

# ТЕОРИЯ ДЕМОГРАФИИ И МИГРАЦИОЛОГИИ



DOI [10.19181/demis.2024.4.2.1](https://doi.org/10.19181/demis.2024.4.2.1)

EDN [BCOUHR](https://bcouhr.ru)

## КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛОВ<sup>1</sup>

**Рубинская Э. Д.**

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),*

*Ростов-на-Дону, Россия*

*E-mail: [eteri-rubinskaya@mail.ru](mailto:eteri-rubinskaya@mail.ru)*

Для цитирования: Рубинская, Э. Д. Концептуально-методологический подход к анализу международной миграции профессионалов // ДЕМИС. Демографические исследования. 2024. Т. 4, № 2. С. 9–20. DOI [10.19181/demis.2024.4.2.1](https://doi.org/10.19181/demis.2024.4.2.1). EDN [BCOUHR](https://bcouhr.ru).

**Аннотация.** Важнейшими триггерами трансформации качественной структуры трудовой миграции, наряду с глобализационными процессами и интеллектуализацией экономики, выступают такие тенденции, как транснационализация и интеграция, под влиянием которых изменяется структура занятости, повышается спрос на квалифицированную и высококвалифицированную рабочую силу. Отсутствие специалистов на национальном рынке труда стимулирует миграционные потоки профессионалов, потребность в которых будет только расти, а сами миграционные процессы усложняться. В статье проведен сравнительный анализ теоретических подходов к пониманию сущности миграции высококвалифицированных специалистов, определена система критериев, лежащих в основе отнесения того или иного работника к данному типу трудовых мигрантов, выявлена роль таких акторов циркуляции и регулирования миграции высококвалифицированных специалистов, как национальные государства, транснациональные компании и региональные интеграционные объединения. Предложен новый концептуально-методологический подход, суть которого в применении типологии «мигранты-профессионалы», включающей в себя три укрупненные группы квалифицированных/высококвалифицированных специалистов, в зависимости от различного соотношения уровня образования, квалификации, опыта работы, заработной платы, степени либеральности миграционного режима. Применение предложенной методологии позволит более полно осуществлять учет и анализ мигрантов-профессионалов, сопоставление эффективности и гибкости инструментов миграционного регулирования, что в конечном счете будет способствовать быстрому удовлетворению отраслевых потребностей, возникающих на рынке труда, а также дальнейшему технологическому развитию стран.

**Ключевые слова:** мигранты-профессионалы, типология мигрантов, миграция высококвалифицированных специалистов, миграционная политика, региональные интеграционные объединения, транснациональные компании

---

<sup>1</sup> При подготовке статьи частично использованы материалы: Рубинская, Э. Д. Международная миграция высококвалифицированных специалистов в условиях интеграции России в систему мирохозяйственных связей : диссертация ... доктора экономических наук : 5.2.5. / Рубинская Этери Девисовна ; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»]. Ростов-на-Дону, 2023. 332 с.

## **Введение**

Глобализация и другие тенденции мировой экономики в совокупности с геополитическими процессами способствовали интенсификации международных миграционных потоков, в том числе трудовой миграции. Однако под влиянием интеллектуализации постепенно изменяется структура занятости рабочей силы, представленной на международном рынке труда, в сторону увеличения доли квалифицированных и высококвалифицированных кадров. В современных условиях трансформации мировой экономики и мировых рынков товаров и услуг ни одна страна не в состоянии обеспечить свое опережающее развитие только за счет труда национальных кадров. Необходимо взаимопроникновение научных школ и идей. Как результат – на мировом рынке труда перманентно существует спрос на определенных специалистов, обладающих необходимым набором знаний и компетенций, что в результате стимулирует межстрановые потоки профессионалов, способствуя не только их увеличению, но и интенсификации. Приток высококвалифицированных иностранных специалистов в страну напрямую влияет на импорт знаний, новых технологий, инновационных методов работы и тесно связан с деятельностью транснациональных компаний.

В то же время в научном сообществе отсутствует единый концептуально-методологический подход к пониманию того, кого считать квалифицированными и высококвалифицированными специалистами. Является ли наличие у трудового мигранта диплома о высшем образовании автоматическим критерием отнесения его к категории квалифицированных/высококвалифицированных специалистов или нет? Может ли трудовой мигрант, обладающий необходимыми опытом и знаниями, но не имеющий соответствующего образования, считаться квалифицированным/высококвалифицированным специалистом в принимающей стране? В чем разница между квалифицированным и высококвалифицированным специалистом? Куда отнести иностранных студентов, если после получения образования они не уезжают на родину, а остаются работать? Эти и многие другие вопросы стали целью исследования данной статьи.

