

СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.556.4

Данилишин В.І.
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку та фінансів
Івано-Франківського навчально-наукового інституту менеджменту
Тернопільського національного економічного університету*

Стефанків О.М.
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку та фінансів
Івано-Франківського навчально-наукового інституту менеджменту
Тернопільського національного економічного університету*

ПРОБЛЕМИ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ З УКРАЇНИ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто основні причини міграції робочої сили з України в більш успішні сусідні держави та її наслідки для України в недалекій перспективі. Охарактеризовано моделі регулювання зайнятості, які використовують розвинуті країни, а також зазначено пріоритетні напрями подолання кризової ситуації на ринку праці в Україні.

Ключові слова: трудова міграція, дефіцит кадрів, зайнятість, рівень податкових нарахувань, моделі регулювання зайнятості.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены основные причины миграции рабочей силы из Украины в более успешные соседние государства и ее последствия для Украины в недалекой перспективе. Охарактеризованы модели регулирования занятости, которые используют развитые страны, а также указаны приоритетные направления преодоления кризисной ситуации на рынке труда в Украине.

Ключевые слова: трудовая миграция, дефицит кадров, занятость, уровень налоговых начислений, модели регулирования занятости.

ANNOTATION

The article deals with the main causes of labor migration from Ukraine to more successful neighboring states and the consequences of this migration for Ukraine in the near future. Models of employment regulation, which are used by developed countries, are described, and the priority directions of overcoming the crisis situation on the labor market in Ukraine are indicated.

Key words: labor migration, shortage of personnel, employment, level of tax accruals, model of regulation of employment.

Постановка проблеми. Міграція населення є однією з ознак ХХ ст. – початку ХХІ ст. Людство постійно перебуває в русі, тому міграційні процеси не є новим явищем. Демографічні та соціальні зміни створили потребу у висококваліфікованих робітниках з інших країн. Фактично всі країни світу є донорами робочої сили або її реципієнтами, чимало країн на ринку праці поєднують обидві функції. Рух людських ресурсів посідає особливе місце в контексті глобалізації. ООН зазначає, що міграція є неминучим та потенційно вигідним компонентом

для сучасного жителя кожної країни чи регіону [6, с. 125–129]. Важко виділити якийсь один найважливіший мотив, який змушує людей залишати місце свого проживання та виїжджати в іншу країну чи інше місце. Все залежить від певного комплексу мотивів, якими керується людина, маючи бажання та право вибрати для себе оптимальне місце проживання та роботу, задовольняючи свої потреби матеріального, професійного та духовного характеру. З проголошенням незалежності України її громадяни отримали значно ширші можливості для виїзду за межі країни. Одночасно у суспільстві відбувалися зміни в економіці, що призвели до скорочення робочої сили та зниження доходів населення. Це, зокрема, структурна перебудова економіки, відхід від радянських методів господарювання, конверсія оборонного комплексу, банкрутство та ліквідація багатьох підприємств промисловості, затримки з виплатою заробітної плати, зростання безробіття, недостатня соціальна захищеність, невпевненість у майбутньому, відсутність перспектив професійного зростання [5, с. 278–282]. Під трудовою міграцією варто розуміти переміщення в просторі, що здійснюються індивідами з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання [7]. Серед чинників, які спонукають населення до міграції, важливе місце посідає заробітна плата. На зростання масштабів міграції населення з України впливає також те, що певна категорія громадян нашої країни не може знайти за місцем проживання роботу, яка б відповідала фаховій підготовці, забезпечувала достатню заробітну плату та належні умови праці [8, с. 38–44]. Ці чинники привели до появи четвертої «хвилі» еміграції з України. Внаслідок невисокого рівня оплати праці та не-

