

Всеукраїнський конкурс на кращу студентську наукову роботу
2019/2020 навчального року

Шифр: «Міграційні процеси»

Тема роботи: «Дослідження зовнішньої трудової та освітньої міграції в
Україні»

Секція: «Управління персоналом та економіка праці»

АНОТАЦІЯ

наукової роботи під шифром: «Міграційні процеси».

Наукова робота: 30 сторінок, 6 додатків, 29 джерел.

Метою наукової роботи є дослідження сучасних тенденцій трудової та освітньої міграції в Україні й обґрунтування напрямків удосконалення державної політики щодо регулювання міграційних процесів.

Наукова новизна роботи полягає у комплексному дослідженні основних трудових і освітніх потоків з детальним вивченням їх спрямування до Польщі та запропонованому механізмі її сповільнення.

Практична цінність результатів роботи визначається обґрунтованими пропозиціями щодо сповільнення темпів зовнішньої міграції та збільшення привабливості українських ЗВО для сучасної молоді. На даний момент Україна досі залишається однією із країн, яка є найбільшим постачальником робочої сили та студентів за кордон. Наразі ці процеси досягли небачених масштабів і вимагають негайного втручання з боку держави. Сповільнення міграційних потоків можливо при використанні адміністративно-контрольних інструментів та соціально-економічних механізмів. Але, нажаль, державна міграційна політика України не відповідає кризовій ситуації в країні. У таких умовах необхідно звернути увагу на удосконалення чинного законодавства, впровадження ефективної системи моніторингу мігрантів та усунення наявних причин і наслідків трудової та освітньої міграції.

За результатами роботи опубліковано тези в матеріалах наукових конференцій та наукова стаття.

МІГРАЦІЯ, ТРУДОВА МІГРАЦІЯ, ОСВІТНЯ МІГРАЦІЯ, ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ, ВНУТРІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ, МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ, МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА, НЕЛЕГАЛЬНА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| АНОТАЦІЯ..... | 2 |
| ВСТУП..... | 4 |
| 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.. | 6 |
| 1.1 Сутність міграції як соціально-економічного явища..... | 6 |
| 1.2 Суть та поняття освітньої міграції..... | 7 |
| 1.3 Теоретичні підходи до державного регулювання міграційних процесів..... | 10 |
| 2 СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ ТА ОСВІТНЬОЇ МІГРАЦІЇ..... | 12 |
| 2.1 Особливості трудової міграції українського населення..... | 12 |
| 2.2 Аналіз освітньої міграції та особливості її спрямування до Польщі..... | 18 |
| 2.3 Аналіз державної міграційної політики в Україні..... | 22 |
| 3 НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ..... | 24 |
| 3.1 Покращення соціально-економічного становища населення України та вдосконалення регулювання трудової міграції..... | 26 |
| 3.2 Заходи з покращення освіти та конкурентоспроможності українських фахівців..... | 28 |
| ВИСНОВКИ..... | 28 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 31 |

ВСТУП

Актуальність теми. В Україні тема трудової міграції уже традиційно займає чільні місця в політико-інформаційних, економічних та інших матеріалах ЗМІ. Останнім часом сучасні потоки українських трудових мігрантів набули небачених розмірів і цей процес продовжує набувати ще більших оборотів. Нажаль з кожним роком усе більше (близько мільйона) кваліфікованих працівників надають перевагу трудовій міграції, що спричинено збройним конфліктом, нестабільною політичною та тяжкою економічною ситуацією, які призвели до збільшення безробіття, зниження доходів і рівня життя.

Крім трудової міграції набирає популярності й академічна мобільність, яка повинна допомагати студентам отримати доступ до навчання за кордоном, що дозволить повернутися в Україну з новими знаннями для розбудови країни. Академічна мобільність збільшує шанси людини на професійну самореалізацію, а також підвищує якість людських ресурсів національної економіки. У той час, як у світі академічна мобільність має системний, організований на рівні державної політики характер, в Україні вона залишається спонтанним та індивідуальним явищем. На сьогодні, через несприятливі умови життя в Україні та дискредитацію ЗВО вони вимушені мігрувати за кордон з надією і можливістю залишитися там назавжди.

Методологічна основа. Дослідженням цієї проблеми займаються не тільки окремі вітчизняні та зарубіжні вчені, а й наукові інститути та міжнародні організації. Зокрема, О. А. Малиновська за допомогою соціологічної та статистичної інформації розглядала структуру мігрантів, досліджувала розміри фінансових переказів від мігрантів до України, причини та обсяги міграційних процесів, робила прогнози та розробляла для кожного міністерства завдання для зменшення міграції. Експерти з Центру Східних досліджень ім. Марка Карпія на чолі з М. Ярошевич детально дослідили типи, структуру, позитивні та негативні реалії міграції та акцентували свою увагу на нелегальній міграції.

Інститут громадської думки в Польщі CBOS проводив соціологічне опитування та з'ясував рівень ворожості поляків до українських мігрантів. Український аналітичний центр CEDOS виконав дослідження студентської міграції та політики інтеграції біженців і осіб, які потребують додаткового захисту. За підтримкою канадського уряду MOM в Україні проводило глибоке дослідження як трудової, так і освітньої міграції.

Об'єктом наукової роботи є трудова та освітня міграція українців за кордон. **Предметом** є проблеми законодавчої бази України в міграційній політиці, неефективність впровадження реформ в освітній та економічній сфері, сучасні тенденції зовнішньої трудової та освітньої міграції в Україні.

Метою роботи є дослідження сучасних тенденцій трудової та освітньої міграції в Україні й обґрунтування напрямків удосконалення державної політики щодо регулювання міграційних процесів.

Для досягнення поставленої мети в науковій роботі треба вирішити ряд **завдань**: висвітлити теоретичні аспекти трудової міграції та академічної мобільності; проаналізувати сучасний стан міграції працівників та абітурієнтів за кордон; визначити особливості державної міграційної політики; проаналізувати соціально-економічні наслідки міграції кваліфікованих кадрів в Україні; розробити напрями взаємодії роботодавців та ВНЗ як одного із дієвих заходів щодо зменшення обсягів освітньої міграції в Україні; обґрунтувати напрями вдосконалення міграційної політики та розвитку вищої освіти в Україні. Для вирішення поставлених завдань були використані такі методи дослідження: системного узагальнення, аналітичний, статистичний, абстракції, аналізу і синтезу та спостереження.

Наукова новизна роботи полягає у практичному дослідженні та подальшому розвитку засад щодо трудової та освітньої міграції трудових ресурсів на сучасному етапі розвитку України з детальним вивченням їх спрямування до Польщі та запропонованому механізмі її сповільнення.

Структура наукової роботи: вступ, 3 розділи, висновки, список використаних джерел із 27 найменувань. Загальний обсяг роботи 29 сторінок.

1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

1.1 Сутність міграції як соціально-економічного явища

Міграція – це просторове переміщення населення територією відносно місця проживання з перетином адміністративних меж, з поверненням до постійного місця проживання або без повернення.

Міграційні рухи населення характеризуються великою різноманітністю як з точки зору просторово-часових ознак, так і стосовно причин, якими вони обумовлюються, та їхніх соціально-демографічних характеристик [1].

Характер впливу міграційних потоків на демографічну ситуацію і трудові ресурси залежить як від кількісного, так і від якісного складу емігрантів (вимушені емігранти, біженці, депортовані, війська, що виводяться з інших країн) [2].

Міжнародна міграція робочої сили – це переміщення робочої сили з однієї країни в іншу на строк, більший ніж один рік [3].

Розрізняють п'ять основних типів міжнародних мігрантів: переселенці, що переїзять на постійне місце проживання; працюючі за контрактом, в якому чітко обумовлений термін перебування в приймаючій країні; професіонали, що мають високий рівень підготовки, відповідну освіту, практичний досвід роботи, а також викладачі і студенти, що переміщуються в світовій системі вищої освіти; нелегальні іммігранти, до яких входять також іноземці з простроченою туристичною візою, що, проте займаються трудовою діяльністю; біженці [4].

Міжнародна трудова міграція може набувати багатьох форм, які виділяються за певними характерними ознаками (додаток А.1) [5].

Основними показниками міжнародної трудової міграції є: масштаби вибуття – число емігрантів, що вибули за кордон з країни за певний період часу; масштаби прибуття – число іммігрантів, які прибули в країну з-за кордону за певний період часу; міграційне сальдо – чиста міграція, різниця між числом

осіб, які прибули в країну і вибули з неї за певний період часу; валова міграція – сукупна міграція, різниця між числом осіб, які прибули в і вибули з неї за певний період часу [6].

Отже, трудова міграція характеризується переміщенням робочої сили з однієї країни в іншу. Вона набуває багатьох форм, які виділяються за певними ознаками. Різнострамовані потоки, які перетинають кордони батьківщини, створюють міжнародний ринок праці.

Основні причини міграції можна поділити на економічні та неекономічні (додаток А.2) [1]. Економічну причину міжнародної трудової міграції пов'язують з масштабами, темпами та структурою накопичення капіталу. Скорочення обсягу виробництва або ліквідація деяких застарілих галузей вивільняють робочу силу, яка шукає собі застосування в інших країнах. Крім того до економічних причин міжнародної трудової міграції відносять: нерівномірність економічного розвитку країн; прискорення інтернаціоналізації виробництва; нерівномірність процесів накопичення капіталу у різних країнах; кон'юнктура ринків праці та структура зайнятості; суттєва різниця в оплаті однакової за кількісними і якісними показниками праці в різних країнах [5].

У міжнародну трудову міграцію втягуються не лише безробітні, а й частина працюючого населення. В цьому випадку причиною міграції виступає пошук вигідніших умов праці. Робоча сила переміщується з країн з низьким рівнем життя і заробітної плати в країни з вищим рівнем. Національні відмінності в заробітній платі є об'єктивною основою міграції праці [3].

Таким чином, причини трудової міграції поділяються на економічні та неекономічні (соціальні). Економічні причини пов'язані з масштабами, темпами та структурою накопичення капіталу, а некономічні – з політичними, соціальними, демографічними чинниками.

1.2 Суть та поняття освітньої міграції

Болонський процес став революційним у системі вищої освіти. Він був

покликаний для збільшення конкурентоспроможності та привабливості європейської вищої освіти., полегшенню працевлаштування майбутніх випускників, за рахунок забезпечення молоді якісною освітою. На сучасному рівні розвитку вища освіта повинна мати міжнародний вимір. Покращення її якості та конкурентоспроможності випускників на забезпечується за рахунок постійного обміну знаннями, створенням інтерактивних меж, мобільність не тільки фахівців, викладачів, а й студентів, організації та участі у міжнародних проектах чи у науково-дослідницькій діяльності.

Більшість сучасних фахівців розуміють під академічною мобільністю обмежений у часі період навчання студента в країні, громадянином якої він не є за умови повернення студента в свою країну після закінчення навчання. За думкою інших науковців, академічна мобільність – це можливість самим формувати свою освітню траєкторію, в рамках освітніх стандартів вибирати предмети, курси, навчальні заклади у відповідності зі своїми схильностями і прагненнями [7; 8]. У разі неповернення студента додому, академічна мобільність перетворюється на міграцію.

Академічна мобільність включає наступні форми міжнародного співробітництва: індивідуальна мобільність: мобільність студентів чи професорсько-викладацького складу в освітніх цілях; мобільність освітніх програм і університетська мобільність, формування нових міжнародних стандартів освітніх програм; інтеграція в навчальні програми міжнародного виміру та освітніх стандартів; університетське партнерство: створення стратегічних освітніх альянсів [9].

Причини академічної мобільності, з одного боку, глобалізація й перенесення відносин суперництва з області фінансових, промислових і військово-технічних ресурсів в область інформаційних технологій вимагає певного рівня освіти й культури, а з іншого боку, в умовах трансформації українського суспільства освіта як інститут соціалізації може забезпечити, по-перше, спадкоємність позитивного досвіду, а по-друге, формування нових корпоративних цінностей, необхідних для виникаючих соціальних верств [10].

