

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА
ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.556.4:33(477)

**ЗАКОРДОННА МІГРАЦІЯ
ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЯК
ПЕРЕШКОДА СТАЛОМУ
ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ
УКРАЇНИ ©**

Ю.В. ОНИЩУК,
кандидат економічних наук,
асистент кафедри адміністративного
менеджменту
та альтернативних джерел енергії,

І.В. ЗУБАР,
асистент кафедри адміністративного
менеджменту
та альтернативних джерел енергії,
Вінницький національний
аграрний університет
(м. Вінниця)

У статті розглянуто спектр причинно-наслідкових зв'язків у проблемах трудової зайнятості населення України. Представлено дані щодо міграційних процесів працездатного населення в Україні. Визначено структуру трудових мігрантів, їх гендерні та галузеві ознаки, вікові групи, рівень освіти та мотиваційні чинники виїзду на роботу за кордон. Встановлено країни-лідери, яким надають переваги українські мігранти. Проаналізовано динаміку грошових переказів, їх цілі, структуру надходження та позитивний вплив на зростання добробуту сімей мігрантів. Охарактеризовано напрями використання грошових переказів мігрантів, що дозволило констатувати факт їх спрямування на відкриття власної справи, придбання товарів, вирішення житлових питань, фінансування освіти тощо. Розкрито негативні наслідки посилення міграційних процесів для України в площині сталого розвитку.

Ключові слова: трудові ресурси, працевлаштування, міжнародна трудова міграція, приватні грошові перекази, робоча сила, сталий розвиток.

Рис. 4. Табл. 2. Літ. 15.

Постановка проблеми. Перехід України на європейський вектор розвитку супроводжується не лише великою кількістю політичних та економічних перетворень, а і певними соціально-економічними проблемами, зумовленими демографічною кризою, однією з яких є трудова еміграція громадян до інших країн. Ця проблема є досить актуальною, оскільки ескалація міграційних процесів останніми роками стає все більш динамічною, що несе в собі негативні наслідки в забезпеченні сталого розвитку держави, спричиняє деформацію якісних параметрів ринку праці, недостатність залучення кадрового капіталу до економіки країни та, як наслідок,

© Ю.В. ОНИЩУК, І.В. ЗУБАР, 2018

зниження рівня її економічної безпеки. Такі процеси є похідною від спектру внутрішньодержавних та зовнішньоекономічних факторів спричинених економічною кризою, девальвацією гривні, збройним конфліктом на Сході країни та ін.

Тому перед сучасним науковим контингентом постає нагальна потреба у формуванні науково-методичного інструментарію вивчення проблем міграції трудового капіталу, як однієї зі складових парадигми сталого розвитку, через економічний вимір сучасного суспільства. Головним завданням наукової спільноти є розробка концептуальних напрямків реалізації державної політики щодо збереження кадрового потенціалу України, як запоруки зростання рівня якості та безпеки життя населення, розвитку соціального добробуту, а також підвищення рівня конкурентоспроможності економіки, що сприятиме перебудові національної економіки на засадах концепції сталого розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Питанням трудової міграції та використання трудового потенціалу присвячено роботи Гунько І. [15], Іванової Т. [4], Ільченко В. [12], Калетніка Г. [15], Климчук А., Кубай О., Ляшенко О. [3], Смутчак З. [5], Фесенко А. [2] та ін.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає у проведенні оцінки сучасного стану ринку праці в Україні, аналізі міграційних процесів працездатного населення за кордон, а також визначенні негативних наслідків для економіки в площині сталого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. У нинішніх умовах динамічних трансформацій світової економіки у пріоритеті державної політики розвинених країн є перехід до сталого розвитку, який трактується у “Стратегії сталого розвитку України” [1], як процес розбудови держави на основі узгодження і гармонізації соціальної, економічної та екологічної складових з метою задоволення потреб сучасних і майбутніх поколінь через процес зміни ціннісних орієнтацій людей. Визнаними міжнародними фундаментальними цінностями сталого розвитку є свобода, рівність, солідарність, толерантність, повага до природи, спільна відповідальність. Національні цілі сталого розвитку базуються на політичних, економічних, соціальних, екологічних, моральних і культурних цінностях, властивих українському суспільству. Вони визначають спрямованість стратегії на турботу про спільне благо та захист національних інтересів України.

Стратегічне бачення сталого розвитку України ґрунтується на забезпеченні національних інтересів та виконанні міжнародних зобов’язань. Такий розвиток передбачає:

- подолання дисбалансів в економічній, соціальній та екологічній сферах;
- трансформацію економічної діяльності, перехід на засади “зеленої економіки”;
- побудову мирного та безпечного, соціально згуртованого суспільства з належним врядуванням та інклюзивними інституціями;
- забезпечення партнерської взаємодії органів державної влади, органів місцевого самоврядування, бізнесу, науки, освіти та організацій громадянського суспільства;
- високий рівень науки, освіти та охорони здоров’я;
- підтримання довкілля в належному стані, який забезпечуватиме якісне життя та добробут теперішнього і майбутніх поколінь;
- децентралізацію та впровадження регіональної політики, яка передбачає гармонійне поєднання загальнонаціональних і регіональних інтересів;

- збереження національних культурних цінностей і традицій;
- повну зайнятість населення [1].