достатньої соціальної захищеності вітчизняні трудові мігранти змушені шукати кращі умови для самореалізації та задоволення потреб їхніх родин за кордоном. Україна стала донором робочої сили для Європи та багатьох інших країн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Активне дослідження проблем трудової міграції в Україні розпочалося з кінця 90-х рр. ХХ ст. Проблематика цього явища висвітлена в дослідженнях О.Л. Бугрової, О.М. Вишневської, О.М. Гладун, І.С. Гнибіденка, В.В. Джамана, Є.В. Дроня, К.О. Іглицької, І.С. Кизими, А.П. Кирчів, В.Г. Кравченка, Е.М. Лібанової, О.А. Малиновської, Т.П. Петрової, О.В. Позняка, І.С. Прибиткової, О.О. Хомри, Н.В. Шульги, а також М.І. Абелла, С.К. Бондирева, В.О. Іонцева, Д. Массея, Л.Л. Рибаківського, О. Старка, Е. Тайлора, Ф. Х'юго та інших вчених. Ці дослідники вивчали процеси трудової міграції, зокрема нелегальної, методи дослідження міграційних процесів загалом, процеси урбанізації та мобільності населення, основні напрями та заходи державного регулювання цих процесів.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Основними цілями статті є аналіз тенденцій розвитку та змін в сучасних міграційних процесах України, характеристика залежності процесу міграції робочої сили від рівня заробітної плати, порівняння вирішення проблем зайнятості в розвинутих країнах світу та надання рекомендацій щодо вирішення проблемних питань з цієї тематики в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зарплати в Чехії складають 30% від зарплат в Німеччині, ці країни розташовані поруч, але існує ось така різниця. Зрозуміло, що чехи намагаються знайти роботу в Німеччині, водночас Чехія збільшує квоту для трудових мігрантів з України, тому що хтось повинен платити податки, пенсійні внески та займати робочі місця. Але Чехія є взагалі непомітним фактором для України, якщо порівнювати з Польщею. Працюючі люди там є досить цінними, а підприємці, які створюють робочі місця та розвивають економіку, – надзвичайно цінними.

Приватні підприємці по всій території України скаржаться на дефіцит кадрів. Бракує людей навіть в Києві на цілком пристойну зарплату, і якщо раніше не вистачало представників робітничих професій, то зараз існує вже дефіцит багатьох спеціалістів.

Керівникам державних підприємств ще складніше, адже при тому ж кадровому дефіциті вони не можуть запропонувати ринкову зарплату. Ситуація на ринку праці в Україні є справді досить критичною. У нас вистачає із запасом чиновників та антикорупціонерів, політиків і політологів, а з іншими – дефіцит. Бракує слюсарів, токарів, електриків, мулярів, водіїв, продавців, офіціантів, поварів, вчителів у державну школу, а лікарі в державних клініках працюють по мінімуму для безкоштовної атестації, до того ж ті, хто є, як правило, в роках.

Трудова міграція виявилася двосічним мечем. Позитивним фактором є те, що вона дає шанс людям заробити пристойні гроші за межами країни, отже, змушує український бізнес підвищувати зарплати для справді потрібних фахівців до відповідного рівня для того, щоб утримати.

Сьогодні Польща стала для громадян України одним з провідних ринків праці серед усіх держав Європейського Союзу. Найбільше цьому сприяють ліберальні процедури легалізації перебування та отримання праці, географічна й культурна близькість, а також надзвичайно потужний кадровий потенціал України. В Польщі є високий рівень безробіття, яким охоплені насамперед особи з низьким освітнім рівнем, ті, хто шукає фізичну працю, яка не потребує наявності високої кваліфікації. Подібної роботи зазвичай шукають в Польщі українці. Вони виграють конкуренцію у поляків завдяки тому, що є дешевшими для працедавців або більш гнучкими, адже не відмовляються від дрібних робіт, можуть швидко пристосуватися до нестандартних ситуацій. Поляки, які працюють в країнах Західної Європи, також цінуються тамтешніми працедавцями з огляду на подібні переваги. Українці використовують відмінності в економічному розвитку (різницю в рівні оплати праці) Польщі та України і заповнюють вільні ніші на польському ринку праці, а для того, щоб на польському ринку праці утворилися та заповнилися подібні ніші, потрібна дешева робоча сила, яка через незацікавленість з боку поляків надходить з-за кордону, перш за все з України [2, с. 95].