Належний рівень надання ЗВО освітніх послуг здобувачам вищої освіти на всіх її рівнях передбачає підвищення ролі і відповідальності вищих навчальних закладів, як суб'єктів ринку освітніх послуг. Це впливає на виникнення проблеми оцінки якості освітніх послуг і потребує своєчасного реагування на зміни вимог до компетентності фахівця на ринку праці. Вирішення цієї проблеми можливе за рахунок: розробки та впровадження системи надання освітніх послуг ЗВО, яка б забезпечувала узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг; орієнтації на споживачів освітнього продукту з урахуванням їх запитів та інтересів суспільства; посилення конкурентоспроможності і забезпечення якості освітніх послуг ЗВО адекватно вимогам стандартів вищої освіти; визначення причинно-наслідкових зв'язків збалансованих показників освітньої діяльності ЗВО та узгодження стану компетентності випускників з вимогами компетентностей робочих місць; розширення та поглиблення освітніх програм, організацій обміну студентами та науково-педагогічними та педагогічними працівниками з різних країн; змістовної інтеграції наукових підходів щодо розробки освітніх послуг з врахуванням майбутніх змін на ринку праці [11].

У відповідності до європейського досвіду академічної мобільності студентів, існує цілий спектр завдань, які повинні бути вирішені на державному рівні і стати основою при виробленні стратегії і обґрунтованого підходу до інтеграції вищої освіти і безпосередньо студентської мобільності, як однієї з її форм: документальне забезпечення академічної мобільності; інфраструктурне забезпечення академічної мобільності; кадрове забезпечення академічної мобільності; інформаційне забезпечення мобільності; фінансове забезпечення; адаптаційні програми для іноземних учасників мобільності [9].

Отже, академічна мобільність покликана забезпечити підвищення конкурентоспроможності майбутніх працівників за умови короткотермінового навчання із обов'язковим подальшим поверненням до своєї країни. Коли ж студенти залишаються в країнах де навчалися, академічна мобільність перетворюється на освітню міграцію.

1.3 Теоретичні підходи до державного регулювання міграційних процесів

Державна міграційна політика – політика держави, яка спрямована на регулювання експорту та імпорту робочої сили. Державна міграційна політика включає еміграційну й імміграційну політику. З одного боку, держава не обмежує громадян, охочих виїхати до інших країн, а з іншого, вона зацікавлена в певному обмеженні трудової міграції висококласних фахівців. Подвійна спрямованість еміграційної політики спостерігається в таких напрямках її реалізації: стимулювання та обмеження трудової міграції; створення нових умов для рееміграції або створення умов для адаптації реемігрантів на батьківщині [4].

Існує два методи регулювання міжнародної міграції робочої сили: адміністративно-правові та економічні методи [12]. Основні напрямки регулювання міжнародної трудової міграції включають у себе: регулювання трудової міграції, стимулювання рееміграції, регулювання еміграційних процесів.

Регулювання трудової міграції здійснюється за такими формами: регулювання кількісного та якісного складу іммігрантів; встановлення юридичного статусу іммігрантів, економічне регулювання, встановлення тимчасових обмежень на імміграцію та встановлення географічної та національної структури імміграції.

Стимулювання рееміграції проявляється у заходах щодо повернення трудових мігрантів на батьківщину: розробка програми для професійної підтримки іммігрантів. На світовому рівні розробляються програми за якими розвинені країни укладають угоди з країнами-експортерами робочої сили. Згідно цих програм країна, що приймає трудових мігрантів повинна робити інвестиції частини переказів працівників на батьківщину й частини державних коштів у створення нових підприємств у країнах, що розвиваються, які могли б стати місцями роботи для реемігрантів [13].

Найважливішим напрямками щодо забезпечення ефективного

регулювання еміграційних процесів є регулювання обсягів еміграції та якісного складу емігрантів, використання еміграції як засобу залучення валютних ресурсів в економіку країни та захист прав емігрантів за кордоном [13].

Особливим наднаціональним інститутом, що регулює міграційні процеси і трудові відносини в світовій економіці, є Міжнародна організація праці. Основними органами МОП є Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада. Діяльність МОП зосереджується на наступних темах: гідна праця для жінок та чоловіків, ліквідація безробіття, законодавство у сфері праці, трудова міграція, соціальний захист, працевлаштування молоді, безпека на робочих місцях та інше [14]. Її основні задачі полягають у захисті поліпшенню умов праці; захисті від професійних захворювань; захисті прав працівників-мігрантів; сприянні зайнятості мігрантів; сприянні поліпшенню соціального становища мігрантів та інше [4].

Отже, теоретичні підходи до регулювання міграції дуже багатогранні. Вони включають у себе два методи: адміністративно-правові та економічні. Крім того, існує ще три форми регулювання трудової міграції: регулювання кількісного та якісного складу іммігрантів; встановлення юридичного статусу іммігрантів, економічне регулювання, встановлення тимчасових обмежень на імміграцію та встановлення географічної та національної структури імміграції.

2 СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ ТА ОСВІТНЬОЇ МІГРАЦІЇ

2.1 Особливості трудової міграції українського населення

На сьогоднішній день міграційні потоки в Україні складаються із міжнародних короткострокових і довгострокових трудових мігрантів та внутрішніх мігрантів [15].

За статистичними даними із загальної кількості безробітних 1,4 млн. осіб 80,3% раніше працювали, а інші 0,3 млн. осіб шукали роботу вперше не маючи досвіду роботи і до неї в основному належала молодь, яка була не працевлаштована після закінчення навчальних закладів. Зокрема, серед таких безробітних у 2017р. частка осіб віком 15-24 роки складала 77,7%, а у віці 25-29 років – 20,7% [16].

Низький рівень працевлаштування сучасної молоді підсилює її бажання виїхати за кордон. Так, наприклад, відповідно до даних дослідження, проведеного в рамках проекту МОМ, для здійснення трудової діяльності за кордоном перебувають близько 68820 осіб (додаток Г.1). Проте різні методики дослідження та недосконалість системи отримання статистичної інформації в Україні спричиняє значні відхилення у інформаційних даних. Відповідно вітчизняна статистика враховує тільки дані, які подані суб'єктами господарювання, що надають послуги з посередництва та працевлаштування.

Результати дослідження МОМ у 2016р. показують високий потенціал потоків трудової міграції в короткостроковій перспективі. Високий рівень потенційної трудової міграції пов'язаний з негативними економічними чинниками, низьким рівнем життя та нестабільною ситуацією на сході країни [15]. Іншою причиною є те, що більшість мігрантів за короткий проміжок часу заробляють достатню кількість грошей для відкриття власного бізнесу не тільки в Україні, але й закордоном.

В Україні довгострокова міграція має циклічний вигляд. Якщо до 2016

року було помірне спадання та зростання довгострокової трудової міграції, то у 2016 році відбулося значне зростання [15] (додаток Г.2.). Основними країнами призначення працівників-мігрантів у 2015 році були Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка та Італія, на які припадало близько 80% загальних потоків короткострокових та довгострокових трудових мігрантів з України (додаток Г.3) [15]. Проте за даними Державної служби зайнятості картина зовсім інша – найбільші потоки трудових мігрантів до Кіпру, Польщі, Німеччини та Великої Британії.

У 2016 році (додаток Г.4) ситуація трохи змінилася: серед довгострокових мігрантів відбулося збільшення привабливості Німеччини (збільшення трудових мігрантів більше ніж 3 тис. осіб) [15]. Найбільша кількість мігрантів в Україні припадає на західний регіон (додаток Г.5), а менше – з північних та центральних районів [15]. Це пов'язано переважно з географічною близькістю до розвинутих країн та низьким розвитком промисловості, тому цей регіон найбільше всіх страждає від безробіття.

Для короткострокових мігрантів найбільш привабливою сьогодні залишається Російська Федерація (47% або близько 124 000), Польща (17%) і Чеська Республіка (10%) [15]. Значна короткострокова міграція (переважно старшого покоління) до Росії зумовлена тісним зв'язком з родичами з цієї країни, що значно спрощує їх перебування в країні та адаптацію.

Найгостріше проблема трудової міграції постає серед молоді. Основна причина масового відтоку молоді – економічна криза в країні, яка не дає можливості повноцінно реалізуватися. Крім того, супутніми факторами можна вважати наявність тіньового ринку праці, відсутність соціальної безпеки та правосуддя в країні, низький рівень довіри до держави, а також кращі можливості для роботи за кордоном та інше [16].

За даними опитування кар'єрним порталом rabota.ua видно, що лише 42% українців працюють за спеціальністю, 15% працювали за спеціальністю, але змінили сферу діяльності через ряд причин (обрана професія не приносить достатнього прибутку, важко знайти роботу за спеціальністю, нелюбов до

обраної професії, неможливість побудувати кар'єру та інше), 43% не зв'язані з обраною спеціальністю або взагалі не працюють. Серед тих, хто змінив спеціальність 55% повністю задоволені своїм вибором. Із всіх респондентів 65% бажають перекваліфікуватися (із яких 25% планують це зробити найближчим часом, бо робота не дозволяє досягнути бажаного рівня прибутку та працювати в комфортних умовах) [17].

Найбільше схильні до короткострокової міграції старші люди (додаток Г.6), в той час як мігранти від 30-40 років беруть активну участь в довгостроковій міграції. За результатами досліджень (додаток Г.7), переважають чоловіки у віковій групі 30-44 роки, у той час як жінки переважають у категорії 45-65 років. У молодшій віковій групі 18-29 років, кількість чоловіків та жінок відносно врівноважена [15].

Визначальною характеристикою українських трудових мігрантів є високий рівень освіти та професійного досвіду. Згідно до даних дослідження МОМ, 37% усіх трудових мігрантів отримали вищу освіту і 41% закінчили загальну середню школу або отримали спеціальну освіту [15]. Як відзначають аналітики, велика кількість освічених і професійно досвідчених людей (інженери, лікарі, фахівці сектору ІТ, вчителів, агрономів тощо), долучившись до міграції, сприяють, певною мірою, «витоку мізків» з країни. Цей процес супроводжується певною втратою кваліфікації, оскільки кваліфіковані мігранти займаються діяльністю нижчої їх кваліфікації [15]. Найбільше українських трудових мігрантів задіяно у будівництві (чоловіки) і в домашніх господарствах (жінки), а також у сфері послуг та сільському господарстві (додаток Г.8).

Згідно дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні, проведеного в 2017 р. (табл. 2.1), видно, що найбільше бажання у мігрантів та потенційних мігрантів працювати за отриманою спеціальністю. Також у чоловіків було більше бажання працювати у будівельній сфері та сільському господарстві, а у жінок – робота помічницями на кухні, прибиральницями та по догляду за хворими та людьми похилого віку [18].

Згідно до досліджень компанії GFK-Україна тільки у 2015 році без офіційного оформлення трудових відносин працювали 41% мігрантів [20]. Але, відповідно до дослідження MOM «Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні», проведеного в 2017 та 2019 році, виявлено, що частка людей, які готові працювати без офіційного працевлаштування знизилась з 17% до 11%. Також знизилась готовність людей погодитись принаймні на одну ризиковану пропозицію щодо роботи за кордоном, яка може призвести до потрапляння в ситуацію торгівлі людьми з 21% до 13%. До цієї групи ризику належать, в основному, чоловіки віком до 44 років, люди з середньою спеціальною освітою та населення з сел [21].

Таблиця 2.1 – Сфера роботи, на яку погодилися українські мігранти, %

| Сфера роботи | Чоловіки | Жінки | Загалом |
|--|----------|-------|---------|
| Робота, що вимагає кваліфікації за спеціальністю | 27% | 27% | 27% |
| Будівельні або реставраційні роботи | 31% | 3% | 17% |
| Хатня робота або догляд за дітьми/літніми людьми | 3% | 29% | 16% |
| Сільське господарство | 17% | 10% | 14% |
| Робота у готельному бізнесі | 3% | 17% | 10% |

Для нелегального влаштування на роботу звичною ситуацією є ненормативний робочий день, недотримання техніки безпеки, виконання небезпечних для здоров'я робіт, пов'язаних з ризиком для життя та здоров'я, невчасна і неповна виплата заробітної платні. Мігрантам загрожує небезпека опинитися в принизливих умовах існування або стати жертвами торгівлі людьми. Медична допомога нелегальним мігрантам як правило надається нелегально. Мігранти, що повертаються, стикаються з проблемою адаптації до українського суспільства, яке змінилося за період їх відсутності [22].