## **Обзор литературы**

Проблемы исследования процессов миграции высококвалифицированных специалистов, ее понятийно-категориального аппарата и типологии рассматриваются в работах зарубежных и отечественных ученых.

Дж. Солт предложил типологию высококвалифицированных трудовых мигрантов, включающую в себя двенадцать подкатегорий временных высококвалифицированных специалистов, среди которых, наряду с традиционными (управленцы, медицинские работники, научные кадры, иностранные студенты), в отдельные подкатегории выделены военные, миссионеры и духовенство, а также супруги и дети высококвалифицированных специалистов [1]. Полагаем, что целесообразность относить к подкатегории высококвалифицированных специалистов их жен и детей весьма сомнительна.

По мнению Р. Эпплеярда, к мигрантам-профессионалам можно отнести высококвалифицированных специалистов, переезжающих из одной страны в другую зачастую в качестве сотрудников транснациональных корпораций и/или совместных предприятий [2]. Исследователь прямо указывал на то, что изменения причин миграции специалистов являются прямым следствием глобализации и связаны с этапом модернизации страны-реципиента. Согласно Р. Эпплеярду, в категорию высоко-

квалифицированных специалистов следует включить пять основных подкатегорий: топ-менеджеров, инженеров и техников, ученых, предпринимателей, студентов. Считаем, что отнесение иностранных студентов к высококвалифицированным специалистам является весьма спорным и напрямую зависит от их миграционных намерений и последующей работы по специальности в стране въезда.

Ученые А. В. Топилин и И. А. Малаха под высококвалифицированными специалистами понимают работников с законченным высшим образованием, занимающих инженерные, научные, профессорско-преподавательские и руководящие должности [3].

Согласимся с постановкой вопроса Е. М. Смирновой о важности критериев отнесения трудового мигранта к высококвалифицированному специалисту [4]. Специалист обращает внимание на то, что содержание самого понятия в странах-донорах и странах-реципиентах, в правительственных кругах, а также среди потенциальных работодателей различается. Так, к важнейшему критерию Е. М. Смирнова относит корпоративный статус, то есть ту роль, которую специалист играет в деятельности транснациональной компании.

Ряд исследователей применяет весьма ограниченные критерии отнесения мигранта к квалифицированным/высококвалифицированным специалистам. Например, Р. Иредейл считает, что иностранному трудовому мигранту достаточно иметь высшее образование или опыт работы для того, чтобы считаться в стране въезда высококвалифицированным специалистом [5]. Такую позицию частично разделяет Л. Лоуэлл, полагая, что высококвалифицированный мигрант – это специалист, имеющий высшее образование [6]. Думается, что наличие высшего образования является недостаточным критерием для того, чтобы отнести трудового мигранта к высококвалифицированному специалисту, поскольку в стране въезда он может работать не по специальности, то есть заниматься деятельностью, которая никак не относится к полученному на родине высшему образованию.

### **Результаты и обсуждение**

Сложность и неоднозначность дефиниции «иностранный высококвалифицированный специалист» во многом объясняется тем, что страны-реципиенты применяют свои собственные критерии отбора оценки уровня образования, квалификации и опыта работы иностранных специалистов. При этом требования к уровню образования и квалификации существенно варьируются в зависимости от соответствующего стажа работы. В некоторых государствах (Ирландия, Германия и ряд др.) кроме образования, квалификации и опыта работы по специальности еще один критерий отнесения трудового мигранта к высококвалифицированному – это уровень оплаты труда.

Достаточно четко категория квалифицированного специалиста определена в Директиве 2009/50/ЕС Совета от 25 мая 2009 г.: под «высокой профессиональной квалификацией» понимается квалификация, которая удостоверена дипломом о высшем образовании или, в порядке исключения, когда это предусмотрено национальным законодательством, подтверждена не менее чем пятилетним профессиональным опытом на уровне, сопоставимом с дипломом о высшем образовании, и которая является уместной в рамках профессии или сектора, указанного в трудовом договоре; под «профессиональным опытом» подразумевается фактическая и законная работа

по соответствующей профессии<sup>2</sup>.