Перехід України на ринковий шлях розвитку супроводжується не лише великою кількістю політичних і соціально-економічних змін, а й глибокою демографічною кризою, однією з першопричин якої є еміграція населення. У теоретико-методологічному напрямку визначення причин трудової міграції населення варто звернути увагу на концепцію “pull/push” (приваблення/виштовхування), яка стверджує: для того щоб люди захотіли змінити звичне для них місце проживання чи роботи, необхідні умови, що змусять переселитися в інші країни. Такі умови можна поділити на три основні типи: виштовхування, приваблення та шляхи міграції. Згідно концепції, до першого типу умов відносять країни еміграції, в яких особливу роль відіграють “виштовхуючі” фактори як детермінанта міграційних процесів. У країнах же імміграції домінують “фактори, що привертають”, а виштовхування пов’язано з незадовільними умовами праці місцевого населення. Виштовхування значних мас людей пов’язане, передусім, з факторами, які можна умовно розділити на чотири групи: соціальні (збройні конфлікти, війна, погані умови праці, неможливість самореалізації), економічні (дефляція економіки, падіння ВВП, зниження реальних доходів населення), політичні (політична нестабільність, корупція) та екологічні (забрудненість навколишнього середовища, низька якість продуктів харчування). Другий тип представлений “тяжінням” як сукупністю привабливих рис або умов для проживання в інших країнах, який теж паралельно можна розділити на ті ж групи (табл.1) [2].

Таблиця 1

Мотивуючі фактори міграційних процесів населення України за кордон

Фактори “виштовхування”	Фактори “притягання”
Економічні	
Низька заробітна плата	Висока заробітна плата
Низька якість життя	Висока якість життя
Високий рівень безробіття	Наявність вільних робочих місць
Економічна нестабільність	Стабільний розвиток економіки
Обтяжлива система оподаткування	Ліберальна система оподаткування
Соціальні	
Бойові дії на Сході України	Сталий розвиток
Низька якість освіти	Висока якість освіти
Погані умови праці	Гарні умови праці
Недоступна система охорони здоров’я	Доступна та високоякісна система охорони
Відсутність можливостей для професійної самореалізації	Наявність можливостей для професійної самореалізації
Політичні	
Політична нестабільність	Стабільність політичної системи
Корумпованість владних структур	Відсутність корупції
Повільний хід демократичних реформ	Високий рівень життя
Конфлікт з РФ	Безвізовий режим
Екологічні	
Забруднене навколишнє середовище	Краща екологічна ситуація
Низька якість питної води та їжі	Чиста питна вода та екологічно безпечна їжа

Узагальнено авторами з використанням [3]

Нині, як зазначає Т. Іванова [4], Україна вважається країною-експортером не лише сировинних матеріалів, а й робочої сили. Частіше трудовими мігрантами стають особи, які за кордоном зайняті некваліфікованою роботою, навіть за наявності вищої освіти. В основному, в таких випадках мігранти мають набагато нижчу заробітну плату, ніж корінні жителі, проте більшу, ніж в Україні. Як правило, покидають свою домівку особи в найбільш працездатному віці – 35-40 років, більш як половина з них (60-65%) – чоловіки. По суті, йде масштабний експорт праці. Вітчизняна наука ще не звернула належної уваги на це явище з усіма його позитивними і негативними особливостями і не виробила певних конструктивних рекомендацій. А потреба в них величезна. На заробітки до країн СНД виїжджають переважно представники робітничих професій: шахтарі, будівельники, водії, трудівники сільського господарства; до країн далекого зарубіжжя – висококваліфіковані фахівці (науковці, програмісти, перекладачі), моряки, молодь, яка має вищу освіту і розраховує на роботу у сфері послуг [5].

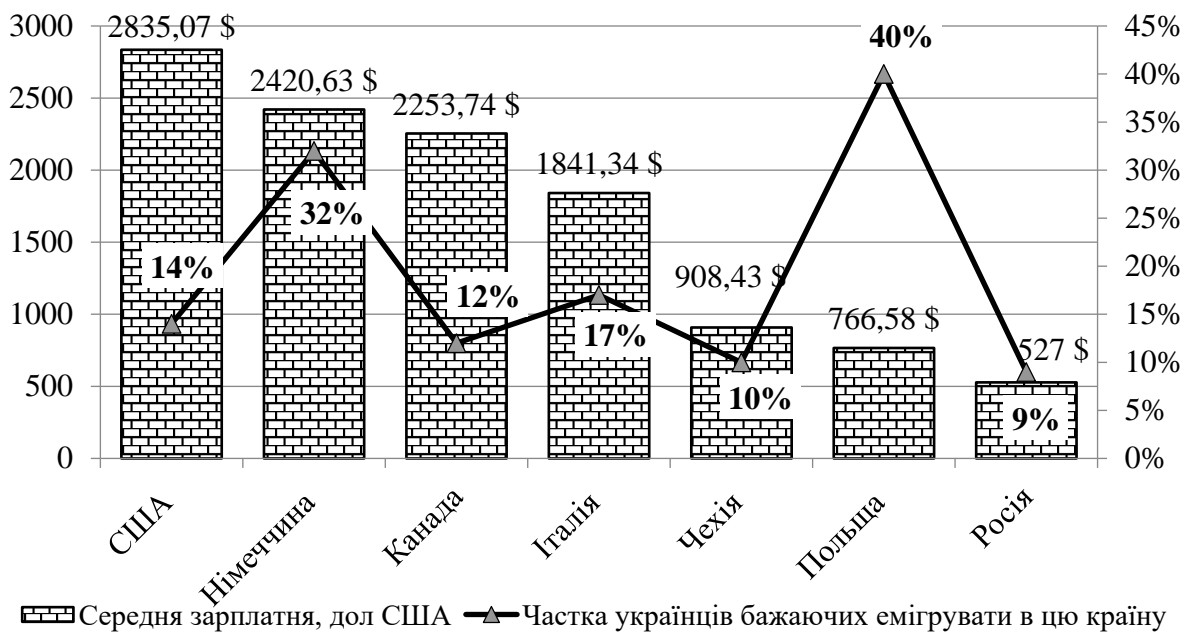


Рис. 1. Середній рівень зарплатні у країнах, де працюють українські заробітчани

Джерело: узагальнено авторами з використанням [7],[11].

Одним із головних спонукальних мотивів еміграції все ще залишається вищий рівень заробітної плати в країнах прибуття. Міждержавна трудова еміграція має чимало позитивних сторін: вона допомагає сім'ям мігрантів виживати у складний період переходу до ринкової економіки, майже вдвічі знижує рівень безробіття на українському ринку праці, який сьогодні сягає, за офіційними даними, 4,3%, а з урахуванням прихованого безробіття він насправді є набагато вищим [5].

Багато людей мігрують через неможливість знайти роботу в Україні, оскільки певний час до прийняття рішення про міграцію вони були лише частково працевлаштовані або безробітні. Це означає, що “відтік мізків” і втрата кваліфікації є тими чинниками, які виштовхують з України молодь, в основному через невідповідність результатів системи освіти потребам ринку праці.

Якщо проаналізувати дані по країнах, куди найчастіше виїжджають або хочуть виїхати громадяни, то, згідно проведеного соціологічного дослідження, 40% людей віддають перевагу Польщі (рис.1) [11]. Факт, що серед країн, куди емігрують наші заробітчани, середній рівень зарплатні не високий – 766,7\$ – говорить про те, що гроші не є ключовим фактором вибору. На географічну близькість Польщі, як основну причину вибору місця економічної еміграції, вказує половина респондентів. На другому місці називають вищі зарплати, а на третьому – відсутність мовного бар'єру.

Країни, що приймають робочу силу, отримують при цьому ряд переваг:

- внаслідок зменшення витрат виробництва підвищується конкурентоспроможність товарів, які виробляються країною, що пов'язано з більш низькою ціною іноземної робочої сили;
- іноземні робітники, створюючи додатковий попит на товари та послуги, стимулюють зростання виробництва і додаткову зайнятість у країні перебування;
- за імпорту кваліфікованої робочої сили країна, що її приймає, економить на витратах на освіту та професійну підготовку;
- іноземні робітники часто розглядаються як певний амортизатор у разі кризи та безробіття;
- іноземні робітники не забезпечуються пенсіями і не враховуються під час реалізації різного роду соціальних програм [5].

Згідно польських досліджень у 2010 році там працювало близько 180 тис. наших співвітчизників, а у 2017 р. – вже більше 1,7 млн. Як наголошується у публікації “Barometr Imigracji Zarobkowej 2018”, протягом кількох останніх років працівники з України стали дуже важливим чинником розвитку економіки Польщі, оскільки українці підтримують польський ВВП не лише виробляючи там продукцію, а відвідуючи магазини, користуючись послугами. Окрім цього, за 2017 рік українці, які працюють у Польщі, відрахували до державного бюджету і фонду соціального страхування приблизно 5,2 млрд злотих [6].

У Польщі, навіть з напливом українців, є брак робочої сили, оскільки поляки теж емігрують до країн ЄС, де більша зарплатня. Чехія більш, ніж у 2 рази збільшила квоти для українських робітників – з 9,6 тис. до 19,6 тис. місць [7].

Станом на 2016 рік серед мігрантів домінували представники чоловічої статі, серед яких пріоритетна вікова група – це 30-44 років (більше 40%). 41% заробітчани мають середню або середню спеціальну освіту, 36% – вищу. Серед мігруючої молоді віком до 30 років 47% – з вищою освітою, а 7,4% – з середньою спеціальною. 64,1% мігрантів вважають, що роблять роботу, яка є нижчою від їхньої кваліфікації [7,11]. Більшість українців виконують просту фізичну роботу, яка не потребує кваліфікації (70,7%), а середня тривалість робочого тижня становить 54 години, що наполовину більше, ніж для поляків. Середня місячна зарплата становить 2100 злотих чистими (орієнтовно 13,6 тис. грн). Це небагато з огляду на те, що українці працюють значно більше від поляків. У домогосподарствах жінки працюють 58 годин у тиждень. Щодо сфери зайнятості, то найчастіше українці працюють у будівництві та займаються ремонтом – 35,3%, у сфері послуг – 20,3%, у сільському господарстві – 19,5%, роботою по дому займаються – 18,3%. Переважна більшість чоловіків (89%) працюють фізично, і лише – 6% у сфері послуг, а серед жінок – 63% працюють фізично і до 28% – у сфері послуг [8] (рис. 2).

Той факт, що за кордоном наші громадяни працюють не за спеціальністю, як правило, їх не стримує. Тобто ми отримуємо результат, коли кваліфіковані дипломовані фахівці, навіть з тривалим досвідом роботи у різних галузях, на підготовку яких було затрачено бюджетні кошти, не мають можливості реалізувати свій потенціал у власній країні та отримувати за свою працю гідну платню. Тому вони змушені їхати за кордон та працювати не за спеціальністю заради тимчасового заробітку, а кошти, витрачені на їх підготовку, залишаються невідкодованими державі.

