

Р. Д. Стаканов,
к. е. н., доцент кафедри світового господарства і міжнародних економічних
відносин, Інститут міжнародних відносин Київського національного
університету імені Тараса Шевченка

ІММІГРАЦІЙНА СИСТЕМА БАЛІВ ДЛЯ КВАЛІФІКОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПЕРСПЕКТИВА ЗАСТОСУВАННЯ НА РІВНІ ЄС

R. Stakanov,
PhD, Associate Professor at the Chair of World Economy and International Economic
Relations of Institute of International Relations, Taras Shevchenko National University of Kyiv

IMMIGRATION POINTS SYSTEM FOR SKILLED WORKERS: THE PROSPECT OF THE APPLICATION AT EU LEVEL

Статтю присвячено аналізу структури гібридних моделей управління потоками трудової імміграції в тих країнах світу, які на сьогодні успішно запровадили та продовжують розвивати імміграційну систему балів, зокрема в Сполученому Королівстві, Австралії та Канаді. Досліджується ефективність поєднання підходів міграції стимульованої попитом та міграції стимульованої пропозицією в цих країнах. Ключовими країнами, які залучають значні обсяги міграції як за абсолютними, так і за відносними показниками з використанням міграційних систем балів є Австралія та Канада. Суттєва перебудова парадигми легальної міграції в ЄС є ускладненою обмеженнями в компетенції наднаціональних інститутів у проведенні спільної міграційної політики щодо трудових мігрантів, а також гетерогенності міграційних інтересів та політик в країнах-членах. Запровадження спільної системи оцінки кваліфікацій та врахування інтересів роботодавців при усуненні виключної залежності трудових мігрантів від запрошення на роботу може базисом розвитку узгодженої міграційної політики ЄС.

The article is devoted to the analyzes of the structure of hybrid models managing the flows of labour immigration in the countries, which now successfully introduced and continue to develop immigration points systems, namely United Kingdom, Australia and Canada. The paper studies the efficiency of combining the approaches of supply and demand driven migration in these countries. The key countries that attract significant volumes of migration both in absolute and relative terms using the points system are Australia as Canada. Significant restructuring of the legal migration paradigm in the EU is complicated by limitations in the jurisdiction of supranational institutions to conduct common labour immigration policy and heterogeneity of interests and policies in the member states. The introduction of a common system of assessment of qualifications and taking into account the interests of employers, as well as the exclusion of the high-qualified workers from the necessity to receive a job invite can be the basis of a future coherent EU immigration policy.

*Ключові слова: трудова міграція, міграційна політика, система балів, Європейський Союз.
Key words: labour migration, migration policy, point system, European Union.*

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Ряд країн світу вже тривалий час використовують міграційні системи, які базуються на системному оцінюванні якостей мігрантів з метою визначення їхньої ко-

рисності для приймаючої економіки. Міграційні системи балів дозволяють ефективно управляти міграційними потоками, зокрема повноцінно використовувати імміграційний інструмент рай приймаючих країн для

адмісії робітників з найвищими показниками людського капіталу. Водночас, якщо на національному рівні окремих країн така система вже тривалий час успішно використовується, а в останні роки проходить модернізацію та оптимізацію відповідно до потреб національних економік, однак на регіональному рівні, зокрема і на рівні ЄС, не існує спільного підходу до міграційної політики. Ця стаття є частиною дослідження ефективності та трансформації регіональної політики інтеграційних об'єднань в сфері трудової міграції.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Питання розвитку міжнародної трудової міграції, міграційна політика окремих країн та регіонів досліджувались рядом українських та зарубіжних науковців, серед яких в першу чергу варто виділити Дж. Борхаса, А. Вінтерса, А. Гайдуцького, С. Дрінквотера, І. Івахнюка, Е. Лібанову, О. Малиновську, С. Метельова, Д. Рату, А. Румянцева, О. Старка, А. Філіпенка, Дж. Флореса, О. Шниркова, також значну увагу даному питанню приділяється в звітах та окремих спеціальних дослідженнях ряду міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції, Організації економічного співробітництва та розвитку. Світового банку тощо.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Метою статті є проведення дослідження міграційних систем Канади, Австралії та Сполученого Королівства та визначення можливості для застосування аналогічної моделі на регіональному рівні ЄС.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ АВТОРА

Перш за все, на нашу думку, для можливості та необхідності трансформації міграційної політики ЄС необхідно дослідити досвід функціонування систем, що базуються на пропозиції робочої сили. Розпочати варто зі Сполученого Королівства, яке є частиною ЄС, однак у силу не включення в Шенгенську Угоду, має більше можливостей для проведення унікальної імміграційної політики. Оскільки Сполучене Королівство є членом ЄС система балів застосовується лише до осіб, які в'їжджають до країни з поза меж ЄС, в рамках ж самого ЄС не існує обмежень для руху робітників, за виключенням тимчасових обмежень для нових країн членів.