В словаре Международной организации по миграции используется следующее определение квалифицированного мигранта – это трудящийся-мигрант, который благодаря своим навыкам обычно подпадает под упрощенные процедуры реадмиссии в принимающей стране (а также пользующийся привилегиями в отношении пребывания, смены места работы и воссоединения с семьей)<sup>3</sup>. Идентичное по смыслу определение дано Международной организацией труда, согласно которому высококвалифицированные трудящиеся мигранты – это трудящиеся мигранты, которым, благодаря их квалификации, предоставляется режим благоприятствования при допуске в страну, не являющуюся их собственной страной, и, следовательно, на них распространяется меньше ограничений, касающихся сроков пребывания, перемены места работы и воссоединения семьи. Допускаем, что данные определения носят общий, как бы рамочный характер, из чего можно сделать вывод о том, что отнесение трудового мигранта к категории квалифицированного специалиста является преференцией миграционного законодательства отдельно взятого государства.

В соответствии с российским законодательством<sup>4</sup> иностранным высококвалифицированным специалистом (ВКС) признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы определенного размера. В определении понятия ВКС ничего не сказано об уровне образования привлекаемого специалиста, таким образом, фактически единственным оценочным критерием является заработная плата.

Предлагаем дополнить определение «иностранный высококвалифицированный специалист» следующим уточнением: иностранный высококвалифицированный специалист это трудящийся-мигрант, обладающий уровнем образования не ниже бакалавра, а также профессиональными навыками, на которые есть спрос на рынке труда, опытом работы по полученной специальности и подпадающий под преференциальный режим миграционного регулирования страны-реципиента [7]. Иными словами, наряду с традиционными критериями – уровень образования и квалификация, учитывается степень либерализации миграционного режима принимающей страны.

Следует отметить, что с течением времени появляются новые подтипы высококвалифицированных специалистов, что, с одной стороны, связано с развитием таких тенденций мировой экономики, как глобализация, транснационализация, интеграция и цифровизация, а, с другой стороны, усилением взаимосвязи и взаимозависимости международной трудовой миграции с иными формами международных экономических отношений.

Сложившаяся практика регулирования миграционного процесса вызывает объективную необходимость уточнения классификации трудящихся-мигрантов, отно-

<sup>2</sup> Council Directive 2009/50/EC // EUR-Lex : [site]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/50/oj> (accessed on 02.03.2024).

<sup>3</sup> Справочник по терминологии в области миграции (русско-английский) / сост. О. Поздоровкина ; Европейский Союз ; Международная организация по миграции. Москва : БЭСТ-принт, 2011. 166 с. ISBN ISBN975-5-903263-24-0.

<sup>4</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс : [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (дата обращения: 05.03.2024).

сящихся к категории высококвалифицированных специалистов. Это важно потому, что, во-первых, для разных категорий ВКС существуют разные режимы миграционного администрирования, во-вторых, задействованы различные акторы привлечения и регулирования, через которые осуществляется миграция высококвалифицированных специалистов.

Мы предлагаем объединить трудящихся мигрантов, относящихся к квалифицированным/высококвалифицированным специалистам в отдельную группу – «мигранты-профессионалы», включающую три базовые подгруппы, представленные на рис. 1 [7].



**Рис. 1. Типология мигрантов-профессионалов**

**Fig. 1. Typology of migrant professionals**

Источник: составлено автором

Критериями отнесения мигранта-профессионала к одной из подгрупп являются уровень образования, квалификация, опыт работы, заработная плата, степень преференциальности миграционного режима. Различное соотношение данных критериев позволяет отнести мигранта-профессионала к квалифицированному иностранному специалисту либо к иностранному специалисту высокой квалификации, либо к экстраквалифицированному иностранному специалисту. Рассмотрим подробнее предложенную типологию.

К **квалифицированным иностранным специалистам** принадлежат мигранты, имеющие специальное образование или степень бакалавра в определенной области, работающие по специальности или намеревающиеся работать по специальности в принимающей стране. Требование к образованию для данной подгруппы является гибким и зависит от конъюнктуры рынка труда принимающей страны.

К **иностранным специалистам высокой квалификации** относятся профессионалы, которых отличает наличие соответствующего подтвержденного высшего образова-

ния с профессиональным опытом работы не менее трех лет. Данный подтип также включает научных работников высшей квалификации (магистры и доктора), имеющих научные труды по профилю высшего учебного заведения страны, в которое они приглашаются для работы.

К **экстраквалифицированным иностранным специалистам** имеют отношение профессионалы, отличающиеся высоким уровнем подготовки, наличием соответствующего подтвержденного образования с профессиональным опытом работы, обладающие экстраординарными способностями и добившиеся общепризнанных успехов в профессиональной сфере.

Важно понимать, что отнесение тех либо иных профессий, представленных на рис. 1, к одному из трех подтипов весьма условно, намного важнее – уровень специализированных знаний, опыт работы, а кроме того, растущая потребность в определенных специалистах на рынке труда. Чем она выше, тем более преференциален установленный миграционный режим для профессионалов.

