

О. В. Захарова

УМОВИ ПОВЕРНЕННЯ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ В УКРАЇНУ

Метою статті є теоретичне окреслення та статистичне обґрунтування умов повернення трудових мігрантів в Україну. Наукова новизна міститься в обґрунтуванні основ діагностування процедури прийняття людиною рішення про працевлаштування за межами країни та формалізації умов підвищення зацікавленості громадян України у працевлаштуванні на її території. Встановлено, що прагнення до достатнього рівня життя є природним для людини, незалежно від часу, території проживання, статі, національності та віросповідання. Розроблено діаграму діагностування ймовірності прийняття людиною рішення про працевлаштування за межами країни, в основу якої покладено 11 найбільш актуальних критеріїв, для кожного з яких наведено по чотири ситуації, що найбільш часто зустрічаються у житті. Розроблено алгоритм прийняття людиною остаточного рішення про доцільність працевлаштування за межами країни. Створено узагальнену формулу, що описує можливості підвищення зацікавленості українців у працевлаштуванні на ринку праці країни та повернення українських заробітчан на батьківщину. Обґрунтовано три основні фактори, що лежать в основі прийняття людиною рішення про місце працевлаштування, та здійснено аналіз сучасного стану щодо наявних тенденцій зміни кожного з означених факторів. Подальші дослідження мають бути спрямованими на теоретичне обґрунтування та методичний супровід процесів привласнення та поширення досвіду, набутого українськими трудовими мігрантами за межами країни, в економіці України з метою набуття сталих тенденцій розвитку.

Ключові слова: трудова міграція, Україна, якість життя, ймовірність повернення, критерії прийняття рішення про виїзд на роботу за кордон.

Постановка проблеми. Прагнення до високої або хоча б до задовільної якості життя є природним для людини та не залежить від часу, території проживання, статі, національності або віросповідання. В основі цього прагнення лежить боротьба за власне «місце під Сонцем», бажання вижити у досить важких умовах, за можливість забезпечення собі та власній родині бажаного рівня життя та максимального захисту від зовнішнього впливу. Тобто це внутрішня потреба людини, на постійну активізацію якої безперервно впливає значна кількість агресивних зовнішніх чинників – від безробіття і злиденності й до стихійних лих і військових дій безпосередньо у регіоні проживання. До того ж, сучасний світ є досить жорстким до будь-яких відхилень від норми: якщо ти маєш певну хворобу, не маєш необхідного рівня освіти або твій вік перевищив 40 років, то отримати бажану роботу та гідний рівень оплати праці досить важко або практично неможливо. Що залишається робити? Звісно, шукати кращої долі в іншому регіоні країни або за її межами. Тобто потреба людини у безпеці та гідному рівні життя стає за сучасних умов економічного розвитку регіону, країни та світу джерелом постійної трудової активності та професійної мобільності людини.

За даними Світового банку, явищем трудової міграції охоплено близько 4,0 % населення світу, що дозволило додатково створити близько 15,0 % світового ВВП [1]. Отже, це явище має вже не локальний, а глобальний характер і характеризується одночасно як позитивними, так і негативними наслідками для регіонів-донорів та регіонів, що приймають трудових мігрантів. До того ж, зі 164 млн. трудових мігрантів світу українці становлять понад 4 млн. осіб, і ця кількість постійно збільшується у часі. У чому причина такої високої зовнішньої трудової мобільності українців у працездатному віці? Чи є ймовірність повернення наших громадян на батьківщину? Які умови мають бути створеними в країні, щоб українські трудові мігранти повернулися до України? Для того щоб отримати більш-менш об'єктивні відповіді на поставлені питання та розібратися в усіх можливих наслідках від трудової міграції для України, необхідно проводити досить ґрунтовні дослідження, що і викликало необхідність написання як цієї праці, так і низки інших робіт означеної тематики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань, що лежать в основі міграційних потоків українців, присвячено праці багатьох провідних науковців України. Так, Е. Лібанова визначає складові міграції та вплив кожної на загальну соціально-економічну ситуацію в країні та життя родини мігрантів, дає характеристику масштабів міграції, її структури за країнами

тяжіння [2]. С. Гринкевич досліджує особливості міграційних потоків в Україні та наводить атрибути їх прояву в країнах Європи [3]. Л. Семів довела необхідність забезпечення високого рівня правового, організаційного та соціально-економічного захисту трудових мігрантів [4]. О. Малиновська окреслила внесок трудових мігрантів у соціально-економічний розвиток України [5]. О. Пасічник здійснив математичний аналіз факторів, що впливають на бажання трудового мігранта повернутися на батьківщину [6]. Кожен із виокремлених науковців з різних боків висвітлює проблематику сучасної хвилі трудової міграції українців, доводить необхідність розробки дієвих соціальних, правових та економічних заходів, спрямованих на врегулювання міграційних потоків, та обґрунтовує необхідність всебічного захисту прав і свобод мігрантів. Водночас потребують подальших досліджень питання щодо створення в Україні умов для повернення українських заробітчанин як одного з суттєвих чинників стабілізації соціально-економічного стану країни.