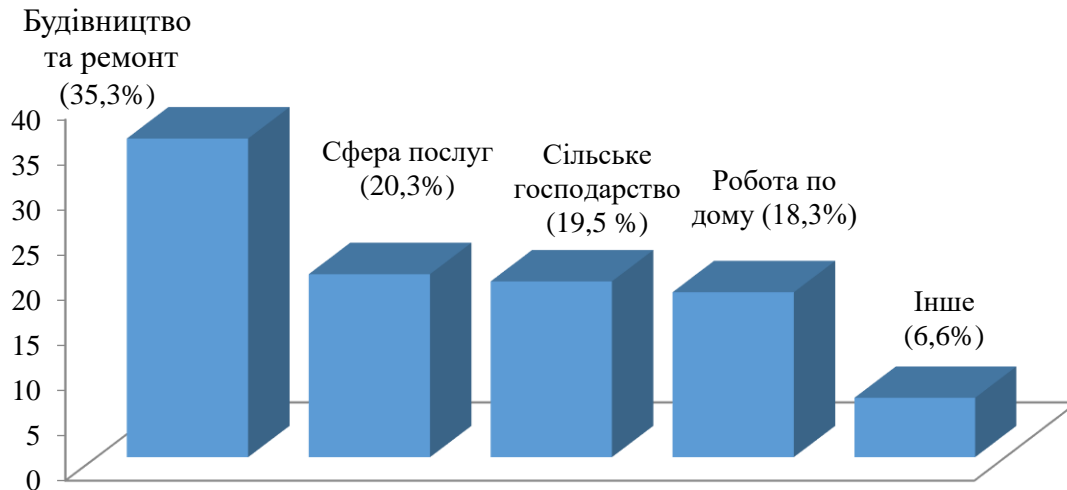


Рис.2. Сфери зайнятості українських заробітчан

Джерело: узагальнено авторами з використанням [8]

Значний відсоток серед емігрантів становить молодь. Згідно результатів репрезентативного соціологічного дослідження “Молодь України 2017” [9], третина (36,9%) опитаної молоді хоче залишити свій населений пункт, при цьому 74,1% з них бажають виїхати за межі України. Найбільше бажаючих серед української молоді переїхати до країн Європейського Союзу (45,6%), до інших країн світу – 21,7% та до країн СНД (6,8%). Щодо напрямів зовнішньої міграції, то впродовж останніх 12 місяців молодь виїздила переважно до Польщі (62,2%). 5% молоді виїжджала до інших країн з метою навчання. Більше половини української молоді хоче жити в Україні (62,1%). Кожна п’ята молода людина виявила бажання попрацювати за кордоном якийсь час (20,3%), але потім повернутися в Україну, та 7,9% молоді хотіло б навчатися за кордоном, але потім знову повернутися до України (рис. 3).

За результатами дослідження, 9,7% молоді віком 14-34 років планує емігрувати з України найближчим часом, і це та група ризику, яка не планує повертатися на батьківщину, отже, вилучає назавжди себе як працівника та своїх майбутніх дітей як осіб, що поновлюють трудові ресурси.

Причинами, які спонукають молоду людину шукати іншу роботу, є низький рівень оплати праці та неповна зайнятість. Серед молоді основною причиною бажання поїхати за кордон працювати є підвищення матеріального добробуту або заробіток. Серед інших причин респонденти зазначають відсутність можливостей для роботи в Україні, порівняно з іншими країнами, бажання отримати досвід життя в інших країнах та можливість познайомитися з іншими культурами (рис.4).

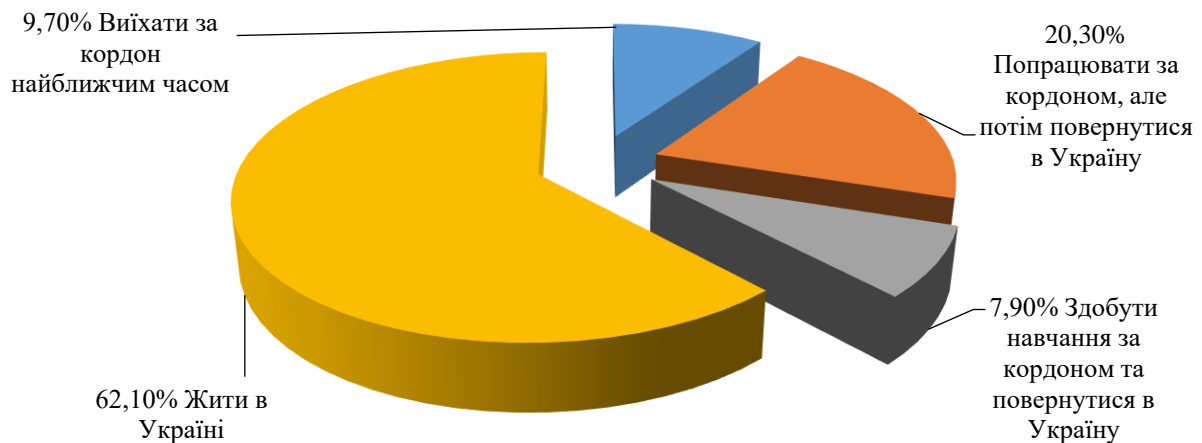


Рис. 3. Наміри зовнішньої міграції молоді

Джерело: узагальнено авторами з використанням [9]

Серед чоловіків причиною виїзду за кордон на заробітки зустрічається бажання уникнути призову до Збройних сил України. Така мотивація переважно розповсюджена серед молоді віком 20-24 роки (4,2 %) та молоді віком 25-29 років (3,9 %).

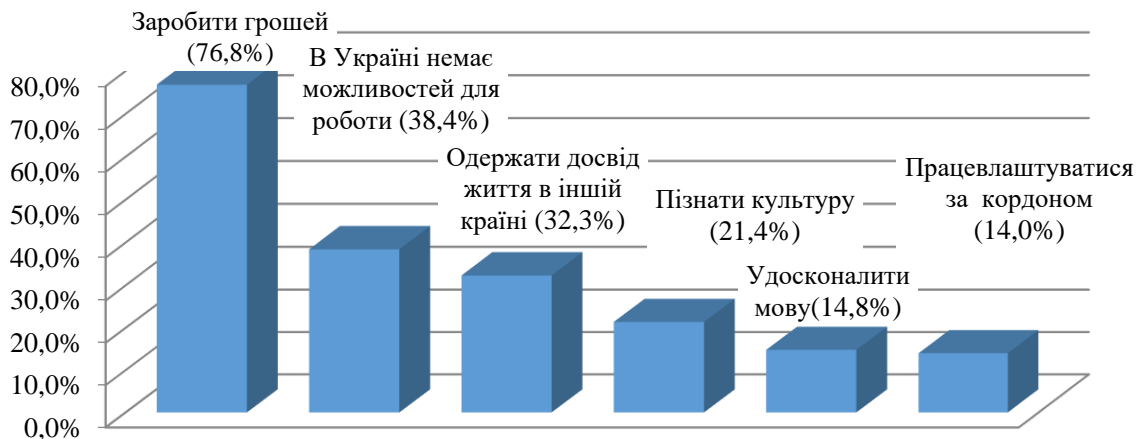


Рис. 4. Мотивація міграції молоді за кордон

Джерело: узагальнено авторами за даними [9]

Заробітки емігрантів, які є як мінімум у три рази вищими, ніж в Україні, мають і позитивні наслідки, оскільки вони здійснюють перекази зароблених коштів своїм родичам в Україні, а це підвищує грошову масу валютних надходжень та сповільнює процеси девальвації гривні в результаті негативного торговельного сальдо. При цьому ці кошти є умовно безкоштовними для української економіки, порівняно з кредитами та позиками МВФ. У 2017 році обсяг приватних переказів з-за кордону зріс до 9,29 млрд дол. США, з них 6,295 млрд – оплата праці. При цьому 3,123 млрд надійшло з Польщі, 1,311 млрд – з Росії, 679 млн – із США, 447 млн – з Італії [10].

Перекази заробітчачок покращують умови життя їхніх родин, що, своєю чергою, підвищує платоспроможний попит. Негативним залишається той факт, що більшість надісланих коштів витрачається на споживання і лише в поодиноких випадках може інвестуватися в розвиток бізнесу. Із загальної суми грошових переказів мігрантів у 2016 р. на споживання витрачено близько 40%. Близько 20% переказів інвестувалися, передовсім, в житлове будівництво, придбання чи ремонт житла, а близько 40%

спрямовувалися на заощадження [11]. Таким чином, рівень заробітної плати – це чи не найважливіший фактор, який сприятиме еміграції українців, оскільки оплата праці навіть не висококваліфікованих робіт у країнах Євросоюзу є в рази вищою, порівняно не тільки з Україною, а й з країнами СНД.

Варто розглянути нинішню ситуацію в Україні у площині сталого розвитку. Ільченко В.М. [12] наголошує, що процеси міграції країн впливають на основні показники держави, такі як індекс безпеки, індекс якості життя, індекс сталого розвитку країни та індекс гармонізації розвитку, індекс економічної свободи, індекс зростання конкурентоспроможності країни, індекс безробіття, індекс людського розвитку; індекс економічного виміру, індекс соціального виміру. Оскільки проблеми міграції впливають більше на соціальну складову сталого розвитку, розглянемо показник індексу соціального виміру, або індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), який є комплексним показником, що оцінює рівень середніх досягнень країни за трьома основними напрямками в галузі розвитку людини: довголіття на основі здорового способу життя, яке визначається рівнем очікуваної тривалості життя при народженні; знання, котрі вимірюються рівнем грамотності дорослого населення і сукупним валовим коефіцієнтом, що надійшли в початкові, середні та вищі навчальні заклади; гідний рівень життя, що оцінюється за ВВП на душу населення відповідно до паритету купівельної спроможності (ПКС у дол. США). Використання комплексного показника людського потенціалу дозволяє оцінити відповідність ситуації, що сформувалася, як своєрідний орієнтир, виражений оптимальними значеннями показників людського розвитку, і її зміною протягом часу.

Так індекс людського розвитку (ІЛР) в Україні становить 0,743, за яким вона посідає 84-те місце серед 188 країн, при чому у 2015 році Україна була на 81-му місці, що говорить про погіршення значення даного показника. З 1990 року показники ІЛР підвищилися на 5,2 %; тривалість життя при народженні зросла на 1,3 роки, середня тривалість навчання збільшилася на 2,2 роки, а очікувана тривалість навчання – на 2,9 року; ВВП на душу населення знизився на 31,9 %. Разом із цим, результати України залишаються нижчими за середні показники країн, що належать до групи з високим рівнем людського розвитку, і нижчими за середні показники по країнах Європи і Центральної Азії. В Україні близько 60% людей живуть за межею бідності, що визначається як фактичний прожитковий мінімум [13].

