

# МИГРАЦИОННАЯ РЕФОРМА В ВЕЛИКОБРИТАНИИ В ЦЕЛЯХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Екатерина Егорова\*  
Наталия Нещадина\*\*

DOI 10.24833/2073-8420-2024-2-71-19-28



**Введение.** В статье представлен анализ миграционной реформы, проведенной в Великобритании в течение первых лет после ее выхода из состава Европейского Союза (2020 - 2021 гг.). Изменение иммиграционных правил и процедур стало для Великобритании непростой задачей, т.к. потребовало от британских законодателей единовременного внимания как к потребностям внутреннего рынка труда страны, так и к тесным экономическим и социальным связям между

страной и другими государствами-членам ЕС. Выстраивание новой иммиграционной политики после Брексита проводилось по принципу «люди важнее паспортов», в рамках которого предполагалось отказаться от безусловных привилегий для граждан ЕС, реализовать селективный подход к трудовым мигрантам и создать комфортные и прозрачные условия въезда на территорию Великобритании для граждан любых государств, заинтересованных в получении образования, осуществлении высококвалифицированной трудовой деятельности или развитии бизнеса. Автор анализирует, как данный принцип воплотился на практике и оценивает эффективность новых иммиграционных правил для Великобритании в период 2022 – 2024 гг. В статье приведен анализ внутреннего законодательства страны и статистических данных.

**Материалы и методы.** Методологическую основу исследования составили следующие общенаучные и специальные методы познания правовых явлений и процессов в сфере международного и европейского права: метод системно-структурного анализа; метод синтеза социально-правовых явлений; сравнительно-правовой метод; формально-логический метод; статистический метод.

\* **Егорова Екатерина Никитична**, кандидат юридических наук, доцент кафедры интеграционного права и прав человека МГИМО МИД России  
e-mail: katemgimo@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0001-6713-3359

\*\* **Нещадина Наталия Дмитриевна**, соискатель, кафедра интеграционного права и прав человека МГИМО МИД России  
e-mail: natalia.neshch@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0002-8014-7074

**Результаты исследования.** В результате проведенного анализа выявлено, что после реформы иммиграционная политика Великобритании стала более практичной, т.к. позволила привлекать на территорию страны высококвалифицированных специалистов, талантливых студентов и перспективных предпринимателей вне зависимости от страны их гражданской принадлежности. Опираясь на широкий круг инструментов (таких, как разветвленная система виз и электронная платформа отбора кандидатов на их получение), современная иммиграционная политика Великобритании нацелена на регулирование миграционных потоков с максимальной выгодой для страны и расширением возможностей для реализации профессионального потенциала иностранных трудовых мигрантов.

**Обсуждение и заключение.** Обосновано применение новых инструментов регулирования внешней миграции в Великобритании; проанализированы их основные преимущества и недостатки.

## Введение

23 июня 2016 г. в Великобритании прошел референдум по вопросу выхода страны из состава ЕС. По итогам референдума 52% голосующих высказались за выход Великобритании из состава Евросоюза<sup>1</sup>.

Процедура подготовки к выходу из ЕС была очень длительной и непростой, поскольку Великобритания имеет тесные связи с государствами-членами ЕС и является крупнейшим торговым партнером ЕС. Такое беспрецедентное решение о выходе<sup>2</sup> могло спровоцировать ряд неблагоприятных экономических и социальных последствий, поэтому реализовывать его надлежало с особой осторожностью. Сложности в этом деле оказались столь многочисленны, что неоднократно высказывались мнения о том, что итоги референдума объявят ничтожными и страна останется членом Союза. Однако этого не произошло: процедура Брекзита началась в 2017 г. и окончательно завершилась 31 января 2020 г. Все это время на территории Великобритании действовал так называемый переходный период. В целях настоящего исследования особый интерес представляет вопрос о том, как должны быть урегулированы миграционные вопросы (в том числе, вопросы мобильности высоко-

коквалифицированных работников) между ЕС и Великобританией после того, как последняя потеряла статус государства-члена ЕС.

Решение миграционного вопроса стало одним из ключевых пунктов плана Британского правительства в период Брекзита. И хотя некоторые вопросы все еще остаются спорными, конкретные меры по урегулированию миграции уже приняты и применяются на практике.

## Исследование

После выхода из состава ЕС Великобритания стремилась сохранить закрепленные за гражданами государств-членов ЕС, постоянно проживавшими и осуществлявшими трудовую деятельность на территории страны, права и гарантии. В ходе переходного периода они могли продолжать жить и работать на территории страны без малейших препятствий. В частности, действовала специально созданная «система поселенцев из ЕС» («EU Settlement Scheme»<sup>3</sup>), при помощи которой гражданам ЕС можно было подать заявку на получение статуса временно проживающего («pre-settled status») или постоянно проживающего («settled status») в Великобритании лица. Форма подачи заявки требовала минимума документов –

<sup>1</sup> За выход из состава ЕС было отдано 51.9% голосов, 48.1% проголосовали за вариант «остаться членом ЕС». Явка составила более 72%. Всего в референдуме приняли участие около 34х миллионов человек.

<sup>2</sup> Возможность выхода государства-члена из состава ЕС впервые была предусмотрена Лиссабонским договором от 2007г. Великобритания – первая страна, воспользовавшаяся этим правом.

<sup>3</sup> Исчерпывающая информация о данной системе, а также о сроках и способах подачи заявок была представлена на официальном сайте правительства Великобритании. URL: Apply to the EU Settlement Scheme (settled and pre-settled status) - GOV.UK ([www.gov.uk](http://www.gov.uk)) (дата обращения: 01.03.2024)

например, достаточно было предъявить выписки с банковского счета или трудовой договор, чтобы продемонстрировать, что лицо действительно проживало на территории страны в указанный период. Заявки рассматривались оперативно и преимущественно одобрялись. Статус «pre-settled» получали лица, прожившие на момент подачи заявки в Великобритании менее пяти лет, а статус «settled» – те, кто прожил в стране пять лет и более. 30 июня 2021 г. регистрация заявок по данной системе была закрыта. Право подать заявку после указанной даты сохранялось лишь в исключительных случаях – например, если состояние здоровья лица не позволило ему подать заявку в срок. Лица, получившие одобрение своих заявок, могли в дальнейшем беспрепятственно проживать и работать в Великобритании.

Таким образом, желание правительства страны создать минимум проблем для тех граждан ЕС, которые хотели остаться в Великобритании, было в полной мере реализовано на практике: согласно статистическим данным, по состоянию на 31 декабря 2023 г. «системой поселенцев из ЕС» воспользовались 7,7 млн. заявителей, 7 млн. из которых были гражданами государств-членов ЕС, а остальные – гражданами Швейцарии и государств-членов Европейской экономической зоны (Норвегия, Исландия, Лихтенштейн)<sup>4</sup>.

Примечательно, что значительное количество заявок (1,7 млн.) поступило уже после установленного «дедлайна», в период между 31 июня 2021 г. и 31 декабря 2023 г. Это дополнительно свидетельствует о том, что применяемая схема выполнила поставленную задачу, сохранив права на проживание и работу в Великобритании за всеми желающими гражданами государств-членов ЕС.

Вторая задача миграционной реформы Великобритании заключалась в том, чтобы соблюсти принцип справедливости при выстраивании отношений с мигрантами из различных стран и отменить безусловные

привилегии для граждан ЕС при пересечении британских границ.

Еще до Брекзита, 14 октября 2019 г. Королева Елизавета II в Тронной речи объявила, что в Великобритании планируется принятие нового закона об иммиграции, который должен обеспечить «современную, справедливую и глобальную иммиграционную систему», призванную заменить принцип свободы передвижения, действующий в ЕС<sup>5</sup>. В декабре 2019 г., накануне досрочных всеобщих выборов в Соединённом Королевстве, премьер-министр страны заявил, что граждане государств-членов ЕС слишком долго «чувствовали себя в Британии, как у себя дома»<sup>6</sup>. Он отметил, что в последние годы, предшествующие выходу страны из состава Союза, фактически отсутствовал контроль за входящими миграционными потоками из других стран ЕС в Великобританию, что привело к резкому увеличению числа низкоквалифицированных мигрантов. Премьер-министр также обратил внимание на то, что до Брекзита граждане ЕС пользовались определенными привилегиями при трудоустройстве, а британские работодатели не могли предложить вакансии не европейскому специалисту, не рассмотрев сперва всех возможных претендентов из государств-членов ЕС. Новая иммиграционная политика, по его мнению, должна была стать более справедливой, следуя принципу «люди важнее паспортов»<sup>7</sup>, т.е. уравнивать граждан стран ЕС в правах с другими иностранцами относительно проживания и работы в Великобритании.