### **Актеры привлечения мигрантов-профессионалов**

В формировании направлений, условий и динамики перемещений мигрантов-профессионалов задействованы такие акторы, как государства, транснациональные компании и региональные интеграционные объединения. Проанализируем их роль.

**Национальные государства.** Важнейшими акторами привлечения профессионалов являются страны, миграционная политика которых все больше приобретает селективный характер. Его смысл – в создании максимально преференциального миграционного режима для потенциальных (иностранцы студенты) и реальных специалистов, в которых есть потребность на национальном рынке труда, при ограничении въезда для остальных категорий. Более тридцати лет назад суть миграционной политики в отношении иностранных специалистов очень точно определил П. Линдерт: «Большинство принимающих стран сочли выгодным проводить политику отбора мигрантов, допускаемых в страну. Иммиграционные правила пересматриваются в сторону поощрения «притока умов» и ограничения притока неквалифицированных лиц, наиболее подверженных безработице и конфликтам, типичным для национальных гетто. Таким образом, статуя Свободы держит свой факел ярко зажженным для физиков, инженеров и специалистов по ЭВМ» [8]. Действительно, развитые и многие развивающиеся государства пришли к пониманию того, что привлечение иностранных ученых, инженеров, менеджеров, преподавателей и других специалистов означает «импорт знаний» и исключительно выгодно для национальной экономики. Через различные инструменты (квоты, визы, специальные программы, балльную систему, список дефицитных профессий, налоговые преференции и пр.) миграционная политика заинтересованных в иностранных специалистах стран стимулирует их привлечение.

Согласно исследованию индикаторов конкурентоспособности стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), проведенному в 2023 г., наиболее привлекательными для высококвалифицированных специалистов являлись Новая Зеландия, Швеция, Швейцария, Австралия, США, Канада и Нидерланды<sup>5</sup>. Эти

<sup>5</sup> Migration policy affects attractiveness of OECD countries to international talent // OECD : [site]. 29.05.2019. URL: <https://www.oecd.org/unitedstates/migration-policy-affects-attractiveness-of-oecd-countries-to-international-talent.htm/> (accessed on 05.03.2024).

страны проводят целенаправленную миграционную политику по привлечению иностранных профессионалов (в том числе иностранных студентов), включая членов их семей. Так, согласно данным ЮНЕСКО, численность иностранных студентов за последние 20 лет увеличилась более чем в три раза, и в 2021 г. составила 6,4 миллиона человек. Около 80% всех иностранных студентов учились на образовательных программах в странах с высоким уровнем дохода. Среди государств ОЭСР основными реципиентами международных студентов являются США, Великобритания, Австралия и Германия. Интересно, что в США из более чем миллиона иностранных студентов, проходящих обучение по различным программам в ВУЗах страны, 55% в 2022/2023 учебном году обучались по STEM-направлениям. Благодаря гибкости миграционного регулирования развитые страны создают стимулы для того, чтобы после обучения иностранные студенты, получившие образование по востребованным специальностям, оставались в стране.

**Транснациональные компании.** Транснациональные компании (далее – ТНК) на сегодняшний день играют ключевую роль в мировой экономике, оказывая значительное влияние на торговлю, инвестиции, технологический прогресс и занятость, тем самым содействуя развитию глобальной экономики. Внедрение инноваций во всех сферах является доминирующей стратегией деятельности ТНК. Однако ее реализация, кроме капитала, требует достаточного количества специалистов, обладающих необходимым знаниями, что способствует интенсификации миграционных потоков профессионалов [9]. В 2022 г. впервые в истории совокупные затраты корпораций на НИОКР превысили отметку в один триллион долларов США. Для сравнения: в 2018 г. затраты компаний на НИОКР составили 774 млрд долларов<sup>6</sup>. Фактически уже сейчас ключевую роль в конкурентоспособности и эффективности корпораций играют стратегии по привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов.

Миграция специалистов внутри транснациональных компаний представляет собой процесс перемещения квалифицированных работников между различными странами, в которых компания имеет свои представительства или филиалы. Этот вид миграции обычно осуществляется с целью обеспечения компании квалифицированным персоналом, усиления международного сотрудничества, обмена знаниями и лучшими практиками между сотрудниками из разных государств.

По мере расширения масштабов деятельности транснациональных корпораций увеличиваются и масштабы привлечения иностранных работников высокой квалификации. Еще в 2006 г. в своем бестселлере «Международный бизнес» Р. Гриффин и М. Пастей писали, что в результате глобализации рынок управленческих вакансий тоже становится глобальным, а эффективность труда выше национальной принадлежности [10].