Високими є показники інфляції. Якщо у 2013 р. споживчі ціни зросли лише на піввідсотка, то у 2015 р. – на 43,3%. Водночас середньомісячна реальна заробітна плата становила у 2014 р. 94% від рівня 2013 р., а в 2015 р. – 80% від рівня попереднього року. Хоча номінально середня заробітна плата зросла – 3480 грн у 2014 р. і 4195 грн у 2015 р. – в результаті стрімкої інфляції національної валюти в доларовому еквіваленті вона різко скоротилася – 399 дол. США у 2014 р. і 229,3 дол. США у 2017 р. Проте є значна неоднорідність та великий розрив між середньою та мінімальною зарплатою українців, оскільки остання більш, ніж удвічі менша – 118,2 дол. США у 2017 році та 133,7 дол. США у 2018 році (табл. 2).

Мінімальна заробітна плата в Польщі складає 2 000 злотих брутто, тоді як в Україні з 1 січня 2018 року – 3723 гривні, або близько 480 злотих. Це означає, що, заробляючи мінімальну заробітну плату у Польщі, працівник з України готовий, маючи навіть кваліфікацію, до виконання технічної роботи. Це породжує проблему відтоку інтелектуальних ресурсів. Унаслідок виїзду за кордон висококваліфікованих кадрів в Україні гальмується розвиток науково-технічного прогресу.

Таблиця 2

Сучасні умови економічного забезпечення населення України

Показник	роки								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Індекс споживчих цін	109,1	104,6	99,8	100,5	124,9	143,3	112,4	113,7	102,4
Номинальний ВВП на душу населення, \$ - України	2974,0	3570,8	3856,8	4030,3	3014,6	2115,4	2185,9	2459,0	-
- Польщі	12602	13887	13158	13777	14337	12559	12361	13429	-
Мінімальна зарплатня, грн	922,0	1004,0	1134,0	1218,0	1218,0	1378,0	1600,0	3200,0	3723,0
Мінімальна зарплатня плата, \$ США	115,3	126,4	141,9	152,4	152,4	85,3	62,6	118,2	133,7
Середня зарплатня в Україні, грн	1955,0	2338,0	2799,0	3044,0	3189,0	3633,0	4585,0	6209,0	7828,0
Середня зарплатня в Україні, \$ США	244,4	294,5	350,3	381,0	399,1	225,0	179,4	229,3	281,1
Середня зарплатня в Україні, % ВВП	8%	8%	9%	9%	13%	11%	8%	9%	-
Зовнішній борг на душу населення, \$ США	2553,0	2762,4	2963,3	3123,5	2884,5	2771,3	2660,0	2744,0	-

Джерело: узагальнено авторами

Еміграція спеціалістів технічних спеціальностей призводить до зниження ефективності виробничого процесу, у який не запроваджуються результати науково-технічних розробок. До головних причин, які змушують науковців залишати наукові установи, можна віднести: мізерну заробітну плату; різке падіння престижу наукової роботи в суспільстві; погіршення умов для нормальної наукової діяльності або неможливість реалізувати себе як ученого. Чисельність фахівців, які виконують науково-дослідні роботи, за останні десять років в Україні скоротилася наполовину, 30% учених, залишаючись на своїх робочих місцях, фактично працюють над виконанням досліджень зарубіжних замовників [12].

Отже, варто узагальнити ряд негативних наслідків інтенсифікації трудової міграції в Україні, які спричиняють порушення вимог концепції сталого розвитку економіки країни:

1. Унаслідок виїзду робочої сили з України відбувається відчутне послаблення національної економіки, оскільки за кордон мігрує конкурентоспроможна частина населення, що є головним фактором соціально-економічного розвитку суспільства.

2. Активізація міграційних процесів веде до руйнування родин заробітчан, якщо термін перебування за кордоном одного з її членів сягає декількох років. Ще одним ганебним явищем, до якого призводить трудова міграція, є так зване "соціальне" сирітство дітей, коли вони приречені на самотнє зростання при живих батьках. Нині понад 200 тисяч дітей "заробітчан" позбавлені батьківського піклування. Опитування, проведене в лютому 2009 р., показує, що 54,55% опитаних залишали дітей в Україні, коли їхали на заробітки за кордон: серед них 32,05% дітей

віком 1-3 роки; 20,51 % – віком 7-12 років; 21,79 % дітей, яким 13-15 років. Як результат, в Україні виросло перше покоління дітей трудових мігрантів, позбавлене батьківського піклування [14].

3. Брак кваліфікованих молодих спеціалістів може стати проблемою для залучення інвестицій у економіку країни.

4. Відтік молоді за кордон завдає удару по показниках шлюбності, підриває сімейні стосунки, призводить до руйнації українських молодих сімей.

Висновки. Перехід України до сталого розвитку вимагає, перш за все, структурних трансформацій політики у соціальній сфері, де домінантами стануть: поліпшення демографічної ситуації, забезпечення соціальних гарантій, забезпечення європейського рівня якості життя, доступ до ринку праці де громадяни зможуть реалізувати свої інтелектуальні та креативні вміння, забезпечення гідної оплати праці відповідно до їхньої кваліфікації. Результати проведених досліджень показали, що головною метою виїзду заробітчан за кордон є пошук кращого життя та отримання додаткового заробітку, при цьому сучасний стрімкий рівень міграції за кордон молодого працездатного населення гальмує розвиток наукового прогресу та економічного зростання. Людський капітал країни, що мав би бути ключовим фактором її сталого розвитку, як це відбувається в економічно- та соціально розвинених країнах світу, у найбільш продуктивний період свого життя не беруть жодної участі у створенні національного доходу чи наповненні бюджету країни та фондів соціального призначення, не говорячи вже про застосування своїх креативних здібностей. Тому, при нинішньому рівні трудової міграції, першочерговим має стати прийняття урядом концепції національної кадрової політики для регулювання процесу трудової зайнятості та забезпечення гідної оплати праці.