З одного боку, це дуже добре, до того ж трудові мігранти переводять гроші на батьківщину, купують тут квартири, роблять в них ремонт, купують меблі та багато інших товарів і послуг, тобто вливають пристойну суму в загальний котел. Згідно з оцінками НБУ на основі даних Національного банку Польщі ця сума склала 3,1 млрд. доларів США, це тільки Польща без того, що провезли готівкою заробітчани.

У Міністерстві закордонних справ Польщі заявили про доцільність створення державного агентства у справах трудових мігрантів з України. Так, там вже тільки офіційно більше мільйона працюючих українців, але закрити всі пробоїни в економіці вони не можуть. У будь-якому пристойному магазині, кафе чи готелі працюють люди, які вільно розмовляють українською мовою. Це українці, які приїхали (хтось підзаробити, а хтось вже не повернеться). Але Польща хоче ще більше українських працівників і робить рішучі кроки в цьому напрямку. Польща підтвердила офіційне право українців їхати в Польщу на роботу без візи. Польща – це єдина країна Шенгенської зони та країна ЄС, законодавство якої передбачає, що негромадяни Євросоюзу, які перетнули кордон у рамках безвізового руху, тобто за біометричним паспортом без візи, також мають право на роботу, якщо

оформлять додаткові документи, вже прибувши на місце працевлаштування. Тепер ті, хто хотів би знайти роботу в Польщі, можуть приїхати в рамках «безвізу» та самі знайти вакансію й отримати необхідні документи для працевлаштування в країні. Безвізовий українець у Польщі має право легально просити у держави про дозвіл на працю або про так зване освядження, тобто декларацію про намір працевлаштування іноземця. Вони вже пережили кризу, коли після вступу в ЄС народ масово поїхав на заробітки до Німеччини, Австрії, США та Великої Британії. Зарплата в рази вище, кордонів немає – все логічно. Але хтось повинен платити податки на батьківщині, утримувати пенсіонерів, державні ВНЗ, лікарні, армію та поліцію. І тут мігранти з України є дуже доречними. Більше того, у Польщі вирішили, що політичної волі та роботи профільного міністерства недостатньо. Тому створені спеціальне агентство, сайт, легалізація, медичні страховки та інші бонуси. Польща працює з лозунгом «Хочеш працювати і платити податки? Ласкаво просимо. Готовий відкрити свою справу і створити пару робочих місць? Тільки скажи, чим тобі допомогти». Держава хоче більше працюючих людей, які заробляють самі й податками оплачують державні структури та пенсії. Відмінно, Польща проблему вирішила, а що в Україні?

Нині ми на шляху до критичної межі. Згідно з офіційними даними в Україні зараз близько сорока мільйонів населення, реально, звичайно, менше. Але нас цікавлять тільки ті, хто державу утримує за рахунок податків. Так, реально працюють, генерують гроші та платять податки і внески до Пенсійного фонду близько десяти мільйонів. Саме вони фінансують всі витрати, зокрема зарплату працюючих в державному секторі, пенсії, стипендії студентам, нібито безкоштовну медицину та освіту.

Фінансують дуже важко, а підтвердженнями цього є стан нашої медицини, автомобільних доріг, рівень пенсій, зарплат та загалом усіх економічних та соціальних секторів, які фінансуються з бюджетів різних рівнів, а чим їх менше, тим складніше утримувати інших. І якщо Польща та Чехія (а є й інші) переманять ще три мільйони українців зарплатами вище, то в нас буде колапс. Не буде грошей на пенсії, армію та поліцію, про безкоштовну освіту з медициною та інші стипендії із соціальними виплатами можна забути. А якщо немає грошей, то навіть найкращий уряд нічого не зможе зробити. Це цілком реальна перспектива.

Розробка програм зайнятості останнім часом посідає одне з перших місць в пріоритетах Європейського Союзу [3, с. 165–169]. Основна роль тут належить Європейській Комісії з питань зайнятості та соціального захисту. В березні 2000 р. Лісабонський саміт Європейської Ради ухвалив ключовий стратегічний документ ЄС, а саме План економічного та соціального оновлення для Європи до 2010 р., що в широ-

кому вжитку отримав назву Лісабонської стратегії. Згідно з Лісабонською стратегією передбачалося забезпечення повної зайнятості як ключової мети економічної та соціальної політики, включаючи зниження рівня безробіття до того, якого вже досягнуто в найуспішніших країнах-членах.