Можно говорить о том, что внутри структур ТНК происходит не просто миграция специалистов или «утечка умов» из одних стран в другие, а их циркуляция независимо от географической локации подразделений.

Перемещение профессионалов между филиалами ТНК, расположенными в разных странах, осуществляется, как правило, в рамках внутрикорпоративных переводов, которые, фактически становятся одним из основных инструментов обеспече-

---

<sup>6</sup> Global Innovation Tracker: What is the current state of innovation? How rapidly is technology progressing and being embraced? What are the resulting societal impacts? // WIPO – World Intellectual Property Organization : [site]. URL: <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2023-section1-en-global-innovation-tracker-global-innovation-index-2023.pdf> (accessed on 07.03.2024).

ния ТНК высококвалифицированными специалистами. К примеру, в Соединенных Штатах Америки сотрудники транснациональных компаний въезжают по визе L-1 (внутрикорпоративные переводы), которая подразделяется на две подкатегории, а именно:

- виза L-1А предназначена для менеджеров и руководителей, которые переводятся в офис в США и являются сотрудниками филиалов или представителями родительской компании иностранного работодателя;
- виза L-1В предусмотрена для сотрудников со специализированными знаниями уровня эксперта, которые переводятся в офис в США той же многонациональной компании.

Численность специалистов, въехавших в эту страну по визе L-1 (внутрикорпоративные переводы) в 2022 г. составила 305 520 человек, увеличившись по сравнению с 2021 г. более чем в два с половиной раза, что в основном связано с отменой ковидных ограничений<sup>7</sup>. Миграционный режим в отношении сотрудников ТНК носит преференциальный характер, что зачастую обусловлено лоббированием компаниями своих интересов в странах базирования, а сама миграция между подразделениями ТНК осуществляется либо специалистами высокой квалификации, либо экстраквалифицированными, т. к. просто квалифицированные специалисты нанимаются из числа местной рабочей силы, представленной на национальном рынке труда.

В дополнение укажем и на то обстоятельство, что влияние ТНК на движение высококвалифицированных специалистов усиливается благодаря их деятельности, направленной на активизацию процесса сращивания экономик соседних государств в единый хозяйственный комплекс на основе глубоких, устойчивых экономических и политических связей, чем стимулируют региональную экономическую интеграцию стран.

**Региональные интеграционные объединения.** Как правило, внутри региональных интеграционных объединений (ЕС, ЕАЭС, МЕРКАСУР) складываются рынки труда с различными сегментами рабочей силы, в том числе и высококвалифицированной, расширяются возможности для увеличения мобильности специалистов между странами-членами. Конечно, в разных интеграционных объединениях уровень мобильности рабочей силы отличается, в то же время неизменен главный принцип: более либеральный миграционный режим для мигрантов из государств-членов интеграционного объединения, нежели из третьих стран.

Наличие в интеграционном объединении общего рынка труда (ЕС, ЕАЭС и др.) способствует не только устранению дисбаланса на национальных рынках труда, но и развитию экономики региона в целом. Например, мобильность рабочей силы внутри Европейского союза в рамках единого рынка труда в 2022 г. составила 9,9 млн человек, из которых 32% были квалифицированными специалистами. Главной страной-реципиентом остается Германия, на которую приходится 33% всех мигрантов из стран ЕС, что обусловлено, в первую очередь, потребностями экономики<sup>8</sup>. За счет применения инструментов наднационального миграционного регулирования, в страны ЕС привлекаются профессионалы со всего мира. На уровне Европейского союза с

<sup>7</sup> Yearbook of Immigration Statistics 2022 // Homeland Security : [site]. URL: <https://www.dhs.gov/ohss/topics/immigration/yearbook/2022> (accessed on 07.03.2024).

<sup>8</sup> Hassan, E. Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022 / E. Hassan, L. Siöland, B. Akbaba et al. ; European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2023. ISBN 978-92-68-00129-5. ISSN 2529-3281. DOI [10.2767/560178](https://doi.org/10.2767/560178).

