



Authors' contribution/
Wkład autorów:
A. Zaplanowanie badań/
Study design
B. Zebranie danych/
Data collection
C. Analiza statystyczna/
Statistical analysis
D. Interpretacja danych/
Data interpretation
E. Przygotowanie tekstu/
Manuscript preparation
F. Opracowanie
piśmiennictwa/
Literature search
G. Pozyskanie funduszy/
Funds collection

CIRCULAR MIGRATION OF RURAL POPULATION IN UKRAINE: POLICY CHANGES AND DIRECTIONS

MIGRACJA WAHADŁOWA LUDNOŚCI WIEJSKIEJ NA UKRAINIE: ZMIANY I KIERUNKI POLITYKI

Yulia Tsybulska^{1(A,B,D,E,F)}, Vitaliy Krupin^{2(A,B,D,E,F)}

¹State Institution "Institute of Regional Research of NAS of Ukraine", Lviv /
Instytucja Państwowa "Instytut Badań Regionalnych NAN Ukrainy", Lwów

²Institute of Rural and Agricultural Development of PAS, Warsaw /
Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN, Warszawa

Tsybulska Y., Krupin V. (2016), *Circular migration of rural population in Ukraine: policy changes and directions/ Migracja wahałowa ludności wiejskiej na Ukrainie: zmiany i kierunki polityki*. Economic and Regional Studies, Vol. 9, No. 3, pp. 20-32.

ORIGINAL ARTICLE

JEL code: F22

Submitted:
March 2016
Accepted:
May 2016

Number of characters:
34020
Tables: 0
Figures: 1
References: 18

ORYGINALNY ARTYKUŁ
NAUKOWY

Klasyfikacja JEL: F22

Zgłoszony:
Marzec 2016
Zaakceptowany:
Maj 2016

Liczba znaków ze spacjami:
34771
Tabele: 0
Rysunki: 1
Literatura: 18

Summary

Subject and purpose of work: The article aims to investigate the essence and features of cross-border circular migration of rural population in order to substantiate the changes and directions of the policy concerning cross-border labor markets as well as defining its role and ability to reduce the risks of permanent emigration.

Materials and methods: The study was based on the publications of Ukrainian and foreign scientists concerning the theories of regional economy and the policy of the development of cross-border regions, cross-border cooperation and circular migration of rural population.

Results: The influence of a variety of factors upon the development of cross-border circular migration have been analyzed. Features of current cross-border policies and circular migration in Ukraine were described and challenges in order to aid the rural population in their economic activities were defined.

Conclusions: Changes in the policy concerning cross-border cooperation in Ukraine are needed in order to gain maximum benefits from cross-border circular migration.

Keywords: rural population, migration, cross-border policy, circular migration, cross-border labor market

Streszczenie

Przedmiot i cel pracy: Zbadanie istoty i cech transgranicznej migracji wahałowej ludności wiejskiej celem uzasadnienia zmian i kierunków polityki dotyczącej transgranicznych rynków pracy, określenie jej roli i zdolności zmniejszania ryzyka emigracji stałej.

Materiały i metody: Wykorzystano prace ukraińskich i zagranicznych badaczy dotyczące teorii ekonomii regionalnej i polityki rozwoju regionów transgranicznych, współpracy transgranicznej i migracji ludności wiejskiej.

Wyniki: Przeanalizowane są wpływy różnorodnych czynników na rozwój transgranicznej zarobkowej migracji wahałowej. Opisano cechy obecnej polityki transgranicznej i migracji wahałowej na Ukrainie; zdefiniowano wyzwania w celu pomocy ludności wiejskiej w ich działalności gospodarczej.

Wnioski: Dla optymalnego wykorzystania transgranicznej migracji wahałowej i zmniejszenia jej negatywnych skutków potrzebne są zmiany polityki dotyczącej współpracy transgranicznej na Ukrainie.

Słowa kluczowe: ludność wiejska, migracja zarobkowa, polityka rozwoju transgranicznego, transgraniczna migracja wahałowa, transgraniczny rynek pracy

Address for correspondence/ Adres korespondencyjny: PhD Yulia Tsybulska, State Institution "Institute of Regional Research named after M.I. Dolishniy of National Academy of Sciences of Ukraine", Kozelnytska St. 4, 79026 Lviv, Ukraine; phone: +38 0673950337; e-mail: julia_5@ukr.net
PhD Vitaliy Krupin, Institute of Rural and Agricultural Development of PAS, Nowy Świat 72, 00-330 Warsaw, Poland; phone: +48 787-238-746; e-mail: vitaliy.krupin@gmail.com;

Journal indexed in/ Czasopismo indeksowane w: AGRO, BazEkon, Index Copernicus Journal Master List, ICV 2015: 81.26; Polish Ministry of Science and Higher Education 2015: 9 points/ AGRO, BazEkon, Index Copernicus Journal Master List ICV 2015: 81,26; Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego 2015: 9 punktów. **Copyright:** © 2016 Pope John Paul II State School of Higher Education in Białą Podlaska. All articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

Introduction

Peculiarities in development of rural areas in Ukraine and inability to utilize their labor potential challenges the Ukrainian rural population to search for sources of income outside of the places of their permanent residence. Cross-border cooperation of Ukraine with neighboring countries, primarily with members of European Union, gives the rural population of border regions the ability to solve this issue with minimal negative consequences – by employment in a neighboring country, which is more convenient and easier not only in technical terms, compared with employment in distant countries, but also carries less dangers of permanent emigration of Ukrainian population abroad.

Materials and methods of research

The goal of the research is an analysis of peculiarities of rural population's cross-border commuting and defining of main challenges and future improvements for state and regional policy toward solution of existing issues.

Most of Ukrainian and foreign researchers, who dealt with the essence, types and consequences of migration, as well as peculiarities in formation of regional labor markets, concentrated their attention on internal (domestic) labor markets, on general migration processes, or on analysis of labor resources of rural areas and search for local employment opportunities for rural inhabitants, leaving the issues of cross-border labor markets, peculiarities of cross-border commuting and the possibilities of their utilization for generation of income for rural population without proper attention.

In the Institute of Regional Researches of National Academy of Sciences of Ukraine, during the researches of the projects "Infrastructural support for development of cross-border labor markets in Ukraine" and "Development of cross-border markets and evaluation of their environment", which were performed by Nadiya Mikula, Yevgheniy Matveyev, Iryna Tymchko, Vitaliy Krupin, Yulia Tsybul'ska and Oksana Tsisinska (Mikula H. et al., 2013), the substantiation of fundamental theoretical and methodological basics for functioning of cross-border markets was begun, including the definition of the essence of cross-border commuting, yet they still require farther research.

Theoretical and methodological basics for this article are the works of Ukrainian and foreign scientists concerning the issues of regional economy, economic theories devoted to research of cross-border regions, rural areas, basics of cross-border cooperation and migration processes – both interregional and international, as well as peculiarities in functioning and development of labor markets.

Methods of research include theoretical generalization and comparison, comparative and graphical analysis, systemic analysis, structural and logical analysis, analysis and synthesis, and other.

Wstęp

Specyfika rozwoju obszarów wiejskich na Ