австралійцям навчатися в США протягом 3-12 місяців (у 2005 р. було надано 19 таких премій, із яких 10 - за досягнення в науковій, технічній та медичній сферах).

Бельгія. Бельгія є федеральною державою в складі трьох областей, уповноважені особи яких устанавлюють власні пріоритети у використанні того чи іншого методу регулювання міграційних потоків, що й пояснює існування великої кількості програм, найбільш поширеними серед яких є: 1) брюссельська дослідницька програма, спрямована на залучення кваліфікованих іноземних науковців. Останні, за умовою договору, повинні проводити дослідження, які становлять інтерес для економічного розвитку регіону; 2) програма "Одіссеї", яка надає можливість створювати незалежну дослідницьку групу. Фінансування здійснюється протягом 5 років (на кожен рік виділяється від 400 000 євро до 1,5 млн євро). У 2007 р. у рамках цієї програми було створено 16 робочих груп; 3) гранти для молодих науковців, які отримали ступінь доктора й були запрошені для участі в дослідженнях на строк не більше 3 років. Гранти надаються вченим Греції, Бразилії, Аргентини, Кореї, Польщі й складають до 35 000 євро на рік; 4) гранти для професорів Австралії, Болгарії, Канади, Франції, Німеччини, Великобританії, Індії, Ізраїлю, Італії, Японії, Мексики, Польщі, Росії, Швейцарії та США, які надають можливість читати лекції в університетах Бельгії протягом навчального року. Місячна заробітна плата становить 2 500 євро. Так, за 2006-2007 рр. було залучено 39 науковців, фінансова підтримка яких загалом склала 165 000 євро; 5) стипендія для іноземних докторів наук, які є членами дослідницьких груп. Фінансова підтримка включає щомісячну допомогу в розмірі 1 800 євро, одноразові транспортні витрати - 900 євро, витрати на страхування відповідальності. Загалом щорічно виділяється

урядом 800 000 євро. Групи формуються із науковців, які є громадянами Центральної Азії, Єгипту, Йорданії, Марокко, Тунісу, Туреччини, Конго, Латинської Америки, Південної Африки; 6) програма, спрямована на рееміграцію бельгійських висококваліфікованих дослідників, які пропрацювали за кордоном не менше, ніж два роки.

Щодо сприяння проведенню досліджень науковцями за кордоном загалом політика бельгійського уряду спрямована на: 1) надання грантів переважно молодим ученим на короткострокові (4-6 тижнів) та довгострокові (до 10 місяців) поїздки для проведення конференцій. Фінансова підтримка включає оплату проїзду та перебування (60 євро на день). У 2006 р. було надано 30 грантів; 2) підписання угод про співробітництво в рамках обміну науковими працівниками з Болгарії, Франції, Угорщини, Італії, Марокко, Румунії та Словаччини про двосторонню співпрацю, яка дозволяє науковцям Бельгії підвищувати свій кваліфікаційний рівень, навчаючись у Болгарії, Аргентині, Бразилії, Китаї, Чеській Республіці, Угорщині, Японії, Кореї, Мексиці, Польщі, Росії, Румунії, Словаччині, Словенії, Великобританії та США. Як результат, у 2006 р. було здійснено 196 обмінів [7, р. 2-12].

Великобританія. Політика регулювання міграційних потоків цієї країни є найменш жорсткою: дозволяється вільне пересування іммігрантів з високою кваліфікацією за рахунок обмеження кількості менш досвідчених [6]. Уряд країни з метою регулювання потоків робочої сили впроваджує програми, спрямовані на: 1) надання дозволу іноземним науковцям проходити стажування в університетах Великобританії. За 2007-2008 рр. уряд витратив 275 000 фунтів для 30 стипендій. Під час відбору дослідників перевага надається іммігрантам із країн Центральної та Південної Азії; 2) рееміграцію та залучення іноземних професорів для викладацької діяльності. Заробітна плата, що пропонується, складає 72 000 фунтів на рік. Також надається грант розміром до 35 000 фунтів і матеріальна допомога для проведення науково-дослідницької діяльності в розмірі до 16 000 фунтів за навчальний рік; 3) співпрацю з Китаєм та Індією, яка полягає в здійсненні викладацької діяльності в університетах Великобританії науковцями цих країн. У 2007-2008 рр. було залучено 20 дослідників, сумарні витрати на стипендію яких склали 161 000 фунтів; 4) залучення іноземних студентів до навчання у Великобританії (стипендії становлять 400 000 фунтів щорічно); 5) надання допомоги малим та середнім підприємствам Великобританії шляхом можливого найму кваліфікованої іноземної робочої сили, а також упровадження передових технологій. Урядом на фінансування цієї програми виділяється 1 млн фунтів щорічно; 6) заохочення до міжнародного співробітництва у сфері наукового розвитку та інновацій дослідників країн Європи (фінансова підтримка становить 680 000 фунтів щорічно).