2011 г. действует Синяя карта ЕС (директива 2009/50/ЕС), направленная на создание условий для притока квалифицированных специалистов из третьих стран, имеющих высшее образование, квалификацию, опыт работы и высокую зарплату (государства союза самостоятельно устанавливают уровень необходимой зарплаты) [11]. В 2022 г. 82 000 высококвалифицированных работников из стран, не входящих в ЕС (включая членов семей), получили Синюю карту. Для сравнения: в 2017 г. численность держателей Синих карт с учетом членов семей составила 24 305 человек<sup>9</sup>. По отношению к держателям Синей карты применяется преференциальный миграционный режим: их могут сопровождать члены семьи, которые также имеют право на работу (в 2022 г. было выдано 40 569 виз для членов семей обладателей Синей карты ЕС); существует возможность получить вид на жительство при соблюдении определенных условий и продлить пребывания в ЕС и т. д. Отметим, что 77% держателей Синих карт направляются для работы в Германию. Наибольшее количество высококвалифицированных специалистов, работающих в ЕС по Синей карте, приехали из Индии (19 896 человек), России (7 606 человек) и Беларуси (5 541 человек). Проведенный анализ показывает, что, с одной стороны, общий рынок труда стимулирует внутриевропейскую мобильность специалистов, а, с другой стороны, наднациональная миграционная политика способствует привлечению профессионалов из стран, не входящих в ЕС.

На уровне USMCA (США, Канада, Мексика) хотя и отсутствует общий рынок труда, применяется более либеральный миграционный режим для специалистов из стран-участниц. К примеру, в США действует TN VISA, позволяющая таким специалистам, как бухгалтеры, инженеры, юристы, фармацевты, ученые и преподаватели из государств, входящих в USMCA, приезжать для работы в упрощенном порядке, а также пребывать на территории США до трех лет с возможностью продления<sup>10</sup>.

С 2015 г. в АСЕАН действует свобода передвижения представителей восьми профессий квалифицированных работников, разработана референтная таблица квалификаций, позволяющая соотносить эти профессиональные характеристики, приобретенные в разных странах-участницах [12].

Таким образом, новые возможности для успешной конкуренции на мировом рынке квалифицированной/высококвалифицированной рабочей силы возникают в региональных интеграционных объединениях, во-первых, за счет применения в интеграционной группировке единых механизмов привлечения высококвалифицированных специалистов из «третьих стран», а, во-вторых, за счет миграционной политики «перелива» квалифицированного персонала внутри интеграционной группировки на условиях преференциального режима.

### **Заключение**

Усложнение многофакторного процесса миграции высококвалифицированных специалистов, обусловленного не только современными тенденциями мировой экономики, усилением роли транснациональных компаний, региональных интеграционных объединений, но и другими причинами требует глубокого анализа данного

<sup>9</sup> Residence permits – statistics on authorisations to reside and work // Eurostat : [site]. 18.12.2023. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence\\_permits\\_-\\_statistics\\_on\\_authorisations\\_to\\_reside\\_and\\_work#EU\\_Blue\\_Cards\\_issued\\_to\\_highly\\_qualified\\_non-EU\\_citizens](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence_permits_-_statistics_on_authorisations_to_reside_and_work#EU_Blue_Cards_issued_to_highly_qualified_non-EU_citizens) (accessed on 10.03.2024).

<sup>10</sup> TN NAFTA Professionals // U.S. Citizenship and Immigration Services : [site]. URL: <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/tn-nafta-professionals> (accessed on 10.03.2024).

типа трудовых мигрантов. Это важно прежде всего потому, что для разных категорий высококвалифицированных специалистов существуют различные режимы миграционного администрирования, а в их регулировании задействованы разные акторы привлечения, через которые осуществляется миграция ВКС.

Отсутствие единого концептуально-методологического подхода к определению критериев отнесения мигрантов к квалифицированным/высококвалифицированным специалистам не способствует целостному, системному видению ситуации – ее анализ все еще носит фрагментарный характер. Применение предложенной в статье типологии «мигранты-профессионалы», сформированной на основе концептуально-методологического подхода, позволит более полно осуществлять статистический сбор данных, их систематизацию и сопоставление, анализ эффективности инструментов миграционного регулирования и даст возможность иметь более полное представление о структуре, направлениях, тенденциях и особенностях данной категории трудовых мигрантов, что в конечном итоге будет способствовать дальнейшему технологическому развитию принимающих стран.