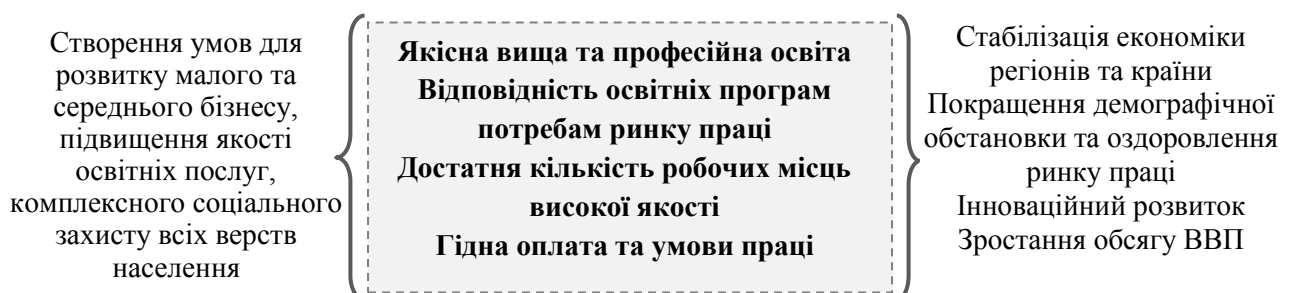
Метою статті є теоретичне окреслення і статистичне обґрунтування умов повернення трудових мігрантів в Україну.

Викладення основного матеріалу дослідження. Кожна людина самостійно обирає свій шлях життя залежно від тих особистих обставин, що склалися на момент вибору, і стереотипів щодо важелів забезпечення бажаної якості життя, що сформувалися у суспільній думці. Критеріїв такого вибору існує велика кількість, адже кожна людина через психоемоційні особливості особистості у кожний момент часу віддає перевагу тим чи іншим складовим «якості життя» або відчуває потребу у конкретних «символах» задовільного рівня життя. В узагальненому вигляді можна виокремити 12 критеріїв, залежно від ступеня задоволеності кожного з яких людина робить висновок про рівень і якість власного життя, а отже, приймає рішення про ті кроки, які мають бути здійсненими у найближчий час з метою покращення ситуації, що склалася (рисунок 1).

Одні й ті ж обставини життя розглядаються кожною людиною по-різному, з оптимістичного або песимістичного поглядів, залежно від ступеня задоволеності наявним рівнем життя, віку, стану здоров'я, місця проживання та наявності реальних можливостей щось кардинальним чином змінити у власному житті найближчим часом. При цьому відсутність певного блага одна людина може розглядати як неподолану проблему та причину втрати надії на краще життя, а інша – як стимул для конкретних дій, професійного і особистісного розвитку, пошуку варіантів досягнення бажаного. Тобто обраний людиною кут зору не лише визначає її психоемоційний стан та вибір шляхів досягнення поставлених цілей, а й формує соціальну позицію особистості, її бачення власного майбутнього та майбутнього своєї країни.

Водночас, якщо для однієї людини, незалежно від її світогляду та сформованих поглядів на життя, збігаються три або більше незадовільних відповідей на перелічені на рисунку 1 критерії, за умови відсутності можливості отримання сторонньої допомоги фінансового або іншого виду або хоча б надії на неї, вона стає перед фактом прийняття рішення про необхідність запровадження змін у власне життя. У цьому разі процедура прийняття остаточного рішення може відбуватися відповідно до алгоритму, наведеного на рисунку 2.

Отже, можна констатувати, що на прийняття людиною остаточного рішення про доцільність працевлаштування за межами країни впливають три основні фактори: наявність конкурентної спеціальності, кваліфікації або можливість її отримати; наявність попиту на фахівців даного профілю та рівень оплати праці, що пропонується роботодавцями у регіоні, країні за роботу таких фахівців. Виходячи з цього, можна сформулювати загальну формулу, що буде як описувати тенденції підвищення зацікавленості українців (і, у першу чергу, високопрофесійних, перспективних та талановитих фахівців) у працевлаштуванні на ринку праці України, так і визначати можливості щодо повернення українських заробітчанин у країну. Означена формула буде мати такий узагальнений вигляд:



Практична реалізація проголошеної формули залежить від багатьох чинників впливу зовнішнього та внутрішнього характеру, з яких основну увагу органам національної, регіональної та місцевої влади доцільно приділити тим трьом факторам, про які було сказано вище. Саме виходячи з тенденцій динаміки значень показників, що характеризують кількісну зміну у часі кожного з трьох факторів, можна буде стверджувати про наявність або відсутність перспектив до покращення ситуації із відпливом трудових мігрантів з України та можливостей щодо реалізації означеної формули.