Найбільш поширеною формою залучення іноземної висококваліфікованої робочої сили у Великобританії є проведення міжнародних семінарів та конференцій, фінансування яких складає від 260 000 фунтів до 2 млн фунтів щорічно. Одним із найефективніших методів стимулювання імміграційного потоку є двостороння співпраця. Так, урядом виділяється 840 000 фунтів щорічно на стипендії для китайських аспірантів на навчання в британських університетах у галузі науки та техніки. Така програма є доступною й для молодих науковців Великобританії. У 2005-2006 рр. було

залучено 20 дослідників. Серед заходів, направлених на сприяння дослідницькій діяльності за кордоном, найбільш розповсюдженим є надання можливості інженерам підвищувати свою кваліфікацію протягом 3-12 місяців за кордоном [7, р. 42].

Канада. Політика держави спрямована на інвестування у кваліфіковану робочу силу, науково-дослідницьку та інноваційну діяльність для зміцнення потенціалу країни та компенсування "відпливу мізків" [6]. Канадські університети за допомогою політичних програм мають змогу залучати та утримувати кращих учених із-за кордону. Так, для кожного іноземного професора університет отримує від держави по 200 000 канадських доларів на рік протягом семи років; для доцентів - по 100 000 канадських доларів протягом п'яти років. Таким чином, за період з 2000 р. до 2006 р. удалося залучити 1755 науковців: 800 професорів та 955 доцентів. Канадські університети також мають змогу отримувати кошти від уряду на придбання сучасного обладнання, необхідного досліднику для роботи.

Серед інших програм сприяння притоку іноземної робочої сили слід виділити програми, спрямовані на охорону здоров'я в країнах, що розвиваються. Вони дають можливість ученим із Індії, Пакистану, Бангладеш, Шрі-Ланки та Непалу перейти досвід канадських науковців. Особливою популярністю користуються програми, які, з одного боку, сприяють притоку висококваліфікованої робочої сили, а з іншого - дають можливість канадським науковцям проводити дослідницьку діяльність за кордоном, а саме: 1) програма міжнародного наукового обміну в галузі охорони здоров'я, яка базується на міжнародних договорах із Аргентиною, Бразилією, Францією та Італією; 2) програма двостороннього співробітництва "Китай-Канада", спрямована на розвиток науково-дослідницьких зв'язків між університетами, лікарнями за підтримки спільних грантів. Грант залежить від розміру витрат, необхідних для проекту, та міжнародних поїздок до країни-партнера (менше 6 місяців) [7, р. 13]; 3) важливе місце посідають також стипендії для студентів, які виділяються для навчання за кордоном [6].

Нова Зеландія. Заходи уряду Нової Зеландії, направлені на залучення іноземної робочої сили, включають: 1) зниження вартості навчання для іноземних аспірантів, які під керівництвом провідних учених університетів Нової Зеландії можуть отримати науковий ступінь. У рамках цієї програми діти молодих дослідників мають можливість навчатися безкоштовно в школах Нової Зеландії. На фінансування такого проекту урядом виділяється щорічно 2,5 млн дол.; 2) допомогу провідним дослідникам, які працюють у ключових для економічного розвитку Нової Зеландії галузях, на створення дослідницьких груп. Фінансування надається на п'ятирічний термін (по 1,92 млн дол. на рік); 3) надання дозволу аспірантам США проводити наукові дослідження в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні протягом 8 тижнів у будь-якій науковій галузі (у біологічній, комп'ютерній, інформаційній, соціальній, психологічній, економічній та в галузі машинобудування); 4) надання стипендій усесвітньо відомим німецьким ученим для проведення наукових робіт у Новій Зеландії на термін від 4 тижнів до 3 років. Нагорода складає щорічно 38 000 дол.; 5) отримання стипендій іноземними студентами, які включають повну плату за навчання в докторантурі терміном на 3 роки, а також 20 500 дол. прожиткового мінімуму на рік.