Еще одна задача миграционной реформы Великобритании состояла в том, чтобы создать единую систему подачи заявок на получение долгосрочных британских виз, одинаковую для всех иностранцев, а также ввести в действие правовые инструменты, которые позволили бы эффективно привлекать на территорию страны высококвалифицированных специалистов.

<sup>4</sup> Статистические данные представлены на официальном сайте правительства Великобритании. URL: EU Settlement Scheme quarterly statistics, December 2023 - GOV.UK ([www.gov.uk](http://www.gov.uk)) (дата обращения: 06.03.2024)

<sup>5</sup> Речь Королевы Великобритании, обращенная к Парламенту, от 14.10.2019 (Her Majesty's most gracious speech to both Houses of Parliament). URL: Queen's Speech 2019 - GOV.UK ([www.gov.uk](http://www.gov.uk)) (дата обращения: 01.02.2024)

<sup>6</sup> Онлайн-издание «Independent». URL: Boris Johnson faces backlash and claims of racism after saying migrants should not 'treat UK as their own' | The Independent | The Independent (дата обращения: 01.02.2024)

<sup>7</sup> Онлайн-издание «The Guardian». URL: Brexit: UK immigration will 'put people before passports', Johnson tells African leaders | Boris Johnson | The Guardian (дата обращения: 01.03.2024)

Эти идеи были успешно реализованы, и с января 2021 г. в Великобритании начала действовать обновленная система выдачи виз, основанная на баллах<sup>8</sup>. В рамках системы было выделено несколько критериев, которым должен соответствовать заявитель, чтобы получить необходимое количество баллов. Эти критерии включают в себя следующее:

- наличие приглашения на работу от британского работодателя (20 баллов);
- необходимый для работы уровень квалификации (20 баллов);
- высокий уровень владения английским языком (10 баллов);
- размер будущей зарплаты при работе в Великобритании (до 20 баллов);
- наличие ученой степени (до 20 баллов);
- работа по дефицитной специальности (20 баллов).

Необходимый минимум баллов для успешного получения британской рабочей визы – 70. При этом первые три критерия являются обязательными, при несоответствии заявителя хотя бы одному из них заявление немедленно отклоняется. В сумме данные критерии дают 50 баллов; остальные 20 баллов можно набрать с помощью любого из оставшихся критериев, т.е. соответствовать им всем одновременно необязательно. Однако, чем больше сумма баллов, тем больше гарантий для заявителя.

Примечательно, что новая система нацелена на привлечение «экономически выгодных» работников-мигрантов – это прослеживается в выделении размера заработной платы в качестве отдельного критерия. Так, например, зарплата менее 23.000 британских фунтов в год не принесет заявителю никаких баллов. На 10 дополнительных баллов могут рассчитывать те специалисты, чья зарплата в Великобритании будет находиться в пределах 23.000 – 25.500 фунтов в год; 20 баллов система начислит заявителям, чья годовая заработная плата превысит отметку в 25.600 фунтов стерлингов.

На первый взгляд может показаться, что эти требования излишне суровы и соответствовать им затруднительно, но на самом деле это не так: обозначенные уровни заработной платы с точки зрения Великобритании более чем демократичны, т.к. средняя годовая зарплата в данной стране, по разным источникам, составляет от 28 до 33 тысяч фунтов стерлингов. В некоторых областях, например, медицине или юриспруденции, уровень зарплат может превышать отметку в 70 тысяч фунтов стерлингов в год<sup>9</sup>.

Хотя соответствие зарплатному критерию не является обязательным условием для получения необходимого минимума баллов, оно рассматривается в качестве экономической и социальной «страховки», позволяющей реализовывать селективный подход к трудовым мигрантам. Поскольку размер заработной платы прямо пропорционален уровню квалификации специалиста и востребованности его профессии, обновленные требования создают благоприятные условия для привлечения высококвалифицированных работников из-за границы и «отсеивания» тех, кто не способен внести какой-либо существенный вклад в экономику страны.

Селективный подход к входящим миграционным потокам, реализованный в Великобритании, предусматривает наличие списка профессиональных областей, в которых в Великобритании наблюдается дефицит работников (Shortage Occupation List). Данный список составляется британским Консультативным комитетом по вопросам миграции (Migration Advisory Committee, MAC) и публикуется на официальном сайте правительства страны, регулярно обновляясь.