Критерій	Ситуації, які найчастіше трапляються на практиці			
<i>Наявність гідної роботи</i>	Є робота, рівень заробітної плати задовільний	Є робота, рівень заробітної плати незадовільний	Робота має тимчасовий характер	Немає роботи
<i>Забезпеченість нерухомим майном</i>	Є власне житло, що задовольняє потреби	Є власне житло, що не задовольняє потреби	Необхідні значні фінансові кошти на ремонт/заміну	Немає власного житла
<i>Родинний стан</i>	Є дружина/чоловік	Є літні батьки	Немає родини	Є неповнолітні діти
<i>Наявність рухомого майна</i>	Є, задовольняє потреби	Є, проте не задовольняє потреби	Необхідні значні фінансові кошти на ремонт/заміну	Немає рухомого майна
<i>Наявність освіти</i>	Є освіта за фахом, що користується попитом на ринку праці регіону, країни	Є освіта за фахом, що не користується попитом на ринку праці регіону, країни	Немає освіти	Є освіта за фахом, попит на який є досить високим за межами країни
<i>Стан здоров'я власний/членів родини</i>	Здоровий/наявні хронічні хвороби	Задовільний стан здоров'я	Відсутні проблеми із фізичним і психологічним станом здоров'я	Необхідні кошти на боротьбу із хворобами членів родини
<i>Можливість щорічного відпочинку</i>	Є можливість відкласти кошти на бажаний вид відпочинку	Є можливість проводити виключно небажаний вид відпочинку	Немає можливості відкласти кошти на відпочинок	Відсутність гідного відпочинку протягом кількох останніх років
<i>Можливість забезпечити гідний рівень освіти собі/дітям</i>	Є можливість	Є можливість отримати лише небажаний рівень освіти	Немає можливості відкласти кошти на освіту	Немає можливості
<i>Професійна амбітність</i>	Повна реалізація професійних амбіцій	Задовільні можливості для реалізації професійних амбіцій, є потенціал для зростання	Відсутність можливостей для реалізації професійних амбіцій у регіоні та країні	Наявність потенційних можливостей для реалізації професійних амбіцій за межами країни
<i>Можливості задовольнити споживчі потреби</i>	Є можливість купувати товари повсякденного попиту та товари тривалого користування	Є можливість купувати товари повсякденного попиту та деякі товари тривалого користування	Є можливість купувати лише найнеобхідніші товари повсякденного попиту	Немає можливості задовольняти повний обсяг споживчих потреб родини
<i>Наявність грошових коштів «на чорний день»</i>	Є достатня, на думку людини, сума коштів	Є сума коштів, яких може вистачити на певний час	Є певна сума коштів, проте її недостатньо	Відсутні грошові збереження
<i>Ймовірність прийняття остаточного рішення про працевлаштування за межами країни</i>	<i>низька</i>	<i>середня</i>	<i>висока</i>	<i>досить висока</i>

Рисунок 1 – Діаграма діагностування ймовірності прийняття людиною рішення про працевлаштування за межами країни