У березні 2016 р. ключовими країнами походження зареєстрованих іноземних робітників були Румунія, Польща, Італія, Іспанія, а також Болгарія. Основними країнами, з-за меж ЄС, яким видавались візи були Китай, Індія, США, Австралія та Пакистан. У лютому 2008 р. у Британії була запроваджена перша система міграційних балів, яка замістила попередню схему, якою передбачалось 80 різних типів віз. Існуючою системою передбачено субтипи мігрантів, які загалом класифікуючи за 4 рівнями. Рівень 3, який передбачався в якості каналу для некваліфікованих мігрантів був знятий урядом, оскільки було прийнято рішення, що в країні нема браку некваліфікованих робітників походженням з поза меж ЄС [8]. Діючими на сьогодні є такі рівні [2]:

Рівень 1. Особи "високої вартості" (володіють винятковими здібностями, висококваліфіковані, інвесто-

ри, що принесуть високу додану вартість, випускники підприємці)

Рівень 2. Кваліфіковані робітники (робота, яка не може бути виконаною робітником зі Сполученого Королівства або Європейського економічного простору). Починаючи з 2011 р. встановлена квота з поточним актуальним розміром на рік на рівні 20 700 сертифікатів. Робітники, які заробляють понад 150 тис. фунтів на рік виключаються з даної квоти. Також до даного рівня включені працівники переміщені в рамках ТНК, спортсмени, релігійні діячі [10]. Цей рівень є найбільшим за міграційним обсягом щодо трудової міграції [1].

Рівень 4. Студенти (у системі початкової, середньої або вищої освіти).

Рівень 5. Тимчасові мігранти.

На кожному з цих рівнів розприділяються міграційні бали за спеціальні вміння. Кожна з груп Рівня 1 отримує бали за різними критеріями, зокрема за володіння англійською мовою, можливість самостійно забезпечувати себе фінансово, досвід роботи, а також вік потенційного іммігранта. Через шлях для "виняткових талантів" Рівня 1 можуть іммігрувати до 1 тис. професіоналів щороку відповідно до системи балів. Під цю категорію зокрема підпадають виняткові спеціалісти у сфері науки, технологій, інженерії та математиці (STEM), такі категорії професіоналів можуть в'їжджати без запрошення на роботу.

Для того, щоб подавати на заявку на імміграцію за Рівнем 2 необхідно мати запрошення на роботу, а також набрати не менше 70 балів міграційної системи. Найбільш сприятливою є ситуація для тих робітників, які мають намір отримати роботу за Списком дефіцитних професій, таких як спеціаліст з біохімії, інженер тощо. Працівник з такого списку отримує 50 балів (або більше, залежно від віку та досвіду роботи). Для того, щоби отримати робочу візу за цим рівнем, пропозиція роботи повинна гарантувати оплату праці не менше 20,8 тис. фунтів на рік за окремими виключеннями (наприклад, заява поступила від представника закордонного ЗМІ) [7].

Ключовими країнами, які залучають значні обсяги міграції як за абсолютними так і за відносними показниками з використанням міграційних систем балів є Австралія та Канада. Саме досвід цих двох країн є найбільшою мірою корисним для ЄС в ролі своєрідного дорогоказу реформ у міграційній політиці. Основними країнами походження міграції в Австралії є Індія, Китай, Сполучене Королівство, Філіппіни, а також Пакистан.

В Австралії діють дві імміграційні схеми: міграційна програма, яка відповідає за залучення економічних мігрантів, а також Гуманітарна програма для вимушеної міграції. Міграційна програма розроблена для того, що би задовольняти економічні та соціальні потреби країни. Програма є розбитою на окремі планові рівні для кожного виду міграції та візової категорії. Програмою міграції на 2015/16 рр. передбачено квоту міграції у розмірі 190 тис. одиниць. При цьому серед цієї кількості 128 550 дозволів виділяється для кваліфікованих мігрантів, 57 400 — міграції по сімейним мотивам, а також 565 спеціальних дозволів. Міграційна програма встановлюється щорічно після широкого обгово-

рення в рамках Австралії, а також з урахуванням прогнозів розвитку економіки та робочої сили в країні, міжнародних досліджень, нетто-міграції, а також економічного та фіскального моделювання [4].