Для лиц, владеющих специальностями из данного списка, предусматриваются более мягкие условия получения визы – например, для них снижен порог необходимого минимального уровня заработной платы, предусмотрена уменьшенная сумма сервисного сбора за оформление визовых документов<sup>10</sup>. Более того, сам факт владения одной из таких специальностей предусматривает

<sup>8</sup> Система и порядок начисления баллов по ней описаны на официальном сайте правительства Великобритании. URL: The UK's points-based immigration system: an introduction for employers (accessible version) - GOV.UK (www.gov.uk) (дата обращения: 01.03.2024).

<sup>9</sup> По данным британского портала «Jobted», являющегося крупнейшим агрегатором для поиска работы и размещения вакансий в Великобритании, средняя годовая зарплата в стране по данным на 2024 г. составляет 29.600 фунтов стерлингов. Наивысший уровень годовых зарплат зафиксирован для представителей медицинских специальностей, например, кардиохирург (103.600 фунтов), врач-дерматолог (90.150 фунтов), врач-гастроэнтеролог (92.100 фунтов). URL: Average Salary and Wage (UK 2024) | Jobted UK (дата обращения: 03.03.2024)



начисление кандидату на работу и проживание в Великобритании двадцати дополнительных баллов. На данный момент в этот список включены такие области, как:

- химия и биохимия;
- геология, геофизика и геодезия;
- археология;
- инжиниринг;
- IT-сфера и программирование;
- ветеринария;
- медицина;
- графический дизайн;
- творчество и изобразительное искусство.

Как уже отмечалось выше, список регулярно обновляется с учетом текущей экономической ситуации, однако перечисленные профессии остаются стабильно востребованными уже на протяжении многих лет (в том числе, в 2024 г.). Узнать, входит ли профессия в список особо востребованных дефицитных специальностей, может любое заинтересованное лицо – для этого необходимо лишь проверить код специальности по разработанной системе классификации<sup>10</sup>.

Система оценки кандидатов по баллам имеет два неоспоримых преимущества: 1) она практически полностью электронная; 2) она чрезвычайно проста в использовании и подробно описана на единственном интернет-портале. Таким образом, процесс подачи заявки на получения рабочих виз Великобритании с введением в эксплуатацию данной системы стал максимально доступным и эффективным.

Данная система оценивания кандидатов по баллам не является оригинальным британским изобретением, и уже достаточно давно и успешно применяется в других государствах, в частности, Канаде и Австралии, что делает факт ее заимствования очевидным. Однако нельзя сказать, что имело место полное копирование существующих инструментов: прежде всего, Великобритания установила набор собственных критериев оценки заявителей. Более того, сам ввод системы в эксплуатацию производился в беспрецедентных условиях, когда ряд условно

привилегированных иностранцев (граждан ЕС) надлежало перевести на общие основания<sup>12</sup>, что не могло не создать трудностей при разработке и последующем запуске системы.

Проанализировав систему подсчета баллов и критерии, необходимые для их начисления, следует перейти к рассмотрению непосредственно виз, предусмотренных британским законодательством для высококвалифицированных работников из других государств. Какие визы выдаются лицам, набравшим необходимое количество баллов и имеющих, таким образом, право претендовать на работу и проживание в стране?

Британская визовая система достаточно обширна, хоть и не настолько разветвлена, как в США. Все визы, предоставляющие возможность работать в этой стране, делятся на несколько основных категорий:

- краткосрочные рабочие визы (8 видов);
- долгосрочные рабочие визы (5 видов);
- визы для инвесторов и предпринимателей (5 видов);

В рамках заявленной темы настоящей статьи особый интерес представляют визы, разработанные специально для высококвалифицированных работников. Одна из них – *Skilled Worker Visa*, предоставляющая право жить и работать в Великобритании. Для ее получения необходимо иметь предложение о работе от британского работодателя, а также получить от него так называемый «спонсорский сертификат» - документ, подтверждающий факт найма на работу и подробно описывающий предложенную вакансию с указанием должностных обязанностей и размера предлагаемой заработной платы. При этом последняя должна соответствовать определенным критериям и не быть ниже установленного в стране минимума для данной профессиональной сферы. При этом, чем выше зарплата, тем выше и шанс на успешное получение данной визы заявителем, поскольку, как было описано ранее, определенный уровень предложенной

<sup>10</sup> Например, для получения *Skilled Worker Visa* на срок до трех лет обычный сервисный сбор составляет 600 фунтов, но для работников дефицитных специальностей он уменьшен до 464 фунтов.