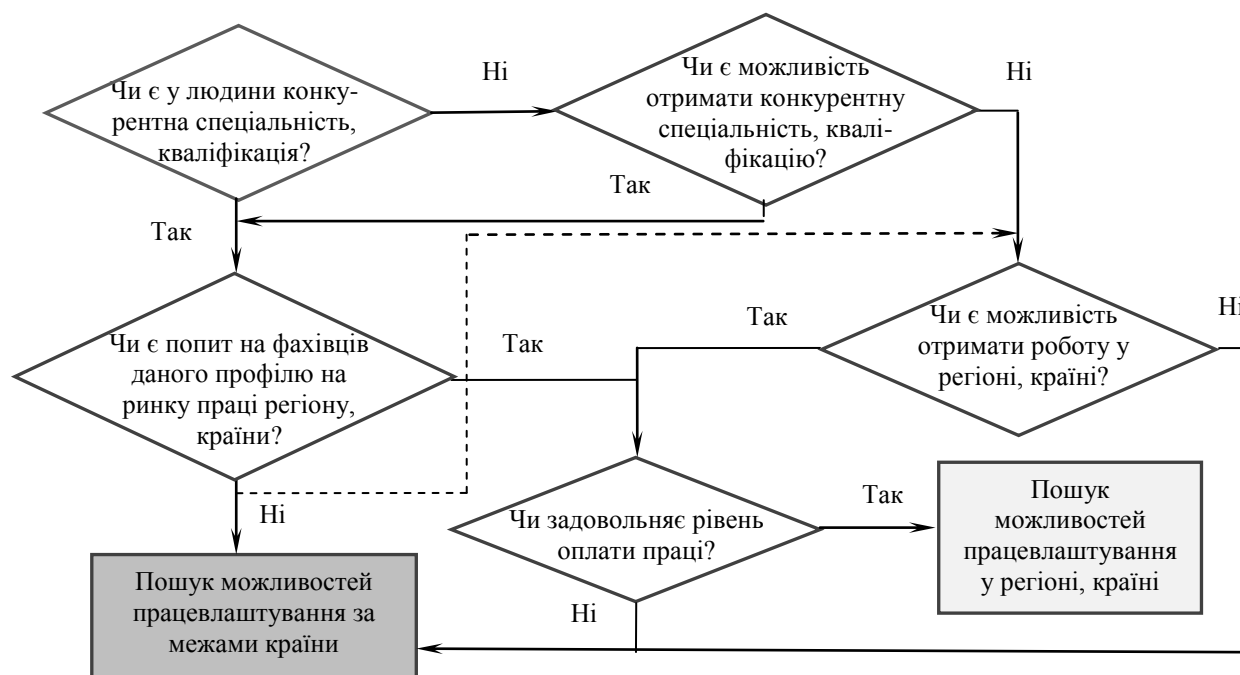


Рисунок 2 – Алгоритм прийняття людиною рішення про працевлаштування за межами країни

Реалізація першого фактора, що відображає наявність у людини конкурентної спеціальності, кваліфікації або реальні можливості її отримати, в Україні пов'язана з певними складнощами. Не викликає сумніву той факт, що умовою забезпечення сталого розвитку економіки території має стати запровадження принципів «короткого соціального ліфту», що може бути реалізовано, перш за все, через забезпечення талановитим і найбільш мотивованим випускникам шкіл можливостей для отримання якісної конкурентоспроможної освіти (*перша вимога*) за кошти державного бюджету (*друга вимога*) із обов'язковим їх просуванням після закінчення навчання та відповідного за терміном і змістом стажування на керівні посади різного рівня у рідному місті, регіоні або країні (*третья вимога*), де вони мають відпрацювати щонайменше термін, протягом якого будуть повністю окупленими кошти, витрачені державою на їх навчання (*четверта вимога*).

Виконання першої вимоги за сучасних умов розвитку української освіти є ускладненим через суттєвий дисбаланс між потребами ринку праці та переліком спеціальностей щодо підготовки фахівців українськими закладами освіти. Здебільшого причина означеного дисбалансу криється у тому, що, намагаючись вижити, за умов щорічного скорочення кількості абітурієнтів, заклади освіти опановують маркетингові підходи й орієнтуються виключно на попит на спеціальності серед випускників шкіл та їх батьків. Останні, у свою чергу, обирають ті професії, що на момент прийняття відповідного рішення мають найвищий престиж у суспільстві та відповідають стереотипам щодо високого рівня заробітної плати. У результаті відбувається дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці країни, що практично унеможливує виконання третьої та четвертої вимог. Що ж стосується другої вимоги, то протягом останніх років спостерігається тенденція до скорочення обсягу бюджетного фінансування процесу підготовки фахівців в українських закладах освіти I-II та III-IV рівнів акредитації (рисунок 3). Так, питома вага студентів коледжів, технікумів та училищ, що навчаються за рахунок коштів державного бюджету, скоротилася з 36,3 % у 2010/11 навч. р. до 13,5 % у 2018/19 навч. р. [7]. Значення відповідного показника, характерного для університетів, академій та інститутів, навпаки, зросло з 38,6 % у 2010/11 навч. р. до 43,1 % у 2018/19 навч. р. При цьому питома вага прийнятих на навчання до коледжів, технікумів та училищ за рахунок коштів державного бюджету скоротилася з 33,8 % у 2010/11 навч. р. до 10,1 % у 2018/19 навч. р. Натомість, питома вага прийнятих на навчання до університетів, академій та інститутів за рахунок коштів державного бюджету зросла з 44,8 % у 2010/11 навч. р. до 45,2 % у 2018/19 навч. р.