Сервіс відбору вмінь SkillSelect допомагає управлінню відбором кваліфікованими мігрантами через відбір кваліфікованих незалежним мігрантів на рівні необхідному для економіки. Запрошення видаються найкращим серед потенційних мігрантам, які виразили бажання іммігрувати використовуючи сервіс SkillSelect. За допомогою цього онлайн сервісу також Австралія вирішує проблеми регіонального дефіциту кадрів. Це є особливо вигідним для роботодавців, які відчувають брак робітників певних спеціальностей в різних регіонах Австралії, а також національному та територіальному урядам. Кваліфіковані мігранти і бізнесмени, які зацікавлені в міграції до Австралії можуть подати заявку на отримання візи для кваліфікованих працівників через подачу вираження інтересу за допомогою SkillSelect [6].

У 1972 р. австралійський уряд запровадив імміграційну систему, де візи видаються на основі персональних характеристик та можливості мігрантів зробити внесок у розвиток австралійського суспільства. Міграційна система балів була формалізована в 1989 р., після чого вона пройшла декілька трансформацій, з останніми змінами внесеними в 2011 р. Міграційна програма розподіляє наявні візи на два широкі класи: візи для кваліфікованих робітників і візи отримані за підтримки роботодавців [2].

При аналізі заяв на отримання візи кваліфіковані працівники повинні набрати мінімум 40—65 балів, залежно від професії. Бали нараховуються за цілий ряд факторів, серед яких вік потенційного мігранта, визнання кваліфікації, попередній досвід роботи закордоном. Робітники, які в'їжджають на основі підтримки роботодавців не проходять оцінки за системою балів.

Ключовими країнами походження міграції в Канаді були Філіппіни, Китай, Індія, США, а також Іран. З 1960-х рр. іммігранти розглядались в якості інтегральної частини будівництва країни. При цьому, в основу міграційної політики Канади лягла постійна трудова міграція кваліфікованих працівників [1]. Канада була першою країною, яка запровадила міграційну систему балів у 1967 р. В основі канадської міграційної системи лежить пріоритет залученню людського капіталу в країну, а не залучення конкретного робітника відповідно до отриманого ним запрошення на роботу [2]. Якщо спершу Канадська система фокусувалась на пропозиції праці, надалі управління кваліфікованою трудовою міграцією поступово еволюціонувало в напрямі гібридної моделі, охоплюючи міграцію попиту у вигляді підтримки імміграції з боку роботодавця або провінційного уряду, а також балансує коротко- та довготермінові політичні цілі [1].

Канадою розрізняються кваліфікована трудова міграція та інші типи імміграції. Візи федерального рівня для кваліфікованих робітників без отримання запрошення на роботу є обмеженими 25 тис. віз на рік, плюс 1 тис. для ряду професійних та технічних професій. Додаткові бали можна отримати окремими

мігрантами при спрямуванні до окремих територій таких, як Нова Шотландія. Традиційно, для того, щоб отримати дозвіл на імміграцію особа повинна була набрати мінімум 67 балів з таких сфер як освіта (максимум 25 балів), володіння англійською та французькими мовами (максимум 24 балів), попередній досвід роботи (максимум 21 балів), вік мігранта (максимум 10 балів при максимізації робочого віку), наявність запрошення на роботу (максимум 10 балів). Також у розрахунок беруться можливість фінансового самозабезпечення [2].

Останньою інновацією міграційної системи Канади є запровадження Експрес Доступу в 2015 р. З початку функціонування нової системи попередні програми, які діяли до цього (такі, як FSWP, FSTP, CEC) припинили прийом прямих заявок. Спершу потенційний мігрант повинен заповнити онлайн профіль, в якому зазначається рівень володіння англійською чи французькою мовами, освітній рівень, професійні вміння, досвід роботи, а також чи мають вони запрошення на роботу від роботодавця або від провінції або території Канади. Заповнення цього профілю є виразом зацікавленості у імміграції, а особи які відповідають вимогам для кваліфікованої імміграції як мінімум по одній з вищенаведених програм, і при цьому мають запрошення на роботу, можуть вступити до Експрес Доступу для кандидатів на міграцію [1].