Головними заходами реалізації Лісабонської стратегії, які є важливими та перспективними для України, були визначені:

- усунення адміністративних та регуляторних бар'єрів для започаткування власної справи та подальшого її розширення; здатність новостворених підприємств до зростання є ключовим фактором для створення робочих місць;

- розвиток консультативних служб у галузі започаткування бізнесу та надання допомоги малим та середнім підприємствам щодо управління людськими ресурсами та фінансовими ризиками;

- збільшення доступу до фінансових ресурсів з метою започаткування малих та середніх підприємств;

- підвищення управлінської культури, зокрема, шляхом сприяння запровадженню менеджерських курсів у навчальних програмах вищої та професійної освіти;

- перегляд законодавства про банкрутство з метою зменшення надмірних ризиків для підприємців;

- зниження рівня податкових нарахувань на заробітну плату низькооплачуваних та низькокваліфікованих працівників; велика сума фіскальних нарахувань та соціальних виплат може відігравати роль стримуючого фактору для роботодавців під час найму нових працівників [1, с. 67–69].

Дослідники виокремлюють п'ять моделей регулювання зайнятості та ринку праці, таких як американська (США), скандинавська (скандинавські країни), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія), континентальна, або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія, частково Франція), японська.

Основою американської моделі є субсидіарний тип соціально-трудоких відносин, орієнтація працівника на досягнення особистого успіху та самореалізацію. Ця модель характеризується децентралізацією ринку праці та законодавства з питань зайнятості та соціального забезпечення; високим рівнем контролю за найманим працівником з боку роботодавця; високою географічною та професійною мобільністю працівників; відносно високим рівнем безробіття. Професійна кар'єра пов'язана насамперед зі зміною місця роботи, відповідно, ця модель відзначається високим рівнем мобільності. Рівень заробітної плати встановлюється на основі кваліфікації робіт і їх складності, просування по службі, як правило, не пов'язане з розширенням професійно-кваліфікаційного профіля. Значна увага приділяється питанням професійної орієнтації. Існують як приватні агенції, так

і спеціальні центри профорієнтації при коледжах та університетах.

Сьогодні соціальна політика Швеції ґрунтується на трьох основних принципах:

- 1) досягнення повної зайнятості працездатного населення;
- 2) надання соціальних гарантій населенню;
- 3) забезпечення рівних можливостей досягнення добробуту.

Характерною рисою шведської політики є попередження безробіття, а не боротьба з його наслідками. Уряд країни у соціальній політиці особливу увагу приділяє, зокрема, розробленню заходів, спрямованих на створення нових робочих місць переважно в державному секторі економіки; координації міграції населення та робочої сили шляхом надання субсидій і кредитів на переїзд сімей із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця, забезпечуючи оперативний доступ населення до своєчасної інформації про наявні вакантні місця. Особливо важливим є досвід Швеції, де політиці у сфері зайнятості приділяється велика увага. На заходи, пов'язані з її проведенням, витрачається майже 3% ВВП і 7% бюджету. Успіх Швеції у досягненні повної зайнятості був здійснений саме завдяки активній політиці зайнятості. Головною особливістю цієї політики у сфері зайнятості є те, що 70% коштів тут витрачають на:

- проведення професійної підготовки та перепідготовки осіб, які залишилися без роботи, чи тих, кому загрожує безробіття;
- створення нових робочих місць переважно в державному секторі економіки;
- забезпечення географічної мобільності населення та робочої сили;
- забезпечення населення інформаційними послугами на базі комп'ютерних банків даних про вакантні місця по регіонах країни;
- заохочення розвитку дрібного підприємництва шляхом надання державних кредитів і субсидій; у Швеції діють державні регіональні компанії, які беруть дольову участь у реконверсії підприємств та організації виробництва нових товарів, підтримують малі та середні підприємства, що значною мірою сприяє вирішенню проблем зайнятості.