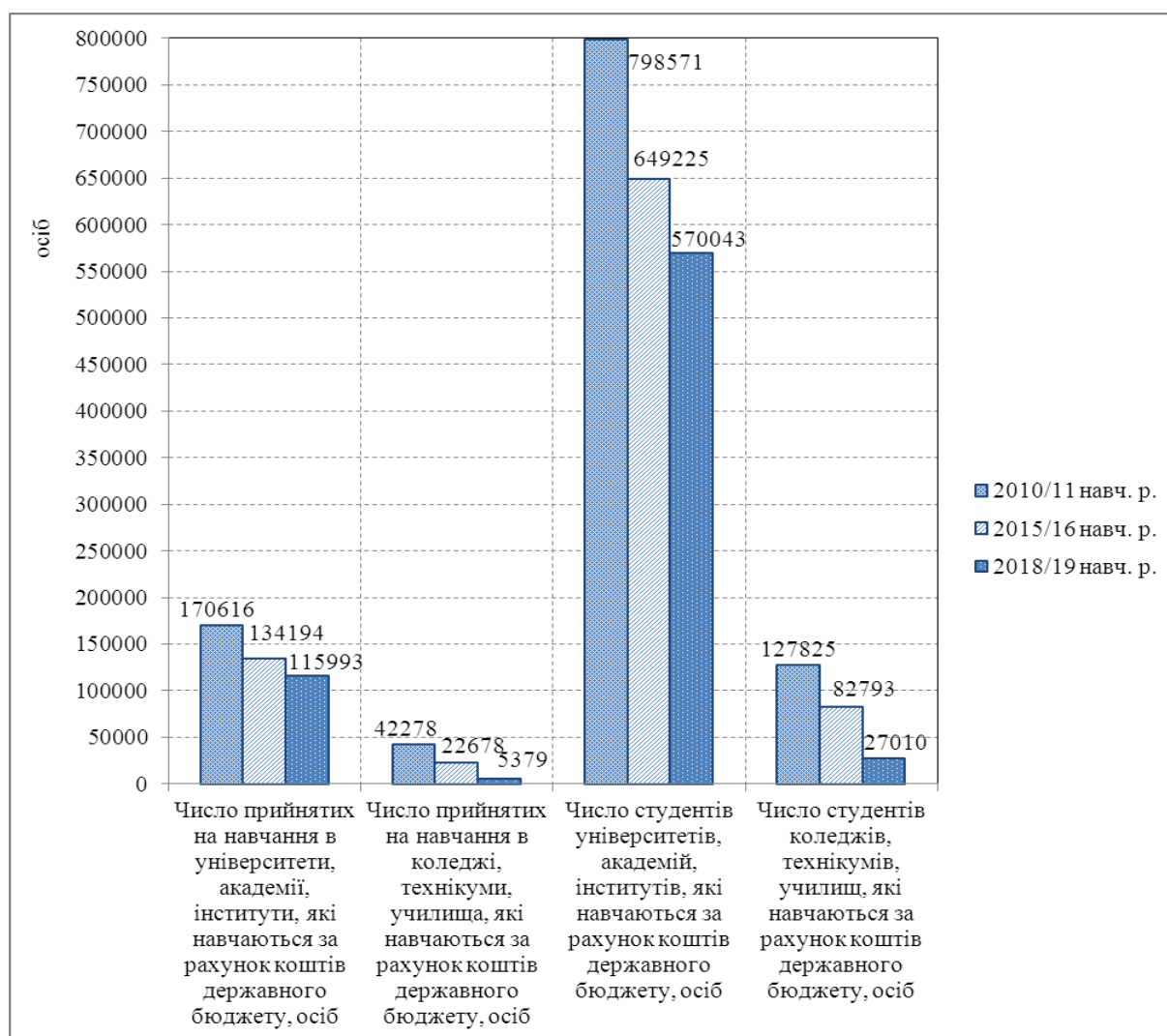


Рисунок 3 – Динаміка чисельності студентів та прийнятих на навчання за рахунок коштів державного бюджету за період 2010/11–2018/19 навч. р.

Джерело: побудовано за даними [7]

В абсолютному ж вираженні протягом досліджуваного періоду відбувалося суттєве скорочення кількості студентів, що відповідного року поступали та навчалися за кошти державного бюджету. Можна спрогнозувати, що за сьогодишніх можливостей щодо державного фінансування освітньої галузі означена тенденція буде і надалі підтримуватися. У цьому ж ключі слід також акцентувати увагу на тому, що на виконання другої умови негативним чином впливає централізована політика посилення вимог до обсягу знань і компетенцій абітурієнтів, особливо у частині вільного володіння англійською мовою, неможливість забезпечення всіх студентів державної форми навчання стипендіальними виплатами, пропаганда можливостей фізичної роботи, навчання та проведення досліджень студентів у зарубіжних навчальних закладах тощо.

Виконання другого фактора щодо наявності попиту на фахівців конкретного профілю можна непрямо оцінити шляхом аналізу динаміки чисельності безробітних осіб, що відносяться до певних професійних груп (рисунок 4).