У тому разі, якщо у потенційного мігранта немає запрошення на роботу на момент запрошення заповнення Експрес Доступу, у нього є 30 днів на реєстрацію в Канадському банку робочих місць [5], який є інструментом співставлення попиту на пропозиції робочих місць в країні.

Активні кандидати в банку даних є ранжованими відповідно до системи балів Розширеної рейтингової системи (CRS), яка застосовується до всіх економічних імміграційних програм. Система CRS сприяє кандидатам, заявки яких є підтвердженими оцінкою впливу на ринок праці провінцій або територій. Серед 1200 балів отриманих через CRS, 600 можуть бути отримані завдяки підтримці роботодавців, таким чином, на сьогодні це найбільш вагома частина рейтингової системи. Також кандидати можуть отримати максимум 500 балів за цілий ряд особистісних характеристик, які є традиційними як для всієї канадської системи балів, так і для інших країн з аналогічними системами — володіння мовою, рівень освіти, вік (найкращі можливості мають потенційні мігранти віком від 18 до 31 року), досвід роботи в Канаді. Решту 100 балів можна отримати балів за вміння, які можуть бути передані місцевому ринку та будуть корисні економіці Канади [1].

Кандидати з кількістю балів понад 600 склали 70% від всіх заявників, що отримали запрошення впродовж перших 6 місяців з моменту запровадження системи, а 65% з них мали кваліфікаційну пропозицію на роботу. На першому етапі кваліфікаційна кількість балів сягала 734, однак надалі стабілізувавшись впродовж 2015 р. на рівні 450—489 балів. Загалом впродовж 2015 р. було видано 28 тис. таких запрошень. Серед них 42% по Федеральній програмі для кваліфікованих працівників (FSWP), 36% Програмі Канадський досвідчений

клас — (СЕС), 14% по провінційним програмам (PNP) і 8% Федеральній програмі кваліфікованої торгівлі (FSTP). Незважаючи на окремі коливання в 2016 р., коли кваліфікаційна кількість балів складала понад 500, загалом наявність запрошення від роботодавця вже не була критичною, а станом на жовтень 2016 р. у 2 раундах було видано 3321 запрошення при мінімальній кількості балів 475—484 [3]. Значна кількість балів виділяються кандидатам канадської системи Експрес Доступу за наявності запрошення на роботу для того, що би забезпечити таких кандидатів найвищими позиціями в рейтингу і таким чином дозволити їм іммігрувати відразу, як тільки вони попадають в базу даних, таким чином найбільш швидко задовольняючи потреби роботодавців та територій [1].

На відміну від більш ранніх систем балів CRS не передбачає автоматичного визнання всіх, хто досягнув визначеної величини балів такими, хто допускаються до імміграції. Натомість система Експрес Доступу застосовує динамічне рейтингування а управління системою: лише невелика група осіб з найвищими балами відразу отримують запрошення на подання документів на імміграцію. Кожні 2—3 тижні відбувається обробка нових запитів, а кількість виданих запрошень базується на здатності опрацювати заяви та щорічних рівнях імміграції. Кандидати Експрес Доступу можуть подавати заяву подавати заяви на одну з діючих федеральних або провінційних схем економічної імміграції після того як вони отримали запрошення [1]. Така двохстадійна модель відбору, а також динамічна рейтингова система дозволяють імміграційним органам Канади відбирати саме тих мігрантів, які найбільшою мірою можуть посприяти економічному розвитку країни.

Національні системи управління трудовою міграцією в ЄС є досить різноманітними. Більшість з них визначаються попитом, оскільки громадяни з країн з поза меж ЄС потребують запрошення на роботу від місцевого роботодавця, для того, щоби мати можливість іммігрувати. Окрім наведеного вище прикладу Сполученого Королівства, єдиними країнами, які мають специфічну систему орієнтовану на пропозицію робочої сили є Австрія, Данія, а також Німеччина. В цих країнах видаються візи для тих, хто вперше в'їжджає в пошуках роботи, таким чином існує можливість тимчасового доступу висококваліфікованих іноземців з третіх країн базуючись виключно на їхньому людському капіталі не надаючи запрошення на роботу. В загальному випадку для того, щоби отримати запрошення на роботу має включати оплату праці більше середнього показника. Так, основною умовою Голубою карти ЄС є оплата праці висококваліфікованого іммігранта на рівні більш ніж у 1,5 рази національної середньої річної оплати праці [1].

Останнім часом більша частина міграційних систем щодо кваліфікованих робітників в ЄС почала трансформацію в напрямку гібридної моделі управління в пошуку балансу між попитом і пропозицією робочої сили. Ще однією особливістю трудової міграції до країн ЄС є її тимчасовий характер. Кваліфіковані та висококваліфіковані робітники включно з тими, які були відібрані за системою балів, в абсолютній більшості

випадків при першій адмісії не отримують права на постійне місце проживання. За європейською моделлю дозволи на проживання є поновлюваними, що, зрештою, може призвести до отримання статусу на постійне місце проживання після певного періоду часу та виконання передбачених місцевим законодавством вимог [1].

Європейська Комісія прикладає зусилля до встановлення узгоджених спільних рамок легальної імміграції, в тому числі і кваліфікованих робітників. Однак після тривалого періоду переговорів щодо спільних мінімальних умов доступу на ринок праці для висококваліфікованих мігрантів вимоги Блакитної Карти між різними країнами і надалі суттєво варіюються. Єврокомісією в 2016 р. вирішено було започаткувати дослідження ймовірності розвитку нового механізму на рівні ЄС, який спрямований на сприяння потенційним мігрантам та роботодавцям, а також сприяння кваліфікованій міграції, при цьому спираючись на досвід Канади, Австралії та Нової Зеландії [9].

Зважаючи на обмеженість повноважень інституцій ЄС у сфері міграції, потенційне запровадження на рівні ЄС аналогу канадського Експрес Доступу може складатись з таких ключових основ [1]:

- загальний механізм оцінки освітнього рівня іноземних робітників на рівні ЄС;
- спільні орієнтири та інструменти оцінки володіння мовою мігрантами;
- для тих кандидатів, які демонструють високий кваліфікаційний рівень та мовний доступ — отримати доступ до механізму пошуку вакансій в ЄС;
- створення інституції на рівні ЄС для управління системою Вираження Інтересу;
- запровадження країнами членами та Єврокомісією спільних критеріїв відбору, які базуються на їхніх професійних характеристиках, наявності запрошення на роботу, що може стати новим варіантом Блакитної Карти;
- домовленість між країнами-членами та Європейською комісією щодо механізму відбору кандидатів на імміграцію з бази національних імміграційних систем.

ВИСНОВКИ

Ряд країн у своїх міграційних системах базуються на гібридних моделях, які поєднують в собі особливості міграції попит та міграції пропозиції, в той час як більшість країн ЄС сповідують принцип міграції попиту і ключовою підставою для залучення трудових мігрантів, в тому числі висококваліфікованих професіоналів, виступає отримання ними запрошення на роботу. Недостатньо ефективною на сьогодні є і програма Блакитної карти, чому сприяє як недостатня узгодженість міграційної політики щодо трудової міграції так і гірші конкурентні умови, які пропонуються країнами ЄС порівняно з міграційними системами Канади, Австралії та Нової Зеландії. Водночас, Сполучене Королівство, яке провадить найбільш незалежну міграційну політику в рамках ЄС, значно просунулось в модернізації системи відбору трудових мігрантів.

Країни, які мають тривалу історію розвитку міграційної системи балів продовжують їхню модерніза-

цію, завдяки чому отримують можливість скористатись як можливостями систем, що базуються на попиті, так і систем, що базують на пропозиції міграції. Так, модернізація канадської міграційної системи балів, з одного боку надала можливість роботодавцям отримати необхідну їм кваліфіковану робочу силу, з іншого боку, незалежні фахівці і надалі можуть іммігрувати в Канаду без обов'язкової прив'язки до визначеного роботодавця. При цьому органи імміграційної влади мають можливість динамічно реагувати на зміни ситуації на ринку праці, а також підбирати для в'їзду найбільш кваліфіковану частину заявників.

Суттєва перебудова парадигми легальної міграції в ЄС є ускладненою обмеженнями в компетенції національних інститутів у проведенні спільної міграційної політики щодо трудових мігрантів, а також гетерогенності міграційних інтересів та політик в країнах-членах. Запровадження спільної системи оцінки кваліфікацій та врахування інтересів роботодавців при усуненні виключної залежності трудових мігрантів від запрошення на роботу може базисом розвитку узгодженої міграційної політики ЄС.