Список використаних джерел

1. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ua.undp.org.
2. Фесенко А. Міграційні наміри української освіченої молоді як фактор руйнування трудового потенціалу та перешкода сталому суспільно-економічному розвитку країни / А. Фесенко, В. Чорна // *Evropsky politicky a pravni diskurz*. – 2016. – Vol. 3, Iss. 6. – С. 189-193.
3. Ляшенко О.М. Особливості трудової міграції України / О.М. Ляшенко, Ю.І. Шампанюк // *Молодий вчений*. – 2016. – № 4. – С. 121-125.
4. Іванова Т., Зовнішня трудова міграція в Україні: проблеми та наслідки / Т. Іванова, А. Болуто // *Проблеми перспективи економіки та управління*. – 2017. – № 2. – С. 29-33.
5. Смутчак З.В. Соціально-економічні наслідки інтенсивності зовнішніх трудових міграційних потоків / З.В. Смутчак // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. – 2017. – Вип. 11. – С. 148-152.
6. *Barometr Imigracji Zarobkowej 2018* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://personnelSERVICE.pl>.
7. Трудова міграція: куди їдуть та скільки заробляють українці за кордоном [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zmiya.com.ua>.
8. У Польщі опублікували масштабне дослідження про нову хвилю українських трудових мігрантів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kordon.in.ua>.

9. Молодь України 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dsmsu.gov.ua>.
10. Офіційний сайт НБУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua>.
11. Міграція в Україні: факти і цифри. Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iom.org.ua>.
12. Ільченко В.М. Аналіз застосування індексів та індикаторів сталого розвитку / В.М. Ільченко, Ю.О. Гулейко // Економіка і регіон. – 2012. – № 6. – С. 30-34.
13. Доповідь “Людський розвиток для всіх і кожного 2016” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org>.
14. Мельник Т.М. Вплив міжнародної трудової міграції на економіку України / Т.М. Мельник, О.В. Лошенко // Бізнес Інформ. – 2016. – № 12. – С. 29-35.
15. Калетнік Г.М. Практична реалізація державної політики у сфері вищої освіти та положень нового закону "Про вищу освіту" в концептуальних засадах підготовки фахівців на базі ННВК "Всеукраїнський науково-навчальний консорціум" / Г.М. Калетнік, І.В. Гунько, Е.А. Кіреєва // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. - 2016. - № 9. - С. 7-19. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2016_9_3.

Список використаних джерел у транслітерації / References

1. Stratehiia staloho rozvytku Ukrainy do 2030 roku [The Strategy of Sustainable Development of Ukraine until 2030]. Retrieved from: www.ua.undp.org. [in Ukrainian].
2. Fesenko A. and Chorna V. (2016) Migrantsiini namiry ukrainskoi osvichenoii molodi yak faktor ruinuвання trudovoho potentsialu ta pereshkoda stalomu suspilno-ekonomichnomu rozvytku krainy [Migration intentions of Ukrainian educated youth as a factor of destruction of labour potential and obstacles to the state of socio-economic development of the country] *Evropskyi politycky a pravnyi diskurz*. Vol. 3. Iss. 6, 189-193 [in Ukrainian].
3. Liashenko O.M. and Shampaniuk Yu.I. (2016) Osoblyvosti trudovoi mihratsiia Ukrainy. *Molodyi vchenyi*. 4. 121-125 [in Ukrainian].
4. Rybakova T.O. (2016) Stan ta perspektyvy trudovoi mihratsiia mizh Ukrainoiu ta Yevropeiskym Soiuzom v umovakh yevrointehratsiia. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Vol. 7(3), 45-49 [in Ukrainian].
5. Ivanova T. and Boluto A. (2017) Zovnishnia trudova mihratsiia v Ukraini: problemy ta naslidky [Foreign labor migration in Ukraine: problems and consequences]. *Problemyi perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia*, 2, 29-33 [in Ukrainian].
6. Barometr Imigracji Zarobkowej 2018. Retrieved from: <http://personnelservice.pl>.
7. Trudova mihratsiia: kudy yidut ta skilky zarobliaiut ukraintsi za kordonom. Retrieved from: <http://zmiya.com.ua>. [in Ukrainian].
8. U Polshchi opublikovali masshtabne doslidzhennia pro novu khvyliu ukrainskykh trudovykh mihrantiv. Retrieved from: <http://kordon.in.ua> [in Ukrainian].
9. Molod Ukrainy 2017. Retrieved from: <http://www.dsmsu.gov.ua> [in Ukrainian].
10. Ofitsiynyi sait NBU Retrieved from: <https://bank.gov.ua> [in Ukrainian].
11. Migrantsiia v Ukraini: fakty i tsyfry. Mizhnarodna orhanizatsiia z mihratsiia. Predstavnytstvo v Ukraini Retrieved from: <http://iom.org.ua> [in Ukrainian].
12. Ilchenko V.M. and Huleiko Yu.O. (2012) Analiz zastosuvannia indeksiv ta indykatoriv staloho rozvytku [Analysis of the use of indices and indicators of sustainable development] *Ekonomika i rehion*, 6, 30-34 [in Ukrainian].