### Список литературы

1. *Salt, J.* International Movements of the Highly Skilled // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 1997. № 3. 44 p. DOI [10.1787/104411065061](https://doi.org/10.1787/104411065061).
2. *Этплярд, Р.* Миграция квалифицированных кадров в глобализованном мире // Мир в зеркале международной миграции : Научная серия : Международная миграция населения : Россия и современный мир / гл. ред. В. А. Ионцев. Москва: Макс-Пресс, 2002. Вып. 10. С. 7–16. ISBN 5-317-00785-2.
3. *Топилин, А. В.* Сдвиги в занятости и миграция высококвалифицированных научных кадров в России / А. В. Топилин, И. А. Малаха // Социологические исследования. 2004. № 11(247). С. 132–136. EDN [OWQMYV](#).
4. *Смирнова, Е. М.* Подходы к изучению международной миграции высококвалифицированных специалистов: механизмы, перспективы, последствия // Социологические исследования. 2016. № 3(383). С. 66–75. EDN [VXVZRH](#).
5. *Iredale, R.* The Migration of Professionals: Theories and Typologies // International Migration. 2001. Vol. 39, № 5. Pp. 7–26. DOI [10.1111/1468-2435.00169](https://doi.org/10.1111/1468-2435.00169).
6. *Lowell, B. L.* Policies and Regulations for Managing Skilled International Migration for Work. United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development, Working Paper [UN/POP/MIG/2005/03](#). New York : United Nations Secretariat, 2005. 21 p.
7. *Рубинская, Э. Д.* Международная миграция высококвалифицированных специалистов: состояние, тенденции, регулирование. Москва : Издательство «Перо», 2022. 198 с. ISBN 978-5-00189-934-1. EDN [XEPZKQ](#).
8. *Линдерт, П. Х.* Экономика мирохозяйственных связей. Москва : Прогресс, 1992. 514 с. ISBN 6544344555.
9. *Рубинская, Э. Д.* Роль транснациональных компаний в международной миграции высококвалифицированных специалистов // Вестник Института дружбы народов Кавказа. 2019. № 2(50). С. 58–64. EDN [QYYGN](#).
10. *Гриффин, Р.* Международный бизнес / Р. Гриффин, М. Пастей ; пер. с англ. Н. Г. Яцук. 4-е изд. Москва : Питер, 2006. 1086 с. ISBN 5-469-00274-8.
11. Этническая политика: конфликтные, миграционные и электоральные аспекты / Л. О. Бабынина, Д. Ю. Базаркина, Н. В. Борисова и др. Москва : Институт Европы Российской академии наук, 2023. 124 с. ISBN 978-5-98163-204-4. DOI [10.15211/report62023\\_403](https://doi.org/10.15211/report62023_403). EDN [MTIYVH](#).
12. *Цапенко, И. П.* Регионализация миграционных процессов // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2017. Т. 10, № 4. С. 70–85. DOI [10.23932/2542-0240-2017-10-4-70-85](https://doi.org/10.23932/2542-0240-2017-10-4-70-85). EDN [ZUFNND](#).

**Сведения об авторе:**

**Рубинская Этери Девисовна**, доктор экономических наук, доцент, кафедра мировой экономики и международных отношений, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия.

**Контактная информация:** e-mail: [eteri-rubinskaya@mail.ru](mailto:eteri-rubinskaya@mail.ru); ORCID ID: [0000-0002-7876-4057](https://orcid.org/0000-0002-7876-4057); РИНЦ SPIN-код: [8233-0500](https://elibrary.ru/8233-0500); Web of Science Researcher ID: [GQI-4308-2022](https://orcid.org/GQI-4308-2022); Scopus Author ID: [56916046800](https://orcid.org/56916046800).

Статья поступила в редакцию 27.03.2024; принята в печать 28.05.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

# CONCEPTUAL AND METHODOLOGICAL APPROACH TO THE ANALYSIS OF INTERNATIONAL MIGRATION OF PROFESSIONALS

**Eteri D. Rubinskaya**

*Rostov State Economic University (RINH), Rostov-on-Don, Russia*

E-mail: [eteri-rubinskaya@mail.ru](mailto:eteri-rubinskaya@mail.ru)

**For citation:** Rubinskaya, Eteri D. Conceptual and Methodological Approach to the Analysis of International Migration of Professionals. *DEMIS. Demographic Research*. 2024. Vol. 4, No. 2. Pp. 9–20. DOI [10.19181/demis.2024.4.2.1](https://doi.org/10.19181/demis.2024.4.2.1).

**Abstract.** The most significant triggers of transformation in the qualitative structure of labor migration, alongside globalization processes and the intellectualization of the economy, are trends such as transnationalization and integration, which influence changes in employment structure and increase the demand for skilled and highly skilled labor. The absence of specialists in the national labor market stimulates migration flows of professionals, the demand for which will only continue to grow, while the migration processes themselves become more complex. The article conducts a comparative analysis of theoretical approaches to understanding the essence of migration of highly qualified specialists, defines a system of criteria underlying the classification of a particular worker as a type of labor migrant, and identifies the role of such actors in the circulation and regulation of migration of highly qualified specialists as states, transnational companies and integration associations. A new conceptual-methodological approach is proposed, the essence of which lies in the application of the typology of “migrant-professionals”, encompassing three broad groups of qualified/highly qualified specialists, depending on the varying levels of education, qualification, work experience, salary, and the degree of liberalization of the migration regime. The application of the proposed methodology will allow for a more comprehensive accounting and analysis of migrant-professionals, comparison of the effectiveness and flexibility of migration regulation instruments, ultimately contributing to the rapid satisfaction of sectoral labor market needs, as well as further technological development of countries.