Література:

1. Desiderio M.V., Hooper K. The Canadian Expression of Interest System: A Model to Manage Skilled Migration to the European Union? / M.V. Desiderio, K. Hooper [Electronic source]. — Mode of access: <http://www.migrationpolicy.org/research/canadian-expression-interest-system-model-manage-skilled-migration-european-union>
2. Donald A. Immigration points-based systems compared / A. Donald [Electronic source]. — Mode of access: <http://www.bbc.com/news/uk-politics-29594642>
3. Express Entry results: Previous rounds of invitations / Government of Canada [Electronic source]. — Mode of access: <http://www.cic.gc.ca/english/express-entry/past-rounds.asp>
4. Fact Sheet — Migration Programme planning levels / Australian Government. Department of Immigration and Border Protection [Electronic source]. — Mode of access: <https://www.border.gov.au/about/corporate/information/fact-sheets/20planning>
5. Job Bank / Government of Canada [Electronic source]. — Mode of access: <http://www.jobbank.gc.ca/home-eng.do?lang=eng>
6. SkillSelect / Australian Government. Department of Immigration and Border Protection [Electronic source]. — Mode of access: <https://www.border.gov.au/Trav/Work/Skil>
7. Tier 2 (General) visa / UK Visas & Immigration [Electronic source]. — Mode of access: <https://www.gov.uk/tier-2-general/eligibility>
8. Tier 3 visa — never implemented and discontinued / Workpermit.com [Electronic source]. — Mode of access: <http://www.workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-3-visa-never-implemented-and-discontinued>
9. Towards a reform of the common European asylum system and enhancing legal avenues to Europe / European

Commission [Electronic source]. — Mode of access: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160406/towards_a_reform_of_the_common_european_asylum_system_and_enhancing_legal_avenues_to_europe_-_20160406_en.pdf

10. UKVI quick guides: Skilled workers (Tier 2) / UK Visas & Immigration [Electronic source]. — Mode of access: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398127/Quick_guide_Tier_2.pdf

References:

1. Desiderio, M.V. and Hooper, K. (2016), "The Canadian Expression of Interest System: A Model to Manage Skilled Migration to the European Union?", [Online], available at: <http://www.migrationpolicy.org/research/canadian-expression-interest-system-model-manage-skilled-migration-european-union> (Accessed 20 Oct 2016).
2. Donald, A. (2016), "Immigration points-based systems compared", [Online], available at: <http://www.bbc.com/news/uk-politics-29594642> (Accessed 20 Oct 2016).
3. Government of Canada (2016), "Express Entry results: Previous rounds of invitations", [Online], available at: <http://www.cic.gc.ca/english/express-entry/past-rounds.asp> (Accessed 20 Oct 2016).
4. Australian Government. Department of Immigration and Border Protection (2016), "Fact Sheet - Migration Programme planning", [Online], available at: <https://www.border.gov.au/about/corporate/information/fact-sheets/20planning> (Accessed 20 Oct 2016).
5. Government of Canada (2016), "Job Bank", [Online], available at: <http://www.jobbank.gc.ca/home-eng.do?lang=eng> (Accessed 20 Oct 2016).
6. Australian Government. Department of Immigration and Border Protection (2016), "SkillSelect", [Online], available at: <https://www.border.gov.au/Trav/Work/Skil> (Accessed 20 Oct 2016).
7. UK Visas & Immigration (2016), "Tier 2 (General) visa", [Online], available at: <https://www.gov.uk/tier-2-general/eligibility> (Accessed 20 Oct 2016).
8. Workpermit.com (2016), "Tier 3 visa — never implemented and discontinued", [Online], available at: <http://www.workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-3-visa-never-implemented-and-discontinued> (Accessed 20 Oct 2016).
9. European Commission (2016), "Towards a reform of the common European asylum system and enhancing legal avenues to Europe", [Online], available at: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160406/towards_a_reform_of_the_common_european_asylum_system_and_enhancing_legal_avenues_to_europe_-_20160406_en.pdf (Accessed 20 Oct 2016).
10. UK Visas & Immigration (2016), "UKVI quick guides: Skilled workers (Tier 2)", [Online], available at: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398127/Quick_guide_Tier_2.pdf (Accessed 20 Oct 2016).

Стаття надійшла до редакції 11.11.2016 р.