Підсумовуючи вище сказане, можна зробити висновок, що головною причиною трудової міграції є незадоволеність рівнем заробітної плати в Україні. Мінімальна заробітна плата у вітчизняній економіці є найменшою серед країн Європи та у 4 рази нижча ніж у Польщі (табл. 2.2) [23].

Якщо основним мотивом роботи за кордоном є значно вища, ніж в Україні, заробітна плата, то головним результатом трудової міграції – зароблені

за кордоном кошти. Відповідно до даних обстеження Держстату 2017 р., середній заробіток українського мігранта становив 722 дол. США, тоді як середня зарплата в Україні була значно меншою. Заробітки мігрантів відіграють важливу роль в підвищенні добробуту їхніх домогосподарств, запобіганні бідності. Вони мають також суттєве економічне значення забезпечуючи приплив валюти, підвищуючи споживчий попит, використовуючись як інвестиції.

Таблиця 2.2 – Рівень місячної мінімальної заробітної плати в країнах ЄС

| Країна | Державно закріплений мінімум заробітної плати, євро | |
|------------|---|---------|
| | 2018 | 2019 |
| Бельгія | 1562,59 | 1593,76 |
| Німеччина | 1497,79 | 1557,09 |
| Люксембург | 1998,59 | 2071,10 |
| Польща | 502,75 | 523,09 |
| Іспанія | 858,55 | 1050 |
| Словакія | 480 | 520 |
| Словенія | 842,79 | 886,63 |
| Україна | 111,2 | 122 |

За даними Мінфіну у 2018 році кількість грошових переказів з-за кордону становила 11111 млн. дол. США, що на 19% більше ніж минулого року (рис. 2.1). Таким чином, українські заробітчани залишаються найбільшими інвесторами і одними з головних постачальників валюти до країни. Якщо 10 років тому, у 2008 році, грошові перекази мігрантів становили 3,4% від ВВП країни, то у 2017 році цей показник був більшим у понад два рази - 8,3% [18].

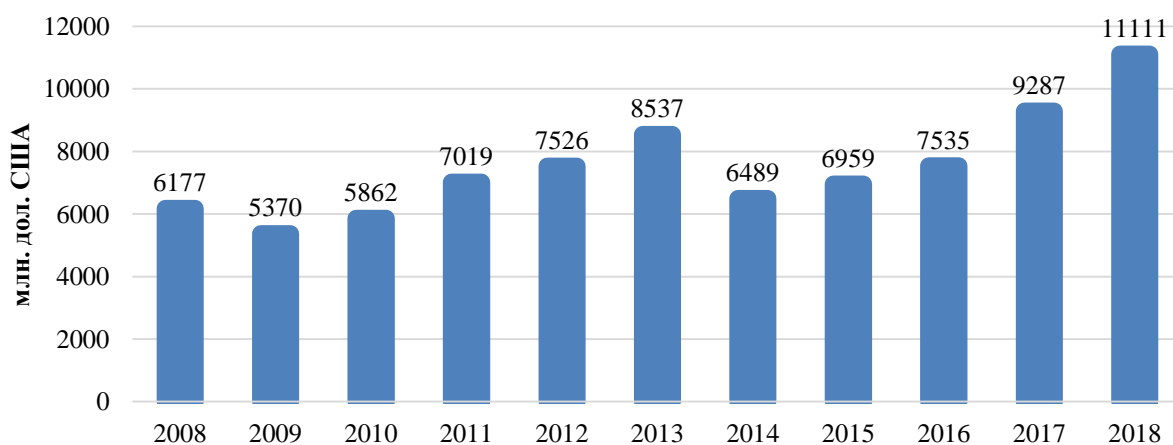


Рисунок 2.1 – Грошові перекази в Україну з-за кордону 2008 - 2019 рр.

Грошові перекази трудових мігрантів стали настільки значною частиною платіжного балансу України, що на початку цього року Національний банк навіть вдосконалив методику, за якою обчислює ці перекази. Тепер НБУ намагається брати до уваги не лише офіційні транзакції через банки та міжнародні платіжні системи, але й інформацію від центральних банків та фінансових органів інших країн, - так звану "дзеркальну статистику". Вона дозволяє враховувати перекази грошей неофіційними каналами.

Таким чином, основними причинами міграції української робочої сили є бажання до самореалізації, пошук кращого та спокійнішого життя, бажання професійного розвитку та реалізації, отримання більшої у рази заробітної плати. Подальше збільшення трудової міграції може призвести до негативних наслідків (додаток Г.9).

Одним із привабливіших напрямків для трудової міграції є Польща, міграційний потік українців до якої був майже постійний. Починаючи з 2013 р. відбулося різке збільшення мігрантів (додаток Е.1). Наразі, через переповнення українськими працівниками польського ринку праці, польська влада зустрілася з проблемою, коли роботодавці задоволені співставленням якості виконуваної роботи зі сторони українців та розміром заробітної плати, тому вони не поспішають підіймати заробітну плату польським працівникам. І це виступає однією із причин, чому польські робітники все частіше мігрують у Німеччину та Велику Британію.

Якщо звернути увагу на польську статистичну інформацію щодо дозволів на працю (додаток Е.2), найбільшу кількість у відсотковому співвідношенні (51-60%) складають українці, як з інших країн цей відсоток не перевищує 7,9%. Для Польщі це добра нагода заповнити українцями спорожнілі робочі місця у таких секторах, як сфера послуг, промисловість та сільське господарство. Крім того, починаючи з 2014 року відбувається стрімке зростання затребуваності українських робітників у таких видах діяльності як адміністрування та допоміжна діяльність (зростання на 22,6%), проживання та харчування (зростання на 9,7%), охорона здоров'я та соціальна допомога (зростання на 9%),

та професіях та спеціальностей таких як оператори машин та приладів (зростання на 19%), технік та персонал середнього рівня (зростання на 14%), службовці офісу (зростання на 13%) (додаток Е.3) [24].

Українських трудових мігрантів можна розділити на дві категорії: короткострокові (від 3 місяців до року) та довгострокових (більше 2 років) (додаток Е.4). До довгострокових трудових мігрантів можна віднести осіб, які вже не мають наміру повертатися в Україну: особи, які отримали карту поляка, студенти-мігранти, які влаштувалися на роботу. Короткострокові трудові мігранти складають більшість. В основному вони їдуть до Польщі з метою заробити кошти та згодом повернутися додому. Саме ця категорія мігрантів найбільше страждає від нелегального працевлаштування, бо між роботодавцем та працівником вкладається не трудова, а цивільно-правова угода, іноді, навіть угода вкладається і в усній формі. При такій угоді до соціальних фондів не сплачуються внески та не здійснюється контроль за дотриманням трудових прав з боку роботодавця.

Для збільшення офіційного працевлаштування трудових мігрантів з боку польського уряду була запропонована система «освідчень» (заяви роботодавців про намір доручити роботу іноземцю), яка значно спрощує українцям легалізувати своє становище [24].

Отже, велика кількість українських трудових мігрантів замість того щоб підіймати українську економіку, роблять значний внесок в польську. Для України це означає, що загострюються не тільки демографічні та економічні проблеми, але й починається кадрова криза. Тому, для того щоб зберегти та повернути втрачені людські ресурси, українському уряду необхідно якнайшвидше приймати рішення щодо усунення причин та наслідків міграції.

2.2 Аналіз освітньої міграції та особливості її спрямування до Польщі

Тривале загострення економічної ситуації в Україні спричиняє значні міграційні потоки, серед яких вагоме місце належить освітній міграції молоді.

Недосконалість вітчизняної системи освіти та неможливість повноцінно реалізувати себе в Україні за здобутим фахом, а також військові події та мобілізація спричинили велику міграційну хвилю української молоді. Тобто складні соціально-економічні умови і політична нестабільність в Україні, бажання здобути кращу освіти, цікавий і корисний практичний досвід стимулюють українську молодь мігрувати в іноземні освітні заклади.

Несприятливі соціально-економічні умови (втратою матеріально-технічної бази на окупованих територіях, демографічною кризою та освітньою міграцією) знайшли своє відображення й на кількості ЗВО. За останні 5 років кількість студентів у вишах скоротилася майже на 23% та на 114 закладів (додаток В.1) [16].

Основними напрямками освітньої міграції української молоді залишаються Польща, Росія та Німеччина (додаток В.2). Якщо Польща приваблює випускників через географічну близькість, легке вивчення мови та значно легший вступ, то Німеччина – безкоштовним навчанням для всіх іноземних студентів та швидшим доступом на міжнародний ринок праці. Не дивлячись на конфлікт з Україною, Росія приваблює студентів географічною близькістю та наявністю близьких родичів у країні, які значно полегшують перебування у ній. Згідно з проведеним дослідженням аналітичної компанії в 2015-2016 навчальному році за кордон вступило 71301 студентів, а в 2016-2017 навчальних роках ця цифра збільшилась до 75785 студентів [25].

Більшість випускників закордонних університетів не повертаються в Україну для перенесення у вітчизняну практику отриманих знань та досвіду, а працевлаштовуються за місцем навчання чи здійснюють міграцію в інші країни світу. За статистикою, на батьківщину повертається близько 5-10% від усіх освітніх мігрантів, серед яких дуже мала частка висококваліфікованих працівників, що опиняться на українському ринку праці та продовжують свою трудову діяльність в Україні. Такі факти підтверджують, що в Україні відбувається не просто «витік мізків», а майже повна їх втрата. Відповідно відчутними стають втрати не лише роботодавців (брак кваліфікованих

працівників, низька креативність персоналу, затримка у впровадженні інноваційних технологій тощо), а і держави в цілому (зменшення ВВП, низький рівень життя, погіршення демографічної ситуації тощо).

Під час навчання у вищих закладах освіти студент зустрічається з недосконалістю системи (додаток В.3): неякісні профорієнтаційні роботи, які призводять до розчарування у набутій професії, складний та довгий вступ до ЗВО, забагато набутих застарілих теоретичних знань, які не відповідають потребам сучасного бізнесу, висока плата за навчання.

Отже, за думкою більшості, отримана за кордоном освіта – основа майбутнього престижного працевлаштування за фахом у розвинутих країнах світу, що сприятиме забезпеченню вищого рівня і якості власного життя. Така значна кількість освітніх мігрантів може вказувати на те, що в Україні вища освіта не відповідає європейському рівню, підготовлені випускники не відповідають сучасним потребам національного ринку, але й роботодавці не в змозі задовольнити потреби працівників чи покращити умови праці.

Остатнім часом, кількість українських студентів в польських вищих навчальних закладах значно збільшилась. Це зумовлено рядом позитивних чинників зі сторони польських вищих навчальних закладів: отримання диплома європейського зразка, отримання кращої освіти, вищі перспективи знайти роботу на міжнародному ринку та самореалізуватися, доступна ціна за навчання, комфортні та технічно забезпечені умови для навчання, можливість отримання стипендії. Порівняно із польськими ВНЗ, українські дискредитували себе тим, що сильно розповсюджено хабарництво та якість освіти не відповідає сплаченим коштам, важкий вступ (відсутнє ЗНО), відсутня повноцінна можливість вибору і повтору предмета тощо.

Але настільки виражена освітня міграція до Польщі була не завжди. У додатку Д.1 видно, що до 2012/2013 навчального року відбувалося помірне зростання кількості студентів у польських університетах, починаючи з 2012/2013 року ці показники зросли приблизно на 5% порівняно з 2005/2006 навчальним роком. Надалі кількість студентів-мігрантів значно зросла. На це

вплинули такі чинники: політична нестабільність в країні, воєнні події та активна політика польських ВНЗ щодо збільшення іноземних студентів.