**Keywords:** migrant-professionals, migrant typology, migration of highly qualified specialists, migration policy, regional integration associations, transnational companies

## References

1. Salt, J. International Movements of the Highly Skilled. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 1997. № 3. 44 p. DOI [10.1787/104411065061](https://doi.org/10.1787/104411065061).
2. Appleyard, R. Migratsiya kvalifitsirovannykh kadrov v globalizirovannom mire [Migration of qualified personnel in a globalized world]. In: *Mir v zerkale mezhdunarodnoy migratsii [The world in the mirror of international migration]* : Scientific series : International population migration : Russia and the modern world / ex. ed. V. A. Iontsev. Moscow: Max-Press, 2002. Issue 10. Pp. 7–16. ISBN 5-317-00785-2. (In Russ.).
3. Topilin, A. V. Employment Shifts and Migration of Top-Skill Academic Personnel in Russia / A. V. Topilin, I. A. Malakha. *Sociological Studies*. 2004. No. 11(247). Pp. 132–136. (In Russ.).
4. Smirnova, E. M. Approaches to Study International Migration of High-Skills Specialists: Mechanisms, Outlook, Effects. *Sociological Studies*. 2016. No. 3(383). Pp. 66–75. (In Russ.).
5. Iredale, R. The Migration of Professionals: Theories and Typologies. *International Migration*. 2001. Vol. 39, No. 5. Pp. 7–26. DOI [10.1111/1468-2435.00169](https://doi.org/10.1111/1468-2435.00169).
6. Lowell, B. L. *Policies and Regulations for Managing Skilled International Migration for Work*. United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development, Working Paper [UN/POP/](https://doi.org/10.18464/UN/POP/)

[MIG/2005/03](#). New York : United Nations Secretariat, 2005. 21 p.

7. Rubinskaya, E. D. *Mezhdunarodnaya migratsiya vysokokvalifitsirovannykh spetsialistov: sostoyaniye, tendentsii, regulirovaniye* [International migration of highly qualified specialists: status, trends, regulation]. Moscow : Pero Publishing House, 2022. 198 p. ISBN 978-5-00189-934-1. (In Russ.).

8. Lindert, P. H. *Ekonomika mirokhozaystvennykh svyazey* [Economics of world economic relations]. Moscow : Progress Publishing House, 1992. 514 p. ISBN 6544344555. (In Russ.).

9. Rubinskaya, E. D. Rol' transnatsional'nykh kompaniy v mezhdunarodnoy migratsii vysokokvalifitsirovannykh spetsialistov [The role of transnational companies in the international migration of highly qualified specialists]. *Bulletin of the Institute of Friendship of the Peoples of the Caucasus*. 2019. No. 2(50). Pp. 58–64. (In Russ.).

10. Griffin, R. *International Business* / R. Griffin, M. Pustay ; translated from English by N. G. Yatsyuk. 4<sup>th</sup> ed. Moscow : Piter Publishing House, 2006. 1086 p. ISBN 5-469-00274-8. (In Russ.).

11. *Ethnic Politics: Conflict, Migration, and Electoral Process* / L. O. Babynina, D. Yu. Bazarkina, N. V. Borisova et al. Moscow : Institute of Europe, Russian Academy of Sciences, 2023. 124 p. ISBN 978-5-98163-204-4. DOI [10.15211/report62023\\_403](#). (In Russ.).

12. Tsapenko, I. P. Regionalization of Migration. *Outlines of Global Transformations: Politics, Economics, Law*. 2017. Vol. 10, No. 4. Pp. 70–85. DOI [10.23932/2542-0240-2017-10-4-70-85](#). (In Russ.).

**Bio note:**

**Eteri D. Rubinskaya**, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Department for International Economy and International Relationships, Rostov State University of Economics (RSUE), Rostov-on-Don, Russia.

**Contact information:** e-mail: [eteri-rubinskaya@mail.ru](mailto:eteri-rubinskaya@mail.ru); ORCID ID: [0000-0002-7876-4057](#); RSCI SPIN code: [8233-0500](#); Web of Science Researcher ID: [GQI-4308-2022](#); Scopus Author ID: [56916046800](#).

Received on 27.03.2024; accepted for publication on 28.05.2024.

The author has read and approved the final manuscript.