Поширені двосторонні угоди, серед яких: 1) програма співпраці Нової Зеландії та Японії, спрямована на

зміцнення науково-технічного співробітництва між цими країнами шляхом проведення семінарів, спільних дослідницьких проєктів; 2) програма підтримки науково-технічного співробітництва між Новою Зеландією та Францією в біотехнологічній галузі та галузі нанотехнологій.

Найбільш ефективно для стимулювання дослідницької діяльності за кордоном урядом використовується програма Фулбрайта, яка дозволяє перспективним аспірантам проводити наукові дослідження в інноваційній сфері в США [7, р. 30].

Висновки

Виконаний аналіз механізмів регулювання міжнародної міграції в Канаді, Австралії, Бельгії, Великобританії, Новій Зеландії показує наявність пільг та преференцій, квот, які надаються іноземним професорам і доцентам для викладання й на проведення дослідницьких робіт, а також студентам на навчання.

Незалежно від того, що підходить розглянутих країн щодо врегулювання міграційних потоків відрізняються, усі вони спрямовані на залучення висококваліфікованої робочої сили. Ефективність проведених заходів, як показує досвід зазначених держав, залежить від фінансових стимулів, можливостей професійного зростання та розвитку потенціалу науковців.

Подальші наукові дослідження авторів будуть пов'язані з аналізом впливу державних регуляторних заходів на розвиток процесу міжнародного руху робочої сили різного рівня кваліфікації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Офіційний сайт Міжнародної організації по міграції [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>.
2. Mansoor A. Migration and remittances: Eastern Europe and the Former Soviet Union / A. Mansoor, B. Quillin. - Washington, 2006. - 232 p.
3. McLaughlan G. Migration policies towards highly skilled foreign workers / G. McLaughlan, J. Salt. - Report to Home office Migration. - Research Unit, Geography Department, University College London, March 2002. - 3 p.
4. Managing Migration - Are Quotas and Numerical Limits the Solution? (Part II). - OECD Organisation for Economic Co-operation and Development, 2006. - 112 p.
5. Lowell L. Immigration "Pull" Factors in OECD Countries over the Long Term (Chapter 2) / L. Lowell. - Institute for the study of International Migration, Georgetown University, United State, 2009. - 54 p.
6. Chaloff J. Managing highly-skilled labour migration: a comparative analysis of migration policies and challenges in oecd countries / J. Chaloff, G. Lemaître. - OECD social, employment and migration working papers N° 79. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. - Paris, 2009. - 30 p.
7. The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled. - OECD, 2008. - 70 p.

© О. Притикіна, В. Опанасенко

УДК 338.51:332

ОБҐРУНТУВАННЯ СТРАТЕГІЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ У СФЕРІ РЕСУРСОЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА МІСТА

ВІКТОР РОГАЧОВ,

директор ККП "Донецькміськтепломережа"

У статті розглянуто організаційно-економічні особливості господарювання ресурсозабезпечувальної сфери ЖКГ міста, включаючи галузі водо-, тепло-, електро-, газопостачання. Запропоновано підходи до обґрунтування стратегії організаційних змін ресурсозабезпечувального підприємства, реалізація яких сприятиме сталості та ефективності функціонування. Дослідження відображає сучасний стан розвитку ЖКГ міста й сучасне бачення цього процесу в Україні.

Ключові слова: ЖКГ, ресурсозабезпечення, стратегія розвитку.

Постановка проблеми. Умови комфортного проживання населення й роботи підприємств міста забезпечуються шляхом надійного й безперебійного обслуговування, надання комунальних послуг, а також за допомогою реалізації процесів оновлення житлового фонду. Зазначені завдання вирішує житлово-комунальне господарство (ЖКГ) міста, що є багатогалузевим сектором господарювання, до якого входять підприємства й організації, що утримують житловий фонд у

належному стані (житлова сфера), і підприємства, які спеціалізуються на наданні послуг тепло-, енерго-, газо-, водопостачання, водовідведення (ресурсозабезпечувальна сфера). Підприємства ресурсозабезпечувальної сфери ЖКГ мають достатньо складну організаційну структуру, яка серйозно впливає на стан ефективності їх функціонування та забезпечення сталого розвитку, тому актуальними є проблеми підтримки ефективної організаційної структури управління, а