13. Dopovid “Liudskiyi rozvytok dlia vsikh i kozhnoho 2016” Retrieved from: <http://hdr.undp.org> [in Ukrainian].

14. Melnyk T. M. and Losheniuk O. V. (2016) Vplyv mizhnarodnoi trudovoi mihratsii na ekonomiku Ukrainy [Impact of International Labor Migration on the Ukrainian Economy] *Biznes Inform*, 12, 29-35 [in Ukrainian].

15. Kaletnik H.M., Hunko I.V. and E.A. Kirieieva (2016) Praktychna realizatsiia derzhavnoi polityky u sferi vyshchoi osvity ta polozhen novoho zakonu “Pro vyshchu osvitu” v kontseptualnykh zasadakh pidhotovky fakhivtsiv na bazi nnvk "vseukrainskyi naukovonavchalnyi konsortsium” [Practical implementation of the state policy in the field of higher education and the provisions of the new law “On Higher Education” in the conceptual training for specialists on the basis of the All-Ukrainian Scientific and Training Consortium's NNVK]. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky – Economics. Finances. Management: topical issues of science and practice*, 9, 7-19 [in Ukrainian].

ANNOTATION

FOREIGN MIGRATION OF LABOR RESOURCES AS AN OBSTACLE TO SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF UKRAINE

ONYSHCHUK Yuliia,

Candidate of Economic Sciences,

Lecturer of the Administrative Management and Alternative Energy Sources Department,

ZUBAR Ivan,

Lecturer of the Administrative Management and Alternative Energy Sources Department,

Vinnitsia National Agrarian University (Vinnitsia)

The article deals with the spectrum of causal relationships in the problems of employment of Ukraine's population. The data on migratory processes of the able-bodied population in Ukraine is presented. The structure of labor migrants, their gender and industry characteristics, age groups, education level and motivational factors of departure to work abroad are determined. Countries-leaders, which are benefited by Ukrainian migrants are established. The dynamics of remittances, their purpose, structure and their positive influence on the welfare of migrants' families have been analyzed. The directions of the use of remittances of migrants were described, what allows to state that they are used for opening own business, purchasing goods, solving housing problems, financing education, etc. The negative consequences for Ukraine in the area of sustainable development due to the strengthening of migration processes are revealed.

Keywords: labor resources, employment, international labor migration, private remittances, labor force, sustainable development.

Fig. 4. Tabl. 2. Lit. 15.

АННОТАЦИЯ

ОНИЩУК Юлия Викторовна,

кандидат экономических наук,

ассистент кафедры административного менеджмента и альтернативных источников энергии,

ЗУБАР Иван Валериевич,
*ассистент кафедры административного менеджмента
и альтернативных источников энергии,
Винницкий национальный аграрный университет
(г. Винница)*

В статье рассмотрен спектр причинно-следственных связей, касающийся проблем трудовой занятости населения Украины. Представлены данные миграционных процессов трудоспособного населения в Украине. Определена структура трудовых мигрантов, их гендерные и отраслевые признаки, возрастные группы, уровень образования и мотивационные факторы выезда на работу за границу. Установлены страны-лидеры, которым отдают предпочтение украинские мигранты. Проанализирована динамика денежных переводов, их цели, структура поступления и положительное влияние на рост благосостояния семей мигрантов. Охарактеризованы направления использования денежных переводов мигрантов, что позволило констатировать факт их использования на открытие собственного дела, приобретение товаров, решение жилищных вопросов, финансирование образования и т.д. Раскрыты негативные последствия усиления миграционных процессов для Украины в плоскости устойчивого развития

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудоустройство, международная трудовая миграция, частные денежные переводы, рабочая сила, устойчивое развитие.

Рис. 4. Табл. 2. Лит. 15

Інформація про авторів

ОНИЩУК Юлія Вікторівна – кандидат економічних наук, асистент кафедри адміністративного менеджменту та альтернативних джерел енергії, Вінницький національний аграрний університет (21008, м. Вінниця, вул. Шевченка, 131/52, e-mail: onyshchukyulia@ukr.net).

ЗУБАР Іван Валерійович – асистент кафедри адміністративного менеджменту та альтернативних джерел енергії, Вінницький національний аграрний університет (21008, м. Вінниця, вул. Князів Кориатовичів, 141/52, e-mail: bayker112@rambler.ru).

ONYSHCHUK Yuliia – Candidate of Economic Sciences, Lecturer of the Administrative Management and Alternative Energy Sources Department, Vinnytsia National Agrarian University (21008, 131/52 Shevchenko Str., Vinnytsia, e-mail: onyshchukyulia@ukr.net).

ZUBAR Ivan – Lecturer of the Administrative Management and Alternative Energy Sources Department, Vinnytsia National Agrarian University (21008, 141/52 Knyaziv Koriatovichiv Str., e-mail: bayker112@rambler.ru).

ОНИЩУК Юлия Викторовна – кандидат экономических наук, асистент кафедры административного менеджмента и альтернативных источников энергии, Винницкий национальный аграрный университет (21008, г. Винница, ул. Шевченко, 131/52, e-mail: onyshchukyulia@ukr.net).

ЗУБАР Иван Валерьевич – асистент кафедры административного менеджмента и альтернативных источников энергии, Винницкий национальный аграрный университет (21008, г. Винница, ул. Князей Кориатовичей, 141/52, e-mail: bayker112@rambler.ru).