Наразі серед всіх іноземних студентів українські студенти в Польщі становлять 54%, далі йде Білорусь (8%) та Індія (додаток Д.2). Така сильна різниця у кількості студентів спричинена тим, що польський уряд всіляко підтримує саме українських студентів: активний рекрутинг студентів, участь у освітніх ярмарках, університетські заходи спрямовані на українських студентів, стипендіальні програми і наявність безкоштовного навчання. Так, наприклад у 2015 році стартував стипендіальний пакет «Польський Еразмус для України». Згідно з цим пакетом стипендія охоплює пріоритетні напрямки такі як менеджмент, економіка, адміністрування та технічні факультети, хоча не включає художні, медичні та нефілологічні дослідження. Фонд програми становить 10,7 млн. злотих. За цією програмою державне фінансування охоплює бакалаврат, магістратуру та докторантуру в університетах державної та приватної форм навчання та покриває витрати на проживання протягом року у Польщі. Крім того, в українців є ще один спосіб отримати освіту в Польщі, навіть безкоштовно, – карта поляка [25].

Найбільша кількість українських студентів (2063 особи) навчається в Краківській академії управління ім. Анджея Фрича Модревського, Соціальної академії наук (1596), Університеті інформаційних технологій та менеджменту в Жешові (1508) (додаток Д.3). У всіх випускників, які навчались на денній формі є можливість залишитися ще на рік з метою працевлаштування, але більшість українців скаржаться, що це дуже малий проміжок часу для отримання стабільної роботи. Крім того, зараз в Європі діє дозвіл Європарламенту за яким студенти та науковці можуть залишатися в країні, де вони навчались або проводили дослідження, не більше 9 місяців з метою знайти роботу або започаткувати власний бізнес [22].

Отже, оскільки Україна не може запропонувати молоді вищу освіту такої самої якості, як і за кордоном, більшість студентів вимушені мігрувати. В основному вони вибирають країни, які схожі за культурою та менталітетом,

наприклад, Польща, де створюються сприятливі умови для їх вступу та програми, які б полегшили навчання та перебування українців.

2.3 Аналіз державної міграційної політики в Україні

Формування міграційної політики України відбувалося в складних умовах перехідного періоду після здобуття незалежності та за відсутності досвіду, кадрів та ресурсів. На момент проголошення Україною незалежності жодної міграційної політики, законодавства, адміністративних органів не існувало. Усе довелося створювати без досвіду та навчених кадрів, необхідних фінансових ресурсів, за умови складної міграційної ситуації. Унаслідок цього формування міграційної політики відбувалося переважно ситуативно [14]. Перші засади міграційної політики були закладені в Конституції України: гарантії прав на свободу пересування та вибір місця проживання, вільний виїзд та повернення до країни, захист громадян з боку держави під час їхнього тимчасового перебування за кордоном, не дискримінація іноземців, можливість в рамках закону набути притулок в Україні [13].

На сьогодні найважливішим документом, що регулює цей аспект соціально-правових відносин є Концепція державної міграційної політики України, що була схвалена 30 травня 2011 року. Згідно цієї програми на міграційну політику України покладені такі завдання та функції, як забезпечення виконання конституційної гарантії щодо вільного пересування громадян України через державний кордон на законних підставах та запобігання прецедентів нелегальної міграції; усебічний захист прав та законних інтересів українських громадян, що тимчасово або перманентно перебувають за кордоном; здійснення контролю за імміграцією іноземців в Україну та закріплення правового статусу тих іноземних громадян, які на законних підставах перебувають на території нашої держави; гарантії надання притулку біженцям та особам без громадянства відповідно до міжнародно-правових зобов'язань України [26].

За чотири роки, після запровадження цієї програми, центральними органами виконавчої влади, що здійснюють державне управління у сферах міграції, виконано більшість заходів [27]. У зв'язку з цим Державна міграційна служба України разом із фахівцями Представництва Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні та Національним інститутом стратегічних досліджень, розробила нову Стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 року [28] (додаток Б.1).

Крім того у 2011 р. Парламентом було схвалено нові редакції законів «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» та «Про біженців та осіб, які потребують додаткового чи тимчасового захисту». Наступного року було прийнято нову редакцію Закону України «Про зайнятість населення», закон «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус. У 21 році був прийнятий законопроект «Про зовнішню трудову міграцію» [26], за яким визначаються правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудових мігрантів) і членів їх сімей [12].

Формуванням та реалізацією міграційної політики в Україні займається низка органів державної влади: Міністерство внутрішніх справ України, Державна міграційна служба, Державна прикордонна служба, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Міністерство закордонних справ України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство освіти і науки України, Державна служба зайнятості України, Державна інспекція України з питань праці та Служба безпеки України [28].

Нажаль, розвиток міграційної політики в Україні відбувається дуже повільно і за всі роки незалежності держава ще й досі змушена зустрічатися з пережитками радянської політичної системи та застарілими нормативно-правовими актами. До 2011 року держава майже не переймалася міграційними процесами та не було чіткого розподілення повноважень між органами державної влади відносно контролю міграційних процесів.

3 НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

3.1 Покращення соціально-економічного становища населення України та вдосконалення регулювання трудової міграції

Через значний вплив української молоді закордон держава може втрачати кількість кадрів. Якщо і далі ситуація не буде покращуватися український ринок праці відчує значну недостатність у кваліфікованих кадрах, що може призвести до закриття більшості організацій, поглиблення демографічної кризи, поширення деструктивних зрушень у інших сферах діяльності країни, та відтік майбутньої робочої сили. Тому для запобігання подальших негативних зрушень необхідно провести ряд реформ в економічній, соціальній, правовій та освітній сферах.

В першу чергу необхідно вдосконалити законодавчу базу до відповідності з сучасними потребами національної економіки та вдосконалити довгострокову економічну стратегію країни, яка спростить становлення та розвиток малого і середнього бізнесу, знизить монополізацію економічних секторів. Створення програм фінансової підтримки підприємств, розповсюдження субсидій та пільг для тільки створених організацій, створення умов для започаткування бізнесу сприятиме організації нових робочих місць, стимулюватиме розвиток та впровадження інновацій на підприємствах, зробить українську економіку більш привабливою для іноземних інвестицій, що збільшить грошові надходження до державного бюджету України, рівень заробітної плати та обсяг ВВП.

Для належного управління та контролю за міграційними процесами необхідно впровадити ефективну автоматизовану систему постійного моніторингу трудових мігрантів, як легальних, так і нелегальних. Це можуть робити спеціальні органи або спеціальний сектор науки, що забезпечать владу статистичною інформацією, яка буде відображати реальні показники. Дана інформація слугуватиме прогнозуванню, плануванню та швидкому виявленню

наявних проблем або негативних зрушень, які в свою чергу будуть сприяти швидкому прийняттю рішень щодо їх запобігання та подолання. Запропоновано забезпечити реалізацію таких заходів в Україні (рис. 3.1).

Рисунок 3.1 – Заходи з поліпшення економічного середовища в Україні



Оскільки за останні декілька років найбільша кількість мігрантів припадає на країни-члени ЄС, то вдосконалення чинного законодавства у сфері міграційної політики, насамперед, необхідно реформувати із приведення дійсного законодавства до європейських та міжнародних стандартів захисту прав людини. Для цього необхідно використовувати позитивний досвід європейських країн з урахуванням усіх аспектів політичного, економічного та культурного розвитку України, посилити співпрацю з іншими країнами за допомогою ухвалення угод між країнами-реципієнтами та забезпечити виконання вже існуючих угод. Крім того, позитивну роль відіграє забезпечення підсилення керівної ролі держави та її органів, які управляють міграційними потоками та допомагають із працевлаштуванням не тільки в Україні, а й за кордоном (Державна служба зайнятості та посольства в країна-реципієнтах).

Через те, що формування міграційної політики в Україні відбувалося ситуативно, то реформування законодавства на державному рівні необхідно

починати з пришвидшення прийняття проектів законів, щоб не відбувалося поглиблення деструктивних процесів, які можуть привести до збільшення витоку кваліфікованих та висококваліфікованих трудових мігрантів та притоку на їхнє місце мігрантів з набагато нижчою кваліфікацією.

3.2 Заходи з покращення освіти та конкурентоспроможності українських фахівців

Починати реформування вищої освіти необхідно із впровадження освітньої статистики, яка б показувала дані про якість вищої освіти, дослідження забезпеченості ЗВО, кількість абітурієнтів в закордонних ЗВО, ефективність впровадження освітніх реформ.

Наразі в Україні закон «Про вищу освіту» працює тільки на папері, в реальному житті тільки половина українських ЗВО намагається перейти на систему, коли 25% предметів обирає студент. Університети пояснюють це недосконалістю умов та браком фінансових, технічних, інтелектуальних ресурсів. З цього виходить, що замість студента предмети обирає адміністрація, діючи через необхідність забезпечити навантаження викладачів. Інша причина неможливості це реалізувати – недостатня кількість студентів. Тому було би доцільно реорганізувати навчальний графік таким чином, щоб предмет відвідували студенти різних факультетів. Таким чином, у ЗВО буде запроваджуватися електронний запис на курси, які дадуть можливість студентам самостійно складати свій розклад, вибирати дисципліни, які доповнять свою спеціальність або допоможуть отримати паралельно ще одну. Це підвищить не тільки мотивованість студента до навчання, а й збільшить привабливість ЗВО та дасть можливість студенту отримати затребувані на сучасному ринку праці компетентності. Серед викладачів це підвищить конкуренцію, яка буде стимулювати їх цікаво викладати, орієнтуватися на бажання студента та сучасність.

Спрощена система навчання (електронна платформа) значно покращить

організацію навчального процесу. Наприклад, за допомогою цієї платформи можна підтримувати зв'язок з викладачами та адміністрацією університету, передивлятися лекції, виконувати домашні завдання, вирішувати тести, слідкувати за своїми оцінками, використовувати як електронну заміну замість книжки, завжди бути у курсі заходів в університеті, передивлятися свій розклад та інше.

Скорочення викладання теорії до 40% дозволить витратити 60% часу на розвиток практичних навичок у студента. Це може бути вирішення кейсів від роботодавців під керівництвом викладача, проходження практик в організаціях не менше шести місяців і більше. З боку держави можуть створюватися більше конкурсів для талановитої молоді або фінансова підтримка молоді під час стажування/навчання закордоном за умови повернення до України, а для викладачів умови для наукової роботи, стажування та отримання не тільки викладацького досвіду роботи, а і практичного суміщення викладання та роботи в організаціях/стажування. Вдосконалення взаємодії держави, ЗВО та роботодавців через організацію ярмарків, форумів, зустрічей дозволить краще розуміти потреби ринку праці і це сприятиме своєчасному реагуванню з боку держави на будь-які зміни, викладачам краще зрозуміти у якому напрямку їм працювати з студентами, а останні зможуть вже до закінчення навчання оволодіти необхідними навичками для майбутнього працевлаштування.

Для покращення фінансового становища університетів рекомендується створювати та розвивати науково-дослідні або аналітичні центри. По-перше, це дасть можливість розвиватися науці, почнуть створюватися та вдосконалюватися методики. По-друге, це дасть можливість залучати студентів до роботи в дослідженнях з метою виховання молодих науковців. По-третє, відбудеться приплив коштів від компаній, які зацікавлені в дослідженнях та інноваціях, держави та міжнародних фондів. Для приваблення студентів до ЗВО рекомендується постійно наповнювати веб-сторінки університету необхідною інформацією про майбутні дисципліни, викладачів, правила прийому, зробити більшу деталізацію професії та описати можливості працевлаштування після закінчення ЗВО.

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження можна зробити певні узагальнення та пропозиції.

Визначено, що міграція є багатоаспектним поняттям, процесом, який проявляється в позитивному або негативному характері і від цього залежить соціально-економічний стан населення та розвиток країни в цілому. Міжнародна трудова міграція – це процес переміщення робочої сили з однієї країни в іншу на тривалий строк.

Останнім часом, особливу увагу і розповсюдження має академічна мобільність, яка носить позитивний характер, адже надає можливість людині розвиватися за межами своєї країни, отримувати доступ до передових технологій з метою подальшого використання накопиченого досвіду у своїй країні. У випадку, коли людина залишається у країні-реципієнті – відбувається освітня міграція.

Державна міграційна політика має регулювати міграційні потоки, чітко регламентувати та стимулювати повернення трудових і освітніх мігрантів, забезпечити дієві заходи підтримки іммігрантів. Проте державна міграційна політика в Україні приймалася ситуативно, а ґрунтовні підходи до регулювання мігрантів, були започатковані лише у 2011 році. Через недостатність досвіду та висококваліфікованих кадрів чинне законодавство має прогалини, а між службами і досі чітко не розділені функції.