Із метою аналізу було обрано три професійні групи, для потрапляння до складу яких людині потрібно мати вищу освіту, науковий ступінь або досвід керівної/державної роботи (законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали та фахівці). Було встановлено невтішну тенденцію – сумарна питома вага безробітних представників трьох обраних професійних груп в Україні протягом досліджуваного періоду зросла з 28,89 % у 2013 р. до 32,10 % у 2018 р., при максимумі у 34,37 %, досягнутому у 2016 р. [8]. Тобто третина безробітних в Україні є висококваліфікованою та досвідченою, що свідчить, по-перше, про повну некупність коштів, які

з різних джерел було спрямовано на отримання освіти особами, що сьогодні мають статус безробітних, по-друге, про невідповідність професійного спрямування підготовки фахівців закладами освіти вимогам і потребам ринку праці, що підтверджує нашу попередню тезу, по-третє, про кризовий стан економіки і недостатність темпів розвитку промисловості, малого та середнього бізнесу, через що не відбуваються процеси створення достатньої кількості робочих місць високої якості та, по-четверте, про суттєвий невикористаний трудовий потенціал українських професіоналів і фахівців, людський капітал яких без практичного застосування досить швидко знецінюється, що є додатковим ризиком щодо можливостей оздоровлення регіональної та національної економіки.



Рисунок 4 – Відсоток зареєстрованих безробітних за професійними групами у загальній чисельності безробітних в Україні протягом 2013–2018 рр.

Джерело: побудовано за даними [8]

Третій фактор, а саме рівень заробітної плати, є головним при прийнятті людиною остаточного рішення як про доцільність працевлаштування, так і про навчання з метою отримання відповідної професії. За період 2010–2018 рр. в Україні спостерігалася щорічна позитивна динаміка зростання середньомісячної заробітної плати в промисловості (рисунок 5).

Проте, якщо аналізувати динаміку доларового еквіваленту середньомісячної заробітної плати, то картина виглядає значно більш сумною та песимістичною: у 2018 р. середньомісячна заробітна плата в Україні, після різкого падіння її рівня у 2015 р., підвищилася та досягла значення у 354,1 дол. США, що є значно меншим, ніж у сусідніх країн пострадянського блоку (Російська Федерація – 699,1 дол. США, Республіка Білорусь – 476,1 дол. США, Казахстан – 471,9 дол. США) та розвинених країн ЄС (Польща – 1350 дол. США, Чехія – 1418 дол. США, Німеччина – 4384 дол. США) [10–13]. Порівняння наведених даних щодо середнього рівня заробітної плати разом із доведеним раніше дефіцитом робочих місць на ринку праці України наводить на однозначну відповідь на питання, що було поставлено на початку цього дослідження – дієздатна людина, яка не має гідної роботи або достатнього рівня заробітку та має потребу в покращенні власного життя, буде вимушеною прийняти рішення про працевлаштування за кордоном, що, незважаючи на складності та ризики, дозволить отримати у разі більший заробіток. А реалізувати таке рішення їй буде неважко через наявність розвинутої мережі агенцій, контор і служб, які легально працюють в Україні та надають цілісний комплекс посередницьких послуг у справі організації закордонного працевлаштування українців.