Англосаксонська модель передбачає переважно пасивний характер державної політики зайнятості, високу частку приватних підприємств і громадських організацій у наданні соціальних послуг. Оскільки декларовані на державному рівні заходи регулювання зайнятості вперше почали впроваджуватись Великобританією, розглянемо їх загальні напрями в історичному аспекті. Кожний уряд дотримується свого підходу до цього питання, пропонує своє вирішення проблеми. Зокрема, колишній британський прем'єр Т. Блер переконував колег, що статистика у справі створення нових робочих місць є поганим помічником. На його думку, працевлаштування – проблема індивідуальна, розрахунки та цифри не здатні допомогти кон-

кретному безробітному знайти своє місце в житті. У середині 30-х рр. для реалізації рекомендацій, наданих Дж.М. Кейнсом уряду Англії, у цій країні було створено Національну Раду економічного розвитку. Для виведення економіки з кризового стану Дж.М. Кейнс пропонує як рішуче втручання держави, так і штучне застосування державних витрат, наприклад будівництво шляхів, освоєння нових територій з метою створення робочих місць (громадські роботи). Теперішня модель регулювання зайнятості Великобританії є дієвою та ефективною. До її складу входить кілька взаємопов'язаних блоків, таких як збір та поширення інформації щодо стану попиту та пропозиції на ринку праці, цілісна система професійного навчання та працевлаштування, програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці жінок та молоді, розробка цільових програм громадських робіт, розвиток фондів страхування від безробіття, розвиток системи соціального забезпечення.

Одним зі шляхів вирішення проблем зайнятості, які гостро стоять перед Україною, є, на нашу думку, той, яким іде Німеччина. Німецька (неоліберальна) модель зайнятості базується на активній політиці зайнятості, тобто держава заохочує всіх виробників (роботодавців і найманих працівників), які створюють нові робочі місця, а також підтримують наявний рівень зайнятості під час модернізації підприємств, надає пільги підприємствам, що утримуються від масових звільнень працівників. У Німеччині основну частину субсидій спрямовують кооперативам, що утворилися на базі підприємств-банкрутів із безробітних, які мають певні знання, але не мають навичок в організації бізнесу. Використання позитивного досвіду організаційно-управлінських засад регулювання зайнятості в Німеччині веде до скорочення безробіття через створення нових робочих місць і може дати подвійний ефект як в економічному, так і в соціальному розвитку. По-перше, будуть створюватися нові конкурентні продукти, по-друге, знизяться рівень безробіття та соціальна напруга в Україні.

Рівень безробіття в Японії протягом останніх років становить 3–3,5%. Однак вітчизняні науковці зауважують, що це модель, яка може бути реалізована у специфічному ментальному середовищі з огляду на те, що умови життя відрізняються від західноєвропейських та українських стандартів. Система трудових відносин в Японії ґрунтується на "пожиттєвому найму". Щодо скорочення трудових витрат на робочу силу, то в японських фірмах це здійснюється завдяки переміщенням усередині підприємства чи між підприємствами, а не за рахунок звільнення працівників, як це відбувається в американських фірмах. Ринку праці Японії відрізняється тим, що молодих людей приймають на роботу перш за все, а людей старшого покоління примусово звільняють.

Останнім часом дедалі більшого поширення набувають саме гнучкі й нестандартні форми зайнятості. Так, у країнах ЄС третина робочої сили охоплена гнучкою зайнятістю [4]. Гнучка зайнятість призначена оптимізувати кількість робочого часу, час початку та закінчення робочого дня, створити гнучкі робочі місця.

Висновки. Ключове питання полягає в тому, як утримати працюючих українців вдома. Указ Президента, рішення Кабміну або новий закон з Верховної Ради не допоможуть. Робочі місця створює бізнес, якщо в змозі запропонувати хорошу зарплату, а це близько 600 доларів США, щоб конкурувати з Польщею. І все, що може влада, так це створити для бізнесу сприятливі умови. Наприклад, Німеччина вкладає в Польщу мільярди євро, і ми не можемо конкурувати за рівнем інвестицій з членом ЄС. Але польські бізнесмени теж скаржаться на перевірки, контролерів, трудове законодавство, за яким звільнити співробітника часто складно. Тому все, що ми можемо, так це запропонувати цікавіші та вигідніші умови.