<sup>11</sup> Онлайн система кодирования специальностей. URL: [ONS Occupation Coding Tool \(onsdigital.github.io\)](https://onsdigital.github.io) (дата обращения: 01.03.2024)

<sup>12</sup> Граждане государств-членов ЕС, в соответствии с новыми правилами, могут пользоваться правом безвизового въезда в Великобританию, например, в туристических целях, и проводить на территории страны до шести месяцев в году. Однако рабочие визы и разрешение на постоянное проживание теперь предоставляются им в общем порядке – таком же, как и для граждан всех остальных государств.

заработной платы может прибавить заявителю 10 или 20 баллов на этапе подачи заявки.

Виза для высококвалифицированных работников в Великобритании, как правило, выдается на срок действия трудового договора при условии, что он не превышает 5 лет (это максимальный допустимый срок действия данной визы). При этом ее можно продлять неограниченное количество раз при условии, что на момент продления заявитель все еще соответствует критериям, позволившим получить такую визу изначально. Обновить визу понадобится и при смене места работы. Процедуры продления и обновления визы достаточно просты и выполняются преимущественно в электронной форме. Работник, который постоянно проживал и работал на территории Великобритании по визе такого типа в течение пяти лет, имеет право подать заявку на получение статуса постоянного резидента, также известного как «*indefinite leave to remain*». Подать заявку на получение визы данного типа можно за три месяца до даты начала трудовой деятельности (прописывается в сертификате, направляемом работодателем). Срок рассмотрения зависит от того, где находится заявитель: если на момент подачи заявки он уже находится на территории Великобритании, срок составит 8 недель; если заявка подается из-за рубежа, срок рассмотрения составит всего 3 недели. Вероятно, такое различие в сроках связано с тем, что необходима дополнительная проверка правомерности нахождения лица на территории страны и действительности тех документов, по которым он въехал ранее.

Получение визы высококвалифицированного работника требует денежных вложений – требуется уплатить сервисный сбор (от 600 до 1200 фунтов в зависимости от срока действия запрашиваемой визы), оплатить медицинскую страховку (624 фунта ежегодно) и иметь на банковском счету необходимую сумму денег, которая позволит лицу содержать самого себя на территории Великобритании (минимум 1270 фунтов). Последнее требование может быть отменено, если работник согласится спонсировать работодателя, о чем также необходимо иметь подтверждающий сертификат. Держатель визы данного типа имеет право привозить с собой

членов своей семьи (партнера/супруга и детей), на каждого из которых указанные суммы уплачиваются отдельно.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод о том, что *Skilled Worker Visa* по своим свойствам достаточно близка к «Голубой Карте» ЕС, но одновременно с этим имеет некоторые черты, типичные для американских визовых документов (например, предусмотренная возможность спонсорства от работодателя). Подобный «гибридный» инструмент оказался одновременно эффективным для работодателей и экономики страны в целом и простым в использовании для лиц с высокой квалификацией, планирующих переезд в Великобританию.

Еще одним британским правовым инструментом, повышающим мобильность высококвалифицированных работников, является так называемая «виза талантов» (*Global talent visa*), предусмотренная для лиц с выдающимися способностями в области науки, образования, искусства или технологий. Данный тип визы примечателен тем, что подача заявок на ее получение происходит вне рассмотренной выше системы баллов, поскольку позволяет опустить одно из ключевых ее условий – наличие приглашения на работу от британского работодателя. Вместо этого в данном случае требуется документ, подтверждающий наличие у заявителя особых талантов и выдающихся способностей (призы и награды всевозможных конкурсов, престижных премий и фестивалей<sup>13</sup>). В качестве примера можно привести премию Тьюринга (*Turing Award*), вручаемую ассоциацией вычислительной техники за выдающиеся достижения в сфере информатики и новых технологий и считающуюся самой престижной в мире наградой в данной области. В сфере информационных технологий премия Тьюринга имеет статус, аналогичный Нобелевской премии в академических науках.<sup>14</sup> Разумеется, сама Нобелевская премия также является несомненным основанием для признания лица выдающимся талантом и предоставления ему визы рассматриваемого типа.

Если лицо имеет одну или несколько наград из списка, ему предоставляется возможность «перескочить» этап подсчета баллов и

<sup>13</sup> Официальный сайт правительства Великобритании. URL: Global Talent eligible prize lists - GOV.UK ([www.gov.uk](http://www.gov.uk)) (дата обращения: 01.03.2024)

<sup>14</sup> Последняя премия Тьюринга была присуждена в 2022 г. за изобретение, стандартизацию и коммерциализацию сетей Ethernet. Ее получил гражданин США Роберт Меткалф.