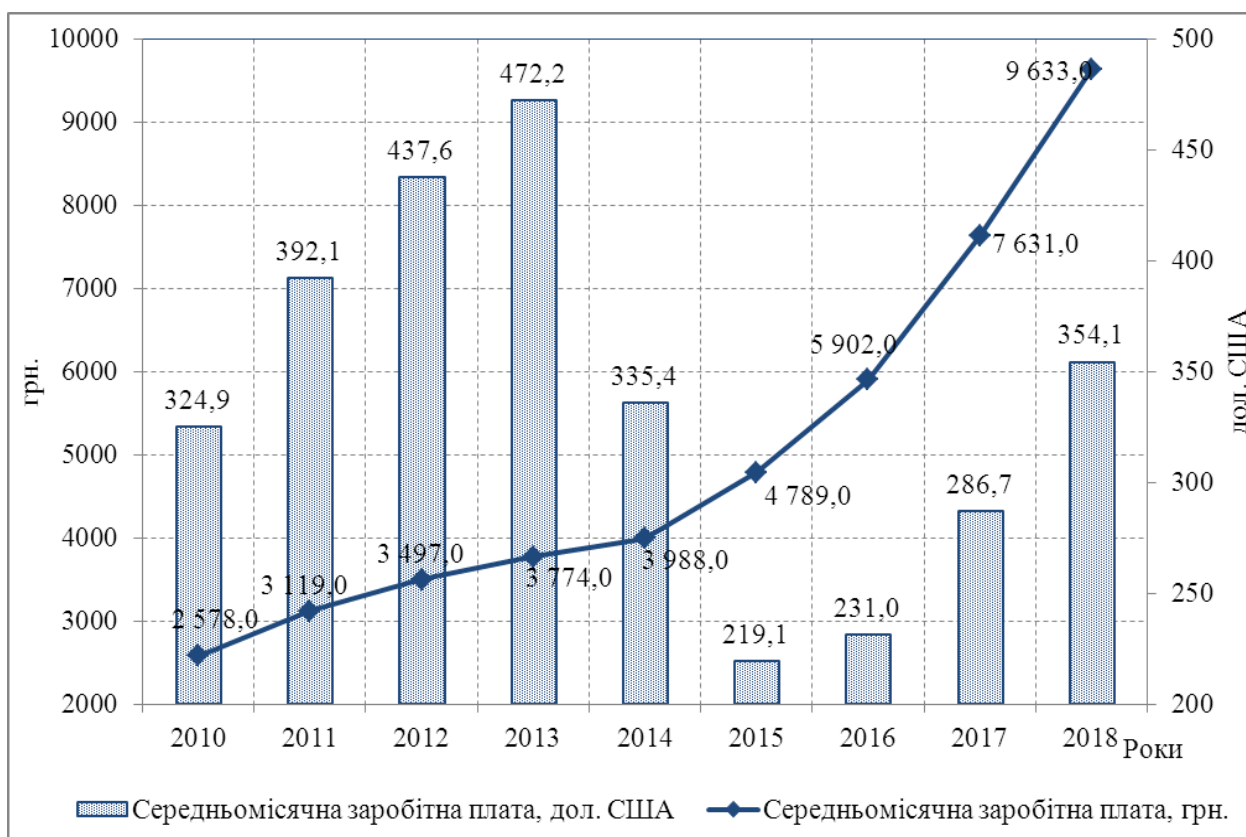


Рисунок 5 – Динаміка середньомісячної заробітної плати в промисловості України протягом 2010–2018 рр.

Джерело: побудовано за даними [9]

Оцінювання кожного з трьох виокремлених факторів, що впливають на прийняття людиною остаточного рішення про доцільність працевлаштування за межами країни, за сучасних умов розвитку української економіки дало можливість дійти невтішних висновків – якщо протягом найближчого часу органи регіональної та державної влади не приймуть дієвих рішень щодо створення умов для інтенсивного розвитку малого та середнього бізнесу, підвищення якості освітніх послуг та їх чіткої орієнтації на потреби регіональних ринків праці, комплексного соціального захисту всіх верств населення, то можна з високою ймовірністю прогнозувати у майбутньому посилення потоків трудових українських мігрантів до інших країн. Такий негативний сценарій буде ще більше посилювати прояв негативних тенденцій у соціально-економічній, фінансовій, демографічній та інших сферах діяльності, ще більше занурюючи країну в кризу. Саме тому проголошені фактори повинні стати тими цілями, які мають бути покладеними у основу формування стратегії розвитку регіонів України на найближчі п'ять-сім років. Лише за таких умов можна очікувати повернення українських заробітчан на батьківщину.

Висновки. Розглянута у статті проблематика може бути розв'язаною лише за умови, що ракурс державної та регіональної політики буде зміщено з політичної на соціально-економічну сферу, що головною метою для органів влади країни стане досягнення високої якості життя людини, забезпечення її всіма необхідними для повноцінного життя послугами, ресурсами та можливостями. Лише за таких умов можна не лише уповільнити та припинити потік трудових українських мігрантів за межі країни, а й поступово створити можливості для їх остаточного повернення до України. Закріплення означених тенденцій у часі дасть змогу надати українській економіці потужного поштовху для стабілізації та розвитку. До того ж, досвід, набутий українськими заробітчанами за межами країни, має стати додатковим важелем інноваційного розвитку і прогресу. Саме інструментам привласнення та поширення означеного досвіду на економіку країни і мають бути присвяченими подальші дослідження.

Список використаної літератури

1. Новый доклад: глобальная миграция может стать мощным оружием в борьбе за искоренение бедности во всем мире. Всемирный банк. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2018/06/14/global-migration-can-be-a-potent-tool-in-the-fight-to-end-poverty-across-the-world-new-report>
2. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 2 (33). С. 10–26.
3. Гринкевич С. С., Булик О. Б. Міжнародна трудова міграція: європейські та українські особливості. *Науковий вісник Поділля*. 2017. № 2 (10). Ч. 2. С. 44–51.
4. Семів Л. К. Освітньо-професійний аспект соціального захисту трудових мігрантів. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2016. Вип. 1. С. 3–7.
5. Малиновська О. А. Трудові мігранти та їхній внесок у соціально-економічний розвиток України. *Регіональна економіка*. 2013. № 3. С. 82–93.
6. Пасічник О. А. Аналіз факторів впливу на бажання мігранта повернутися на Батьківщину. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2013. Вип. 3. С. 466–475.
7. Вища освіта в Україні у 2018 р. Статистична інформація. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Кількість зареєстрованих безробітних за професійними групами. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності промисловості. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Среднемесячная номинальная заработная плата. Евразийская экономическая комиссия. URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Pages/labor_market.aspx
11. Средние зарплаты в Германии – по профессиям, сферам, группам и регионам. URL: <https://www.tupa-germania.ru/rabota/srednjaja-zarplata-v-germanii.html>
12. Средняя зарплата в Польше в 2019 году. URL: <https://www.rupoland.com/finances/76-mid-salary-poland>
13. Минимальная и средняя зарплата в Чехии. URL: <https://hochusvalit.com/chekhiya/zarplata-v-chekhii>

References

1. New report: global migration can be a potent tool in the fight to end poverty across the world. World bank. Available at: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2018/06/14/global-migration-can-be-a-potent-tool-in-the-fight-to-end-poverty-across-the-world-new-report>
2. Libanova, E. M. (2018) External Ukrainian labor migration: scope, causes, consequences. *Demografija ta socialjna ekonomika*, no. 2 (33), pp. 10-26 [in Ukrainian].
3. Ghrynkevych, S. S., Bulyk, O. B. (2017) International labor migration: European and Ukrainian features. *Naukovyj visnyk Podillja*, no. 2 (10), vol. 2, pp. 44-51 [in Ukrainian].
4. Semiv, L. K. (2016) Educational and professional aspect of social protection of labor migrants. *Socialjno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrajinjy*, vol. 1, pp. 3-7 [in Ukrainian].
5. Malynovsjka, O. A. (2013) Migrant workers and their contribution to social and economic development of Ukraine. *Regionaljna ekonomika*, no. 3, pp. 82-93 [in Ukrainian].
6. Pasichnyk, O. A. (2013) Analysis of factors influencing a migrant's desire to return to the homeland. *Socialjno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrajinjy*, vol. 3, pp. 466-475 [in Ukrainian].
7. Higher education in Ukraine in 2018. Statistical information. Official site of the State statistical service of Ukraine. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Quantity of registered unemployed after professional groups. Official site of the State statistical service of Ukraine. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Dynamics of average monthly wages after the kinds of economic activities of the industry. Official site of the State statistical service of Ukraine. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Average monthly nominal wages. Eurasian economic commission. Available at: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Pages/labor_market.aspx
11. Average wages in Germany – according to professions, spheres, groups and regions. Available at: <https://www.tupa-germania.ru/rabota/srednjaja-zarplata-v-germanii.html>
12. Average wages in Poland in 2019. Available at: <https://www.rupoland.com/finances/76-mid-salary-poland>
13. Minimal and average wages in Czechia. Available at: <https://hochusvalit.com/chekhiya/zarplata-v-chekhii>

O. V. Zakharova

CONDITIONS FOR THE RETURN OF LABOR MIGRANTS TO UKRAINE

The purpose of the article is the theoretical definition and statistical justification of the conditions for the return of labor migrants to Ukraine. Scientific novelty consists in substantiating the procedure for diagnosing a person's decision on employment outside the country and formalizing the conditions for increasing the interest of citizens of Ukraine in finding employment on its territory. It is established that the desire for an adequate standard of living is natural for a person regardless of time, territory of residence, gender, nationality and religion. A diagram has been developed for diagnosing the probability of a person making a decision on employment outside the country, based on eleven of the most relevant criteria, for each of which four situations most often encountered in life are given. An algorithm has been developed for a person to make a final decision on the feasibility of employment outside the country. A generalized formula is proposed that describes the possibilities of increasing Ukrainian interest in employment in the country's labor market and the return of Ukrainian labor migrants to their homeland. Three main factors underlying the person's decision on the place of employment are substantiated and the current state is analyzed according to the trends of each of these factors. Further research should be aimed at theoretical justification and methodological support of the processes of appropriation and dissemination of experience gained by Ukrainian labor migrants outside the country in Ukrainian economy in order to obtain sustainable development trends.

The problems discussed in the article can be solved only if the perspective of state and regional policy is shifted from the political to the socio-economic sphere, that the main goal for the authorities of the country will be to achieve a high quality of life of a person, ensuring it's all necessary for a full life services, resources and capabilities.

Keywords: labor migration, Ukraine, quality of life, likelihood of Ukrainians returning, criteria for decision making to go abroad to work.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2019

DOI 10.24025/2306-4420.0.55.2019.185954

Захарова О. В., д.е.н., професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету, e-mail: bonheur5576@gmail.com

ORCID 0000-0001-5793-6203

Zakharova O. V., Doctor of Economics, professor, department of management and business administration, Cherkasy State Technological University