Необхідно здійснити революцію в стосунках держави і бізнесу. Ми повинні стати країною, в якій зручніше та краще працювати. Тобто податки у нас повинні бути нижчими, ніж у сусідів, адміністрування податків – простішим, кількість інспекцій та контролерів – меншою. Приватна власність повинна бути недоторкана, а за спроби щось «віджати», «рейдернути» слід забезпечувати астрономічні терміни організаторам і виконавцям. Тобто будь-який підприємець, який хоче відкрити бізнес у сфері виробництва або послуг, повинен виходити з того, що працювати в Польщі, Чехії чи Грузії складно й дорого, а в Україні дуже комфортно, іншого шляху у нас немає.

Зрозуміло, що такий варіант розвитку подій досить ризиковий та не буде легким. На перших порах будуть «дірки» у бюджеті, але альтернатива полягає в тому, що ми втратимо все. Наші підприємці і працівники поїдуть, тоді не буде пенсій зовсім. Студенти зможуть мітингувати щодо стипендій, але грошей немає, тоді ВНЗ закриються, а сперечатися не буде про що. Головне, на армію та поліцію грошей теж не буде, в результаті чого отримаємо або окупацію, або війну олігархату за залишки ресурсів. Україну втратимо в такому разі однозначно.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Афонін Е.А., Чмига В.О. Соціальна сфера і проблеми державного управління: Євроінтеграційний досвід. Економіка і держава. 2007. № 1. С. 67–69.

2. Українські трудові мігранти на польському ринку праці (на підставі даних соціологічного дослідження, проведеного у Мазовецькому воєводстві) / М. Бенецькі, Х. Бояр, Ю. Фрел'як, А. Гансьор-Немец, Й. Конєчна, Й. Курчевська. Українська трудова міграція до країн Європейського Союзу у дзеркалі соціології. Київ, 2005. с. 95.
3. Білоус І.В. Досвід країн ЄС у сфері соціальної підтримки населення. Світ фінансів. 2006. № 4. С. 165–169.
4. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. Київ: Знання, 2004. 536 с.
5. Коржик О.М. Трудова міграція в Україні: соціально-економічні аспекти та наслідки. Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. 2007. № 1. С. 278–282.
6. Кравченко В.Г. Тенденції трудової міграції в Україні. Часопис Київського університету права. 2012. № 2. С. 125–129.
7. Населення України. Трудова еміграція в Україні / за ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 233 с.
8. Романюк М.В. Міграції населення України. Економіка України. 1999. № 9. С. 38–44.

REFERENCES:

1. Afonin E.A., Chmygna V.O. (2007). Socialna sfera i problemy derzhavnogho upravlinnja: Jevrointegracijnyj dosvid [Social sphere and problems of public administration: European integration experience]. *Ekonomika i derzhava*, no. 1, p. 67–69.
2. Benecki M., Bojar Kh., Freljak Ju., Ghansjor-Nemec A., Konjeczna J., Kurchevsjka J. (2005). Ukrajinsjki trudovi mighranty na poljsjkomu rynku pracj (na pidstavi danykh sociologhichnogho doslidzhennja provedenogho u Mazoveckomu vojevodstvi) [Ukrainian labor migrants in the Polish labor market (based on data from a sociological survey conducted in the Mazovia Voivodship)]. *Ukrajinsjka trudova mighracija do krajini Jevropejskogho Sojuzu u dzerkali sociologhiji* [Ukrainian labor migration to the European Union countries in the mirror of sociology]. Kyjiv, 115 p.
3. Bilous I.V. (2006). Dosvid krajini JeS u sferi socialnoji pidtrymky naselennja [Experience of EU countries in the field of social support of the population]. *Svit finansiv*, no. 4, p. 165–169.
4. Ghrishnova O.A. (2004). *Ekonomika pracj ta socialno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk* [Labor Economics and Socio-Labor Relations: Textbook]. Kyjiv: Znannja, 536 p. (in Ukrainian).
5. Korzhyk O.M. (2007). *Trudova mighracija v Ukrajinі: socialjno-ekonomichni aspekty ta naslidky* [Labor Migration in Ukraine: Socio-Economic Aspects and Implications]. *Naukovyj visnyk Volynsjkogho derzhavnogho universytetu imeni Lesi Ukrajinjky*, no. 1, p. 278–282.
6. Kravchenko V.Gh. (2012). *Tendenciji trudovoji mighraciji v Ukrajinі* [Trends in labor migration in Ukraine]. *Chasopys Kyjivsjkogho universytetu prava*, no. 2, p. 125–129.
7. Libanova E.M., Poznjak O.V. (ed.) (2010). *Naselennja Ukrajinj. Trudova emigracija v Ukrajinі* [The population of Ukraine. The labor migration in Ukraine]. Kyjiv: Instytut demografiji ta socialjnykh doslidzhenj imeni M. V. Ptukhy NAN Ukrajinj, 233 p. (in Ukrainian).
8. Romanjuk M.V. (1999). *Mighraciji naselennja Ukrajinj* [Migration of the population of Ukraine]. *Ekonomika Ukrajinj*, no. 9, p. 38–44.