получения одобрения заявки и перейти сразу непосредственно к процессу оформления визы. Как и виза для высококвалифицированных специалистов, «виза талантов» выдается на срок до пяти лет с возможностью продления и предусматривает возможность получения ее держателем статуса постоянного резидента в Великобритании по истечении пятилетнего срока.

Рассмотренные выше визы относятся к числу долгосрочных. Среди краткосрочных рабочих британских виз отсутствуют специализированные инструменты, разработанные для работников с высокой квалификацией. Данный факт представляется совершенно логичным, поскольку страна заинтересована в длительном сотрудничестве с зарубежными специалистами, дабы иметь возможность «насладиться» их вкладом в экономику, науку и образование. Однако один любопытный тип визы среди краткосрочных вариантов все же есть – так называемая «виза выпускника» (*Graduate Visa*).

Получить такую визу могут только выпускники британских высших учебных заведений, проживавшие в стране на основании студенческой визы, успешно завершившие обучение и получившие степень не ниже бакалавра. Подать заявку из-за границы нельзя – заявитель обязан находиться на территории Великобритании. Данная виза имеет срок действия 2 года для бакалавров и 3 года для обладателей кандидатской степени. Ее продление не предусмотрено, однако есть возможность после окончания действия «сменить» ее на визу для высококвалифицированных работников, подробно описанную выше (при условии, что после завершения обучения кандидат устроился на работу по полученной специальности и соответствует всем заявленным требованиям).

Таким образом, наблюдается некоторая «преемственность» визовой системы, в рамках которой одну визу можно заменить другой, более долгосрочной, при соблюдении ряда относительно простых требований (например, существует цепочка: *student visa* – *graduate visa* – *skilled worker visa*).

## Заключение

В период 2020-2021 гг. в Великобритании была осуществлена масштабная реформа законодательства в области миграции, призванная уравнивать в миграционных правах иностранцев из всех государств и создать эффективную для страны и прозрачную для мигрантов систему, основанную на селективном подходе. На основании проведенного анализа можно заключить, что при решении миграционных проблем в период пост-Брекзита Великобритания позаимствовала и успешно адаптировала идеи как у Европейского Союза, так и у ряда третьих стран (Канада, Австралия, США).

Получившаяся система оказалась действенной и справедливой, при этом простой в использовании и не перегруженной избытком инструментов. Это подтверждается статистическими данными, отражающими постепенную интенсификацию входящих миграционных потоков в Великобританию после завершения реформы (в период 2022 – 2024 гг.). Например, в 2023 г. Великобритания одобрила на 20% больше въездных виз, чем в 2022 г., а 36% от их общего количества пришлось на рабочие и студенческие визы, что почти в два раза превышает аналогичный показатель от 2019 г. В 2023 г. количество рабочих виз, одобренных Великобританией, составило 337.240, что на 26% больше, чем в 2022 г., и почти в 2.5 раза больше, чем в 2019 г. Помимо этого, практически удвоилось число одобренных виз для высококвалифицированных работников (*skilled worker visa*) в сфере здравоохранения и медицинского ухода на дому – оно прибавило 91% в сравнении с предыдущими периодами<sup>15</sup>.

Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что опыт Великобритании в сфере реформирования иммиграционной политики может быть принят во внимание другими странами и интеграционными объединениями в ходе совершенствования ими правового регулирования в области трудовой миграции в целом и мобильности высококвалифицированных работников в частности.

<sup>15</sup> Статистические данные представлены на официальном сайте правительства Великобритании. URL: Summary of latest statistics - GOV.UK ([www.gov.uk](http://www.gov.uk)) (дата обращения: 06.03.2024).

## Литература:

1. Ананьева Е.В. Путь Британии к «жесткому» Брекзиту // Современная Европа. 2020. № 7.
2. Бабынина Л.О. Великобритания и ЕС: перспективы сотрудничества // Современная Европа. 2018. № 4(83).
3. Бабынина Л.О. Деевропеизация или демонтаж: как будут строиться отношения ЕС и Великобритании // Современная Европа. 2020. № 3.
4. Бабынина Л.О. Соглашение о торговле и сотрудничестве ЕС и Великобритании: между кондициональностью и суверенитетом // Современная Европа. 2021. № 2.
5. Буторина О.В. Сужение Европейского союза и потенциал интеграции // Современная Европа. 2020. № 2.
6. Гавриленко Н.В. «Страх» как фактор дезинтеграции: концептуальное осмысление британо-европейских отношений в контексте Брекзита // Международные отношения. 2023. № 2.
7. Менщикова Ю.В. Брекзит в оценках Джона Мейджора: перспективы для Великобритании // СибСкрипт. 2022. № 1 (89).
8. Напалкова И.Е. Brexit спустя год: жизнь после «развода» // Вестник ЮУрГУ. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2022. № 3.
9. Никулина А.А. Зарубежный опыт привлечения высококвалифицированных специалистов (на примере Японии и Великобритании) // Вестник Московского университета МВД России. 2022. № 6.
10. Охошин О.В. Миграционная политика Великобритании до и после брекзита // Вестник РУДН. Серия: Политология. 2020. № 3.
11. Потемкина О.Ю. Миграционный кризис в ЕС: пик пройден? // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. 2021. № 5.
12. Рубинская Э.Д. Высококвалифицированные специалисты как ключевой фактор конкурентоспособности стран: мировой опыт привлечения // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2020. № 1.
13. Рубинская Э.Д. Потенциал образовательной миграции в решении проблем нехватки высококвалифицированных специалистов: опыт развитых стран // Вестник РГЭУ РИНХ. 2021. № 2(74).
14. Тихонов А.Э. Новая иммиграционная политика Великобритании и ее влияние на рынок труда в современных реалиях // Теория и практика общественного развития. 2021. № 8(162).
15. Харитоновна Е. Политическая ситуация в Британии через призму общественного мнения // Современная Европа. 2020. № 1.
16. Rogers K. Precarious and migrant workers in struggle: Are new forms of trade unionism necessary in post-Brexit Britain // Capital & Class. 2017. № 41(2). P. 336-343.
17. Moore P. EU labour law section: The Great Deregulation and the campaign for free movement of labour post-Brexit // Capital & Class. 2017. № 41(2). P. 358-365.

## MIGRATION REFORM IN THE UK TO ATTRACT HIGHLY QUALIFIED WORKERS

**Introduction.** The article presents an analysis of migration reform in the UK during the first years after its exit from the European Union (2020-2021). Changing immigration rules and procedures became a difficult task for the UK, as it required British lawmakers pay simultaneous attention both to the needs of the country's internal labor market and to the close economic and social ties between the country and other EU member states. After Brexit, the new immigration policy was built on the principle "people before passports", which was supposed to abolish unconditional privileges for EU citizens, implement a selective approach to labor migrants and create convenient and transparent conditions of entry to the territory of the UK for citizens of any state interested in education, highly qualified labor activity or business development. The author examines how this principle has been put into practice and assesses

the effectiveness of the new immigration rules for the UK in 2022-2024. The article analyzes the country's domestic legislation and statistical data.

**Materials and Methods.** The methodological basis of the study was formed by the following general scientific and special methods of cognition of legal phenomena and processes in the field of international and European law: the method of system-structural analysis; the method of synthesis of socio-legal phenomena; comparative-legal method; formal-logical method; statistical method.

**Results of the research.** The analysis revealed that after the reform immigration policy of the UK has become more practical, as it has allowed to attract highly qualified specialists, talented students and promising entrepreneurs to the territory of the country regardless of the country of their citizenship. Using a wide range of tools (such as an extensive



visa system and an electronic platform for selecting candidates for visas), the updated migration policy of the UK aims to regulate migration flows with the maximum benefit for the country and increased opportunities for fulfilling the professional potential of foreign labor migrants.

**Discussion and conclusion.** The article substantiates the application of new tools for regulating external migration in the UK; analyzes their main advantages and disadvantages.

Ekaterina N. Egorova,  
PhD in Law, Associate Professor,

Department of Integration Law and Human Rights, Moscow State Institute of International Relations of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russia

Natalia D. Neshchadina,  
applicant for PhD degree, Department of Integration Law and Human Rights, Moscow State Institute of International Relations of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Ключевые слова:**

миграционная реформа, Брекзит, высококвалифицированные работники, виза талантов, электронная система заявок, долгосрочные визы.

**Keywords:**

migration reform, Brexit, highly skilled workers, talent visa, electronic application system, long-term visas.