Кожного року близько мільйона кваліфікованих та висококваліфікованих працівників покидають рідну країну заради пошуку нової роботи. Оцінити міграційні потоки трудових мігрантів дуже важко. Це зумовлено не однозначною інформацією щодо їх кількості через розбіжність методик в різних країнах, наявність нелегальної міграції та недосконалість статистичної інформації в Україні. Основними країнами-реципієнтами виступають Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка, Італія, Німеччина та Білорусь.

Основне місце-призначення українських трудових мігрантів – Польща.

Через брак кадрів у державі, поляки приймають на роботу, як низько кваліфіковану, так і на висококваліфіковану. Наразі кількість трудових мігрантів до Польщі складає близько 2 млн. осіб. Мігрантів можна розділити на короткострокових (від 3 місяців до року) та довгострокових (більше 2 років). До довгострокових трудових мігрантів можна віднести осіб, які вже не мають наміру повертатися в Україну: особи, які отримали карту поляка, студенти-мігранти, які влаштувалися на роботу. Короткострокових мігрантів більшість і вони їдуть до Польщі з метою заробити кошти та згодом повернутися додому. Саме ця категорія мігрантів найбільше страждає від нелегального працевлаштування. Тому для збільшення офіційного працевлаштування трудових мігрантів з боку польського уряду була запропонована система «освідчень».

Приєднання України до Болонського процесу повинно було сприяти формуванню якісної освіти для забезпечення ринку праці сучасними якісно підготовленими кваліфікованими кадрами, але в реальному житті закони тільки залишаються на папері та ніяких істотних змін не відбувається. Використання академічної мобільності повинно допомагати студентам отримати доступ до навчання закордоном, що дозволить повернутися в Україну з новими знаннями для розбудови країни. Але, на сьогоднішній день, через несприятливі умови життя в Україні та дискредитацію ЗВО вони вимушені мігрувати закордон. Крім цього, на бажання молоді мігрувати вплинули несприятливі умови в Україні та неможливість себе самореалізувати на робочому місці. Більшість випускників після закінчення навчання зустрічаються з неможливістю знайти роботу за спеціальністю, незадоволенням умовами праці, низькою заробітною платою та інше.

Наразі найбільш популярними напрямками міграції молоді є Польща, Німеччина та Росія. Якщо Польща приваблює випускників через географічну близькість, легке вивчення мови та значно легший вступ, то Німеччина – безкоштовним навчанням для всіх іноземних студентів та швидшим доступом на міжнародний ринок праці. Не дивлячись на конфлікт з Україною, Росія

приваблює студентів географічною близькістю та наявністю близьких родичів у країні, які значно полегшують перебування у ній.

Польща, користуючись неспроможністю України забезпечити гідне життя, активно переманює до себе абітурієнтів: участь в українських ярмарках освіти; наймання етнічних українців для приваблення молоді; співпраця з українськими рекрутинговими компаніями та інше. Вони розцінюють українських студентів як академічну та фінансову перспективу, яка допоможе вижити польським ЗВО.

На даний час формуванням та реалізацією міграційної політики в Україні такі органи державної влади, як Міністерство внутрішніх справ України, Державна міграційна служба, Державна прикордонна служба, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Міністерство закордонних справ України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство освіти і науки України, Державна служба зайнятості України, Державна інспекція України з питань праці та Служба безпеки України. Найважливішим документом, який регулює міграційні процеси є Концепція державної міграційної служби.

Але дана система державної політики є недосконалою і має багато недоліків. Для їх усунення необхідно проводити ряд реформ. У першу чергу запровадити ефективну систему моніторингу за трудовими мігрантами щоб забезпечити владу інформацією про її реальні показники. Далі необхідно вдосконалювати законодавчі бази, приділяючи особливу увагу протидії нелегальній міграції, та поліпшити економічний стан в країні, створити сприятливі умови для підприємців.

Для того щоб Україна покращила якість вищої освіти та конкурентоспроможність майбутніх спеціалістів необхідно проводити ряд заходів: налагодити зв'язки між державою, роботодавцем та ЗВО, створення науково-дослідницьких або аналітичних центрів при ЗВО, профорієнтаційна робота зі школярами, активно обновлювати сайти закладів, соціальні мережі, робити рекламу та працювати із школярами, але, для цього необхідно залучити додатковий персонал, який зніме з викладачів обов'язок рекрутингу школярів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Драган О.І. Демографія: конспект лекцій для студентів напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання / О. І. Драган., Т.І. Тертична. – К.: НУХТ, 2014. – 132 с.
2. Герасимчук А.А., Палеха Ю.І., Шиян О.М. Соціологія: Навч. посібник — 4-те вид., випр. й доп.— К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004.— 246 с.
3. Ю.Г. Козак, Д.Г. Лук'яненко Міжнародна економіка: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Козак Ю. Г., Лук'яненко Д. Г., Макогон Ю. В. та ін.; За ред. Ю. Г. Козака, Д. Г. Лук'яненка, Ю. В. Макогона — К.: Центр учбової літератури, 2009. —560 с.
4. Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Балабанов К.В. Міжнародна економіка: Навчальне електронне видання / К.В. Балабанов, О.В. Булатова, Ю.І. Чентуков. – Маріуполь: МДУ, 2013. – 552 с.
6. Міжнародна економіка : навч. посіб. / За ред. Г. Е. Гронтковської / Г. Е. Гронтковська, О. І. Ряба, А. М. Венцурик, О. І. Красновська. – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 384 с.
7. Колот А. Реалізація основних принципів Болонської декларації при підготовці фахівців економічного профілю /А. Колот // Вища школа. – 2004. – № 2–3. – С. 20–33.
8. Кислова О. Н. Исследование академической мобильности украинских студентов методом построения дерева классификации / О. Н. Кислова, Л. Г. Сокурская // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – 2011. – № 948. – С. 221–228.
9. Лісовий В. М. Мотивована академічна мобільність як засіб інтеграції у міжнародний освітній простір [Електронний ресурс] / В. М. Лісовий, В. А. Капустник, І. В. Завгородній // Медична освіта. - 2013. - № 2. - С. 61-64. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mosv_2013_2_17

10. Болотська О. А. Чинники соціальної мобільності сучасної молоді в контексті реформування системи вищої освіти [Електронний ресурс] / О. А. Болотська. // Науковий вісник Донбасу. - 2012. - № 4. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2012_4_24

11. Третяк О. С. Академічна мобільність та сучасні підходи до забезпечення якості вищої освіти в Україні [Електронний ресурс] / О. С. Третяк, С. О. Чебоненко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. - 2015. - Вип. 130. - С. 102-105. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2015_130_24

12. Білоцерківець В. В., Завгородня О. О., Лебедєва В. К. та ін. Міжнародна економіка. Підручник./ В.В. Білоцерківець, О.О. Завгородня, В.К. Лебедєва та ін.; За ред. А. О. Задой, В. М. Тарасевича – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 416 с.

13. Механізми політичного регулювання міграційних процесів у сучасній Україні [Електронний ресурс] / М. І. Малиха // Панорама політологічних студій. – 2014. – Вип. 12. – С. 130-137. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pps_2014_12_21

14. Пріоритети реформування державної міграційної політики України в умовах загальноєвропейського співробітництва/ М. О. Багмет, О. В. Палагнюк // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Сер. : Державне управління. - 2013. – Т. 214, Вип. 202. – С. 42-45. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdu_2013_214_202_9

15. Міграція як чинник розвитку в Україні [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.iom.org.ua/>

16. Офіційний сайт статистики України [Електронний ресурс]. – <http://www.ukrstat.gov.ua/>

17. Міграційний профіль України 2011-2015 [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://dmsu.gov.ua/images/files/MP2015.pdf>.

18. 65% українцев хотели бы поменять профессию [Електронний ресурс]

Онлайн журнал сайту rabota.ua. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://thepoint.rabota.ua/65-ukraintsev-hoteli-byi-pomenyat-professiyu/>.

19. Грошові перекази в Україну [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/transfer/>

20. When citing this report, please use the following wording: Eurofound (2019), *Minimum wages in 2019: Annual review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

21. Міграційна криза в Європі: пошуки шляхів розв'язання та наслідки для України [Електронний ресурс] / О. А. Малиновська // Стратегічні пріоритети. – 2016. – № 3. – С. 104–114. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa_2016_3_

22. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні, 2017 – Режим доступу до ресурсу: <http://www.iom.org.ua/>

23. Дорошенко Г. О. Міграція робочої сили як показник неефективності державного управління розвитком трудового потенціалу в Україні / Г. О. Дорошенко, І. М. Абрамова // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2015. – № 2. – С. 214-221. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/uazt_2015_2_27http://www.ier.com.ua/files//publications/Policy_Briefing_Series/PB_01_migration_2013_ukr.pdf

24. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми: Україна, Молдова, Білорусь та Грузія, 2019 – Режим доступу до ресурсу: <http://www.iom.org.ua/>

25. Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики Республіки Польща [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.mpips.gov.pl/>

26. Офіційний сайт аналітичного центру CEDOS [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-zakordonom-skilky-ta-chomu>

27. Офіційний сайт Навчання у Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.info.studyinpoland.pl/>

28. Повідомлення про оприлюднення проекту постанови Кабінету

Міністрів України «Про затвердження Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» [Електронний ресурс]. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://dmsu.gov.ua/normatyvna-baza/proekty-normatyvnykh-aktiv-hromadske-obhovorennia/3203-pro-zatverdzhennya-strategiji-derzhavnoji-migratsijnoji-politiki-ukrajini-na-period-do-2025-roku>.

29. Грінько І. М. Міжнародна міграція трудових ресурсів України та Болгарії: вплив на сталий економічний розвиток держав / І. М. Грінько // Економічний часопис-XXI. – 2016. – № 160. - С. 27-31. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecchado_2016_160_6