Danylyshyn V.I.
*Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Accounting and Finance,
Ivano-Frankivsk Educational and Scientific Institute of Management
Ternopil National Economic University*

Stefankiv O.M.
*Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Accounting and Finance,
Ivano-Frankivsk Educational and Scientific Institute of Management
Ternopil National Economic University*

PROBLEMS OF LABOUR MIGRATION FROM UKRAINE AND DIRECTIONS FOR THEIR SOLUTION

Humanity is constantly moving, so migration processes are not a new phenomenon. Demographic and social changes have created a need for highly skilled workers from other countries. In fact, all countries of the world are donors or recipients of labour, and many countries in the labour market combine both functions.

With the proclamation of Ukraine's independence, citizens have got much wider opportunities for traveling abroad. At the same time, society has undergone changes in the economy, which led to a reduction in the labour force and lower incomes.

Among the factors that motivate the population to migrate, pay a lot of attention to wages. The increase in migration from Ukraine is also influenced by the fact that a certain category of our citizens cannot find work in their country, which will correspond to professional training, provide adequate wages and working conditions. These factors led to the emergence of the fourth wave of emigration from Ukraine.

Today, Poland has become one of the leading labour markets among Ukrainian citizens among all the countries of the European Union. This is mainly facilitated by simplified procedures for legalization, residence, and labour, the geographical and cultural proximity of both countries, as well as the extremely powerful personnel of Ukraine. In Poland, there is a high level of unemployment, which mainly covers people with low education, those who are looking for physical labour that does not require high skills.

Poland wants more working people who earn for themselves and pay taxes to state structures and pensions. Thus, Poland has solved the problem, and what is happening in Ukraine? At the moment we are on the way to the critical edge. According to official figures in Ukraine, now about 40 million people, in fact, are certainly less. But we are only interested in those who hold the state at the expense of taxes. So, they really work, those who generate money and pay taxes and contributions to the Pension Fund about ten million. They finance all expenses – salaries of public sector employees, pensions, scholarships for allegedly free medicine and education.

If Poland and the Czech Republic (as well as others) lure more than three million Ukrainians, at the expense of higher wages – then we will start the collapse. There will be no money for retirement, the army and the police, free medical education and other social benefits scholarships can be forgotten. And if there is no money, then the best government will not be able to do anything. This is a real prospect.

The main question is how to make Ukrainians work at home. The presidential decree, Cabinet of Ministers' decree or a new law of the Verkhovna Rada will not help. Jobs create a business if they can offer a good salary of around \$600 to compete with Poland. And all that power can do is to create favourable conditions for business.

There is a need to revolutionize the relationship between the state and business. We must become a country, in which it is more convenient and better to work. That is, we must have taxes below the neighbours, tax administration – easier, inspections and controllers – less.

That is, any businessman who wants to open a business in production or service should proceed from the fact that work in Poland, the Czech Republic and Georgia is difficult and expensive, and in Ukraine, it is very convenient, we have no other way.