**References:**

1. Ananyeva E.V., 2020. Put' Britanii k «zhestkomu» Brekzitu [Britain's path to a "hard" Brexit]. *Sovremennaya Evropa [Modern Europe]*. № 7.
2. Babynina L.O., 2018. Velikobritaniya i ES: perspektivy sotrudnichestva [Great Britain and the EU: prospects for cooperation]. *Sovremennaya Evropa [Modern Europe]*. № 4(83).
3. Babynina L.O., 2020. Deyevropeizatsiya ili demontazh: kak budut stroitsya otnosheniya ES i Velikobritanii [De-Europeanization or dismantling: how the relations between the EU and Great Britain will be built]. *Sovremennaya Evropa [Modern Europe]*. № 3.
4. Babynina L.O., 2021. Soglasheniye o trgovle i sotrudnichestve ES i Velikobritanii: mezhdunarodnyye otnosheniya i suverenitetom [Agreement on Trade and Cooperation between the EU and the UK: between conditionality and sovereignty]. *Sovremennaya Evropa [Modern Europe]*. № 2.
5. Butorina O.V., 2020. Suzheniye Evropeyskogo soyuza i potentsial integratsii [Narrowing of the European Union and the potential of integration]. *Sovremennaya Evropa [Modern Europe]*. № 2.
6. Gavrilenko N.V., 2023. «Strakh» kak faktor dezintegratsii: kontseptualnoye osmysleniye britano-evropeyskikh otnosheniy v kontekste Brekzita ["Fear" as a factor of disintegration: conceptual understanding of British-European relations in the context of Brexit]. *Mezhdunarodnyye otnosheniya [International relations]*. № 2.
7. Menshchikova Yu.V., 2022. Brekzit v otsenkakh Dzhona Meydzhora: perspektivy dlya Velikobritanii [Brexit in the assessments of John Major: prospects for Great Britain]. *SibSkript*. № 1(89).
8. Napalkova I.E., 2022. Brexit spustya god: zhizn posle «razvoda» [Brexit after a year: life after the "divorce"]. *Vestnik YuUrGU. Seriya: Sotsialno-gumanitarnyye nauki [Bulletin of the South Ural State University. Series: Social and Humanities]*. № 3.
9. Nikulina A.A., 2022. Zarubezhnyy opyt privlecheniya vysokokvalifitsirovannykh spetsialistov (na primere Yaponii i Velikobritanii) [Foreign experience of attracting highly qualified specialists (by the example of Japan and Great Britain)]. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii [Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia]*. № 6.
10. Okhoshin O.V., 2020. Migratsionnaya politika Velikobritanii do i posle brekzita [Migration policy of Great Britain before and after the Brexit]. *Vestnik RUDN. Seriya: Politologiya [Bulletin of the RUDN University. Series: Political Science]*. № 3.
11. Potemkina O.Yu., 2021. Migratsionnyy krizis v ES: pik proyden? [Migration crisis in the EU: has the peak been passed?]. *Nauchno-analiticheskiy vestnik Instituta Evropy RAN [Scientific and Analytical Bulletin of the Institute of Europe of the Russian Academy of Sciences]*. № 5.
12. Rubinskaya E.D., 2020. Vysokokvalifitsirovannyye spetsialisty kak klyuchevoy faktor konkurentosposobnosti stran: mirovoy opyt privlecheniya [Highly qualified specialists as a key factor of competitiveness of countries: world experience in attracting]. *Gosudarstvennoye i munitsipalnoye upravleniye. Uchenyye zapiski [State and Municipal Management. Scientific Notes]*. № 1.

13. Rubinskaya E.D., 2021. Potentsial obrazovatel'noy migratsii v reshenii problem nekhvatki vysokokvalifitsirovannykh spetsialistov: opyt razvitykh stran [Potential of educational migration in solving the problems of shortage of highly qualified specialists: the experience of developed countries]. *Vestnik RGEU RINKh. [Bulletin of the Rostov State Economic University]*. № 2(74).
14. Tikhonov A.E., 2021. Novaya immigratsionnaya politika Velikobritanii i ee vliyaniye na rynek truda v sovremennykh realiyakh [New immigration policy of Great Britain and its impact on the labor market in modern realities]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya [Theory and Practice of Social Development]*. № 8(162).
15. Kharitonova E., 2020. Politicheskaya situatsiya v Britanii cherez prizmu obshchestvennogo mneniya [Political situation in Britain through the prism of public opinion]. *Sovremennaya Evropa [Modern Europe]*. № 1.
16. Rogers K., 2017. Precarious and migrant workers in struggle: Are new forms of trade unionism necessary in post-Brexit Britain. *Capital & Class*. № 41(2). P. 336-343.
17. Moore P., 2017. EU labour law section: The Great Deregulation and the campaign for free movement of labour post-Brexit. *Capital & Class*. № 41(2). P. 358-365.