ДОДАТОК А

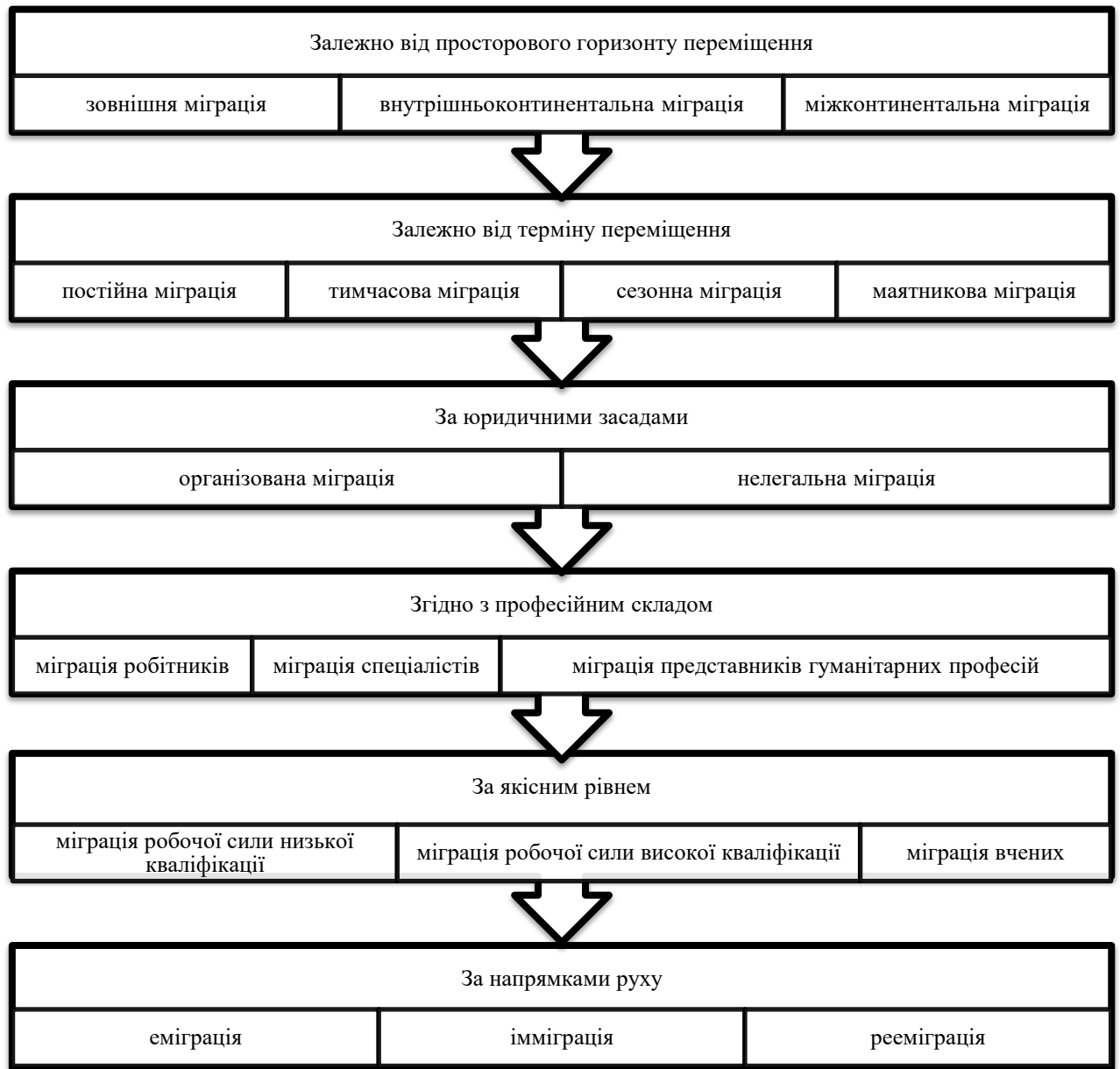


Рисунок А.1 – Класифікація міжнародних процесів

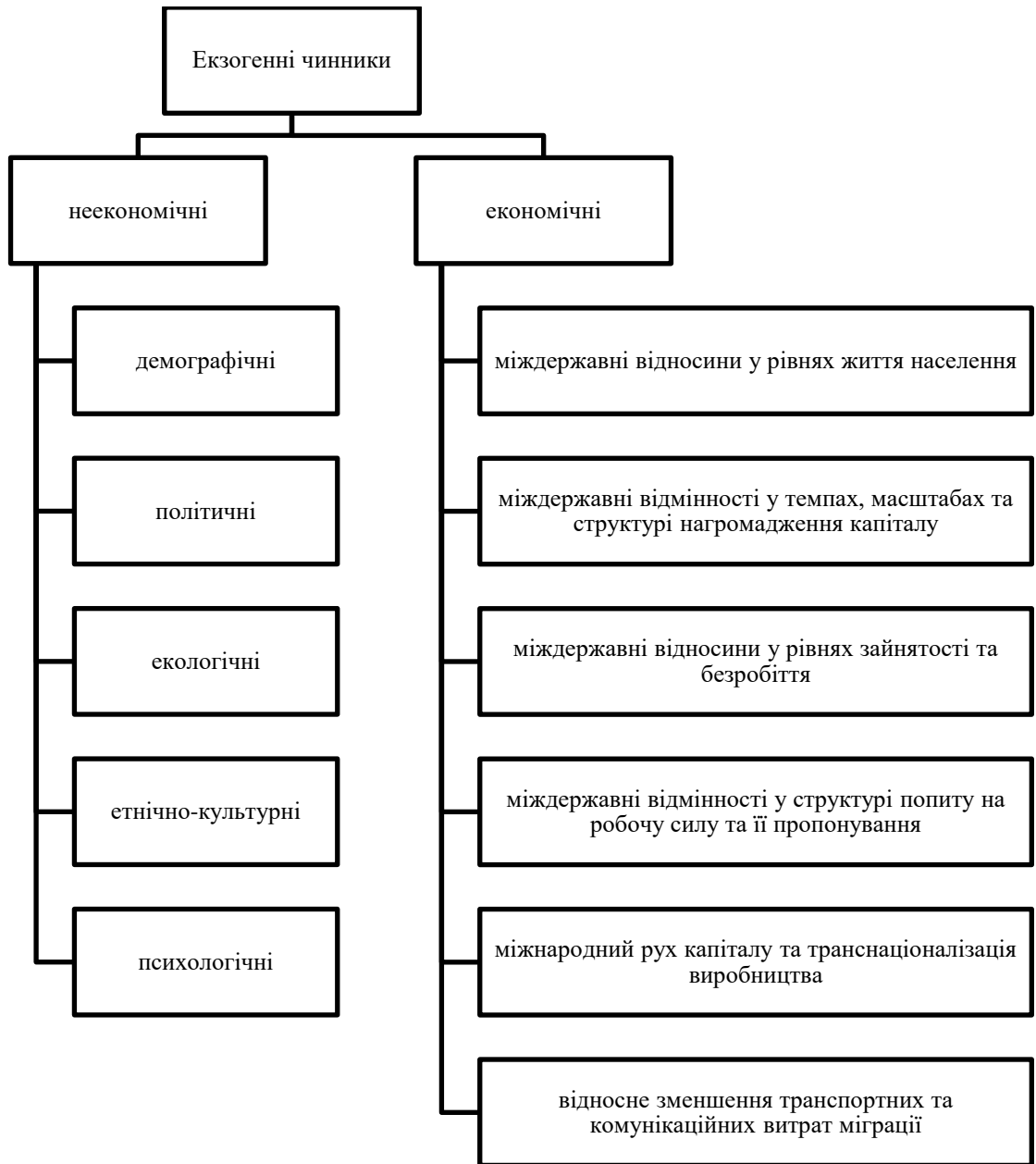


Рисунок А.2 – Екзогенні економічні чинники міжнародної міграції робочої сили [7].

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1 – Діючі нормативно-правові акти в Україні щодо трудової міграції

| Назва документа | Характеристика |
|---|---|
| Конституція України | Гарантії прав на свободу пересування та вибір місця проживання, вільний виїзд та повернення до країни, захист громадян з боку держави під час їхнього тимчасового перебування за кордоном, а також не дискримінація іноземців, можливість в рамках закону набути притулок в Україні |
| Концепція державної міграційної політики України | Відповідно до цієї державної програми, на міграційну політику України покладені такі завдання та функції: забезпечення виконання конституційної гарантії щодо вільного пересування громадян України через державний кордон на законних підставах та запобігання прецедентів нелегальної міграції; усебічний захист прав та законних інтересів українських громадян, що тимчасово або перманентно перебувають за кордоном; здійснення контролю за імміграцією іноземців в Україну та закріплення правового статусу тих іноземних громадян, які на законних підставах перебувають на території нашої держави; гарантії надання притулку біженцям та особам без громадянства відповідно до міжнародно-правових зобов'язань України |
| Стратегія державної міграційної політики України 2025 | Основні цілі цієї стратегії щодо трудової міграції полягають у тому, що з боку держави планується знизити адміністративні бар'єри для свободи пересування населення України, зменшення негативних наслідків еміграції та сприяння поверненню українців додому, протидія нелегальній міграції, забезпечення інтеграції та всебічної допомоги біженцям та іноземцям. |
| Закону України «Про зайнятість населення» | Закон визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізацію їхніх прав на соціальний захист від безробіття. |
| Закон «Про зовнішню трудову міграцію» | За цим законом визначаються правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном і членів їх сімей. Цей закон з 2015 року не змінювався. |

ДОДАТОК В

Таблиця В.1 – Кількість ЗВО та студентів

| | 2013/2014 | 2014/2015 | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Кількість ЗВО, од. | 767 | 664 | 659 | 657 | 661 |
| Кількість студентів, осіб | 1992882 | 1689226 | 1605270 | 1586754 | 1538565 |
| Кількість прийнятих, осіб | 428356 | 361110 | 323064 | 313856 | 323577 |

Таблиця В.8 – Динаміка кількості українських студентів в закордонних ЗВО, осіб

| Країна | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Польща | 9620 | 14951 | 22833 | 30041 | 33370 | 37780 |
| Росія | - | 4554 | 9458 | 11636 | 11440 | 11360 |
| Німеччина | 8521 | 8671 | 8842 | 9088 | 9638 | 9388 |
| Канада | 1 609 | 2 046 | 2466 | 2769 | 3425 | - |
| Чехія | 1326 | 1522 | 1780 | 2137 | 2471 | 2652 |
| Італія | 1741 | 1889 | 2169 | 2334 | 2536 | 2718 |
| США | 1490 | 1464 | 1551 | 1680 | 1817 | 1928 |
| Іспанія | 1323 | 1418 | 1545 | 1612 | 1762 | - |
| Австрія | 1157 | 1176 | 1344 | 1458 | 1625 | 1690 |
| Франція | 1282 | 1320 | 1332 | 1348 | - | - |
| Словаччина | 128 | 176 | 389 | 683 | 1169 | 1851 |
| Угорщина | 735 | 724 | 706 | 729 | 838 | 814 |
| Великобританія | 710 | 835 | 835 | 820 | 770 | - |
| Болгарія | 411 | 463 | 519 | 561 | 669 | 1232 |
| Туреччина | 282 | 363 | 429 | 464 | 506 | 529 |
| Литва | 232 | 170 | 236 | 361 | 377 | 528 |
| Румунія | 189 | 207 | 187 | 246 | 327 | 427 |
| Португалія | 472 | 452 | 408 | 415 | 369 | 372 |
| Швейцарія | 283 | 297 | 312 | 332 | 349 | 359 |
| Греція | 316 | 326 | 274 | 285 | - | -- |
| Білорусь | 168 | 164 | 215 | 290 | 283 | 223 |
| Латвія | 188 | 233 | 196 | 233 | 242 | 252 |
| Естонія | 106 | 117 | 157 | 230 | 292 | 301 |
| Бельгія (Фландрія) | 198 | 206 | 199 | 178 | 182 | 178 |
| Бельгія (Валлонія) | 26 | 34 | 35 | 36 | - | - |
| Норвегія | - | - | 202 | 247 | 205 | 167 |
| Фінляндія | 178 | 125 | 166 | 184 | 175 | 155 |
| Австралія | 68 | 113 | 144 | 164 | 172 | 155 |
| Нідерланди | 93 | 103 | 120 | 143 | 149 | 183 |

Продовження таблиці В.8

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Швеція | 295 | 139 | 129 | 146 | 131 | - |
| Молдова | 165 | 164 | 160 | 139 | 117 | 108 |
| Кіпр | - | 125 | 127 | 117 | 105 | - |
| Словенія | 25 | 27 | 33 | 46 | 72 | 83 |
| Азербайджан | 46 | 12 | 21 | 36 | 32 | 52 |
| Грузія | 11 | 7 | 13 | 34 | 40 | 31 |
| Ірландія | 14 | 14 | 12 | 26 | 26 | 34 |
| Хорватія | 12 | 13 | 14 | 10 | 44 | - |
| Сербія | 4 | 8 | 9 | 0 | 20 | - |
| Південна Корея | 49 | 37 | 45 | 43 | 40 | 43 |
| Разом | 33473 | 44665 | 59612 | 71301 | 75785 | 75593 |

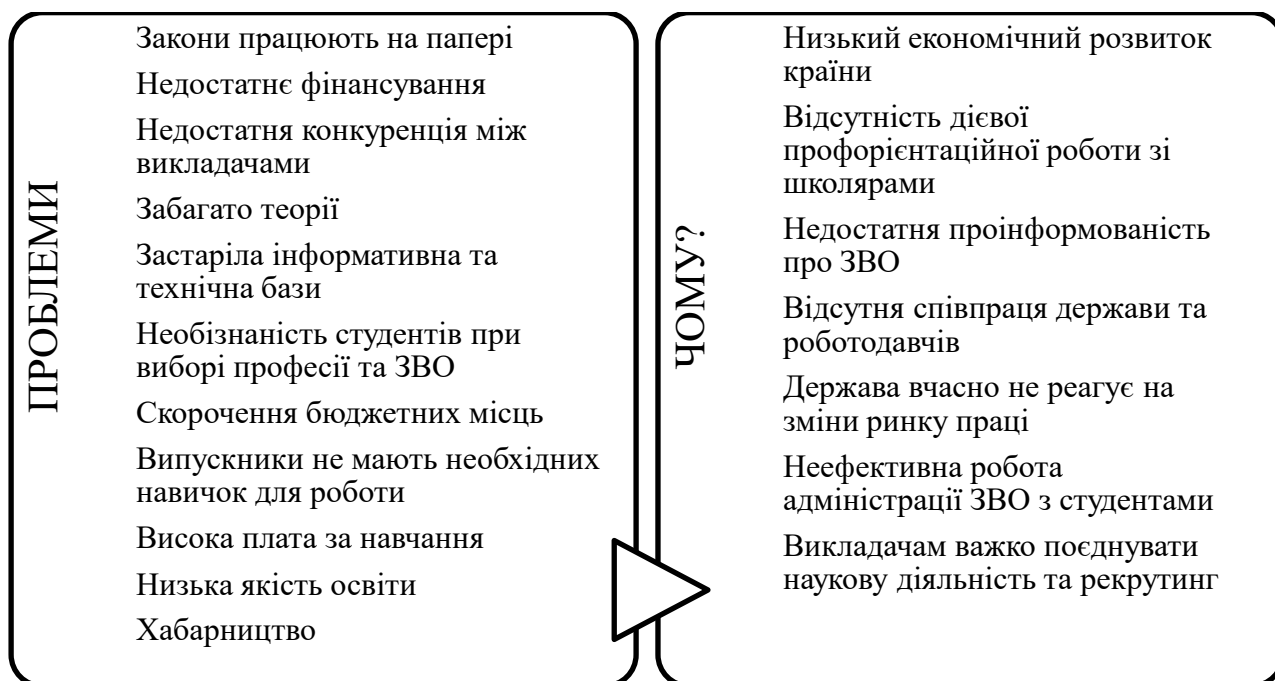


Рисунок В.3 – Проблеми вищої освіти в Україні

ДОДАТОК Г



Рисунок Г.1 – Оцінка кількості трудових мігрантів у 2016 р., ос. [15; 16].

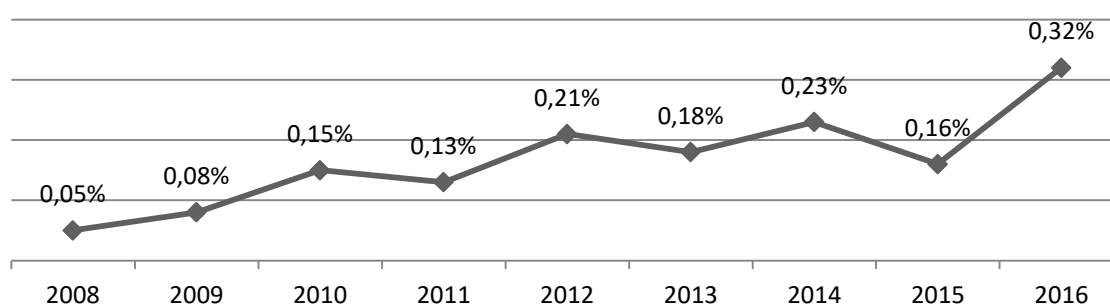


Рисунок Г.2 – Динаміка довгострокової трудової міграції (у відсотках до загальної кількості населення)

Таблиця Г.3 – Основні країни призначення трудових мігрантів України [12].

| Країна призначення | Довгострокові трудові мігранти | Короткострокові трудові мігранти |
|---------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Російська Федерація | 81362 | 123464 |
| Польща | 95346 | 45737 |
| Чеська Республіка | 77548 | 25380 |
| Італія | 66531 | 9782 |
| Білорусь | 10594 | 11897 |

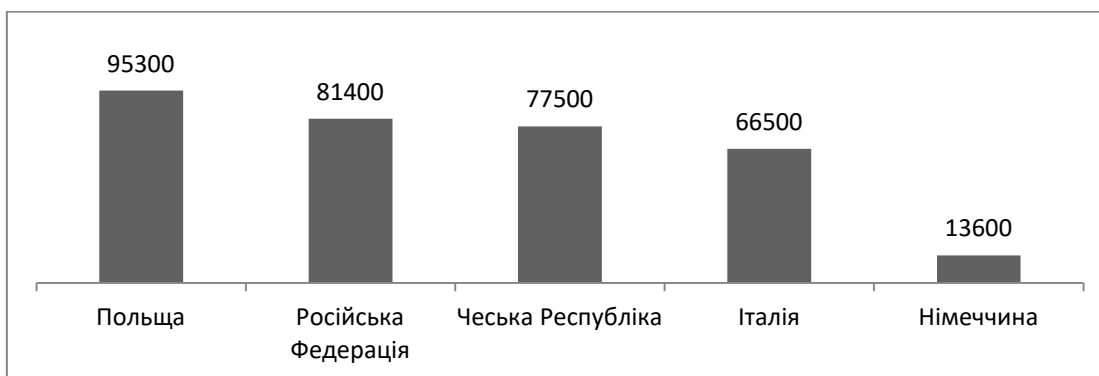


Рисунок Г.4 – Основні країни призначення довгострокових трудових мігрантів з України у 2016 р., осіб

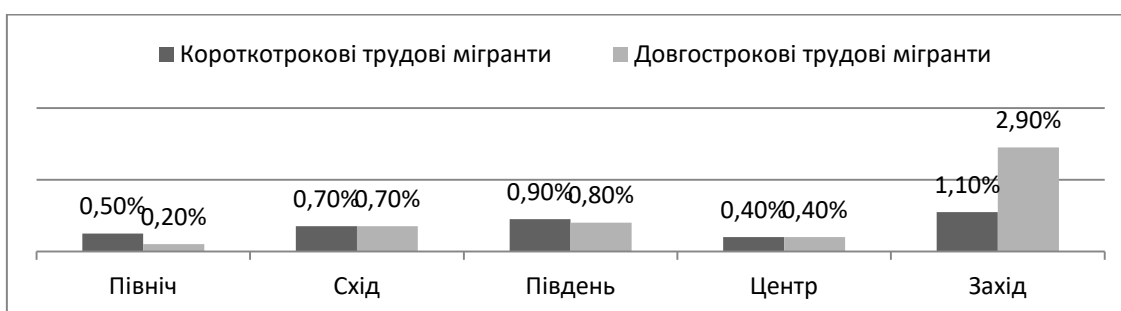


Рисунок Г.5 – Кількість трудових мігрантів у відсотках до загальної чисельності населення відповідного регіону України

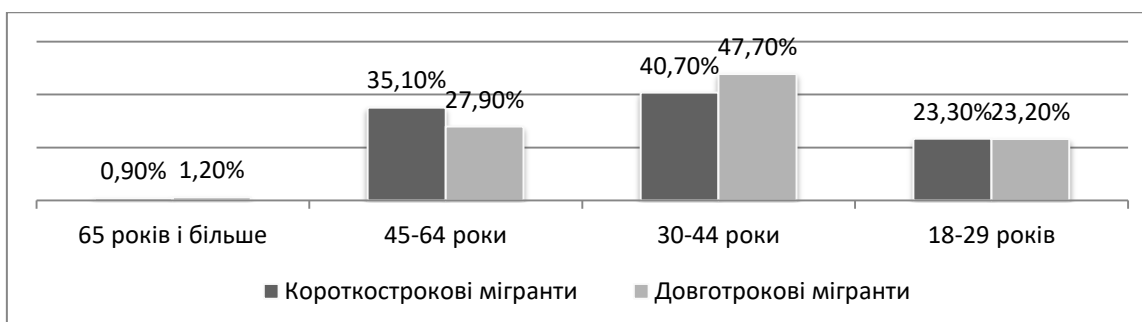


Рисунок Г.6 – Кількість трудових мігрантів за віковими групами [12]

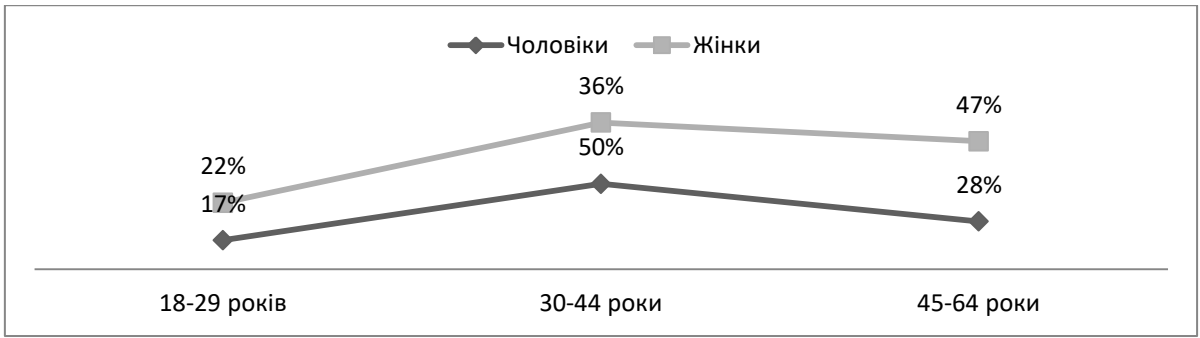


Рисунок Г.7 – . Гендерний розподіл українських трудових мігрантів у відсотках за віковими групами [12]



Рисунок Г.8 – Сфера зайнятості українських трудових мігрантів за кордоном

| Причини | Наслідки |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • економічна та політична нестабільність • наявність тіньового ринку праці • економічна нерозвиненість регіонів (Західна частина України) • низька заробітна плата • низько розвинута система дотримання соціального захисту • дискримінація роботодавцем працівників • можливість реалізувати себе закордоном • кращі умови праці закордоном • можливість отримати кращу освіту закордоном | <ul style="list-style-type: none"> • кадрова криза в Україні • підвищення кількості українських нелегальних трудових мігрантів закордоном • фінансова вигода для держави, якщо зароблені гроше будуть повертатися в Україну • набуття мігрантами досвіду на міжнародному ринку праці та перенесення його до українських організацій • відтік кваліфікованих кадрів • відтік майбутньої робочої сили з України (відтік студентів) • негативні зрушення в демографічній ситуації |

Рисунок Г.9 – Причини та наслідки української трудової міграції

ДОДАТОК Д

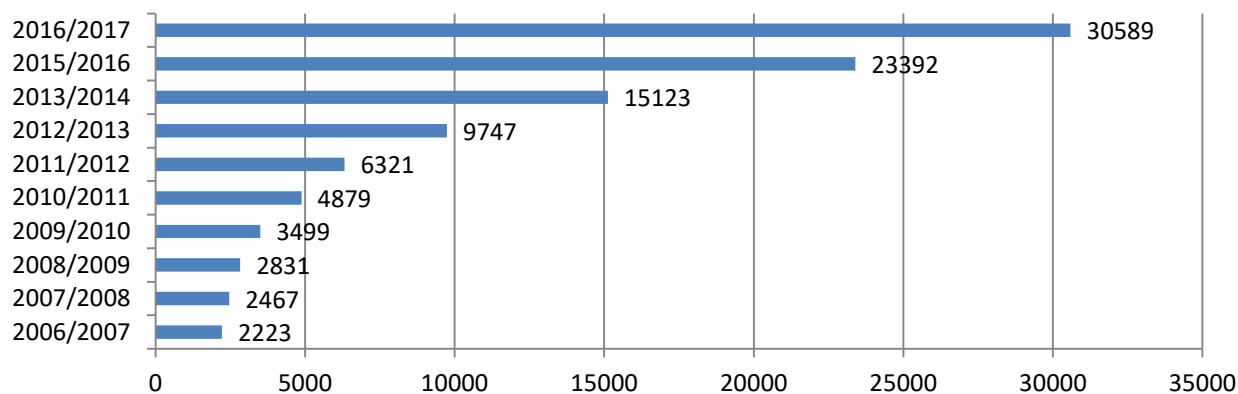


Рисунок Д.1 – Динаміка кількості українських студентів у Польщі, осіб

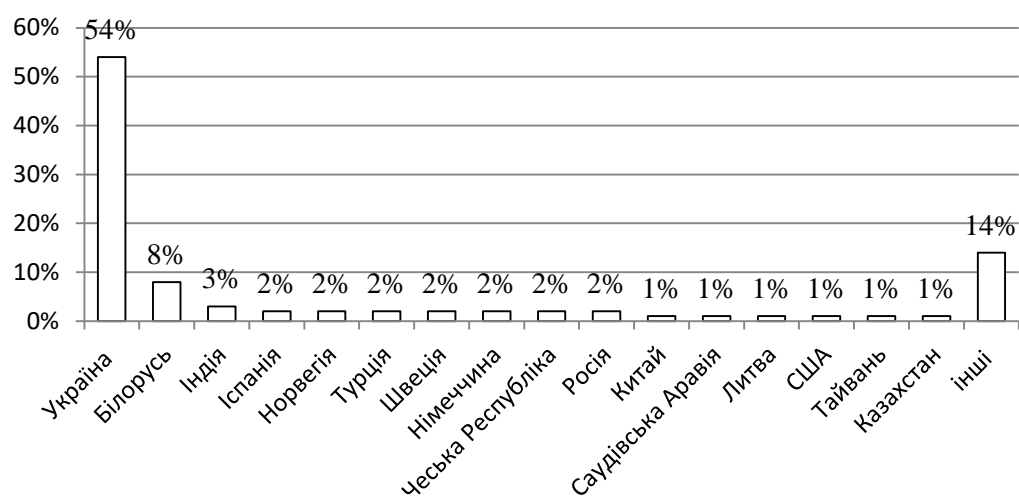


Рисунок Д.2 – Кількість іноземних студентів у Польщі, %

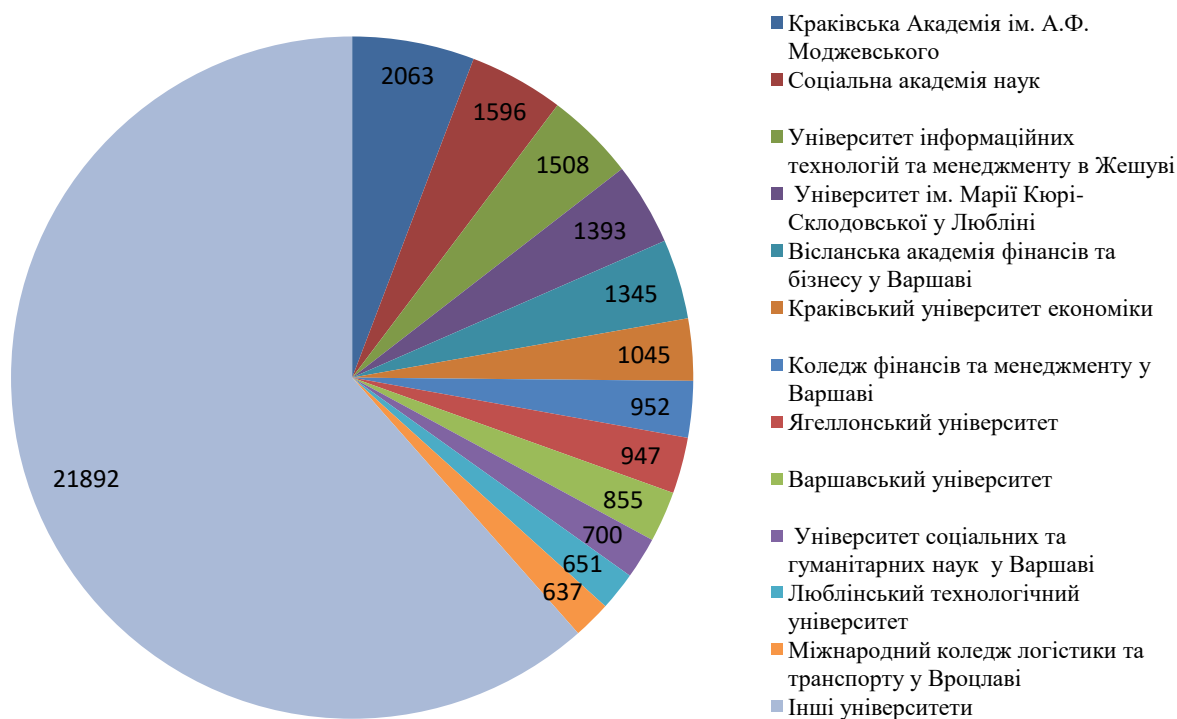


Рисунок Д.3 – Кількість українських студентів в 2016/2017 навчальному році у польських вузах, осіб

ДОДАТОК Е

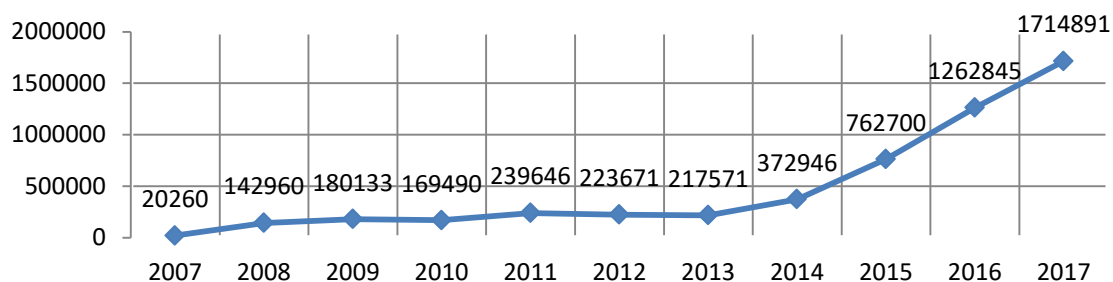


Рисунок Е.1 – Кількість заяв роботодавців про намір доручити роботу українцю у динаміці, од. [26]

Таблиця Е.2 – Кількість дозволів на працю в Польщі, %

| 2014 | | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|
| Україна | 60,27% | Україна | 51,85% | Україна | 52,24% | Україна | 60,27% |
| В'єтнам | 5,43% | Китай | 8,30% | Китай | 7,90% | В'єтнам | 5,43% |
| Китай | 4,89% | В'єтнам | 5,88% | В'єтнам | 5,71% | Китай | 4,89% |
| Республіка Білорусь | 4,20% | Республіка Білорусь | 4,98% | Республіка Білорусь | 5,13% | Республіка Білорусь | 4,20% |
| Індія | 2,84% | Індія | 2,78% | Індія | 3,33% | Індія | 2,84% |
| Узбекистан | 2,43% | Турція | 2,72% | Турція | 2,47% | Узбекистан | 2,43% |
| Республіка Молдова | 2,35% | Узбекистан | 2,45% | Узбекистан | 2,43% | Республіка Молдова | 2,35% |
| Турція | 1,58% | Росія | 1,84% | Росія | 2,10% | Турція | 1,58% |
| Росія | 1,50% | Республіка Молдова | 1,57% | Республіка Молдова | 1,79% | Росія | 1,50% |
| Сербія | 1,40% | Північна Корея | 1,30% | США | 1,39% | Сербія | 1,40% |
| разом | 86,88% | разом | 83,66% | разом | 84,50% | разом | 86,88% |

Таблиця Е.3– Розподіл заяв роботодавців про намір доручити роботу українцю за видами діяльності, професіями та спеціальностями в Польщі, од.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------|------|--------|--------|
| За видом діяльності | | | | |
| Сільське господарство, лісове господарство, мисливство та рибальство | 176651 | 272 | 334190 | 303462 |
| Видобування та видобуток корисних копалин | 251 | 14 | 1056 | 970 |
| Промислова обробка | 42191 | 2044 | 157892 | 217750 |
| Виробництво та постачання електроенергії, газу, пари, гарячої води та повітря для систем кондиціонування | 57 | 0 | 515 | 380 |
| Водопостачання; управління каналізацією та відходами та діяльність, пов'язана з меліорацією | 2114 | 31 | 8984 | 10890 |
| Архітектура | 52525 | 1483 | 159864 | 214793 |
| Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автомобілів, у тому числі мотоциклів | 15075 | 356 | 49296 | 63230 |
| Транспорт та зберігання | 10717 | 83 | 55575 | 76267 |
| Проживання та харчування | 4331 | 86 | 24196 | 41788 |
| Інформація та зв'язок | 2885 | 20 | 4468 | 5128 |
| Фінансова та страхова діяльність | 854 | 15 | 1966 | 2677 |
| Послуги з нерухомості | 1111 | 48 | 4616 | 5154 |
| Професійна, наукова та технічна діяльність | 4127 | 37 | 30549 | 28624 |
| Адміністративна та допоміжна діяльність | 29996 | 4493 | 361890 | 676264 |
| Державне управління та національна оборона | 28 | 0 | 148 | 115 |
| Освіта | 383 | 3 | 1711 | 2059 |
| Охорона здоров'я та соціальна допомога | 411 | 1 | 1724 | 3690 |
| Діяльність, пов'язана з культурою, розвагою та відпочинком | 746 | 7 | 2037 | 2792 |
| Інші послуги | 15940 | 568 | 42586 | 44967 |
| Домогосподарства, де працюють працівники, домашні господарства, що виробляють товари та надають послуги для власних потреб | 12525 | 14 | 19547 | 13855 |
| Екстратериторіальні організації та команди | 28 | 0 | 35 | 36 |
| Великі групи професій і спеціальностей | | | | |
| Представники державних органів, вищі посадові особи та керівники | 318 | 4 | 838 | 1134 |
| Спеціалісти | 5067 | 74 | 8005 | 7057 |
| Технік та інший персонал середнього рівня | 3077 | 51 | 26029 | 44024 |
| Службовці офісу | 6054 | 322 | 46465 | 80379 |
| Службовці та постачальники послуг | 18893 | 503 | 62391 | 74237 |
| Ролініка, садівники, лісники та рибалки | 36566 | 94 | 55084 | 54842 |
| Промисловці та ремісники | 45839 | 4804 | 229631 | 309353 |
| Оператори та агрегати машин і приладів | 10074 | 296 | 102988 | 190946 |
| Працівники на простих робочих місцях | 247047 | 3422 | 731279 | 952917 |
| Збройні сили | 13 | 5 | 135 | 2 |

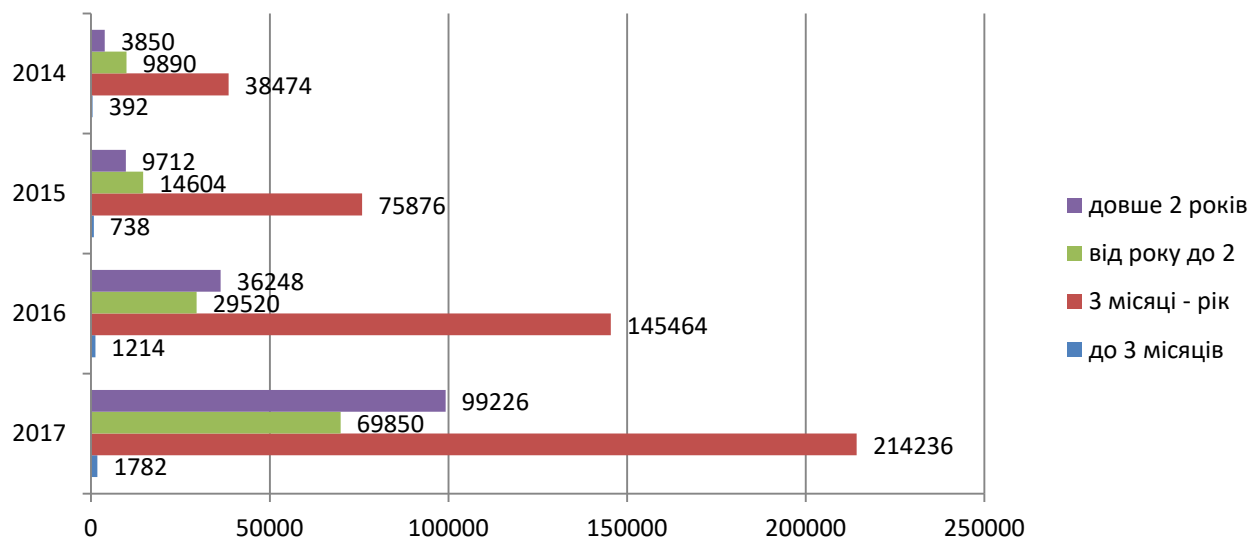


Рисунок Е.4– Дозволи на працю в Польщі залежно від тривалості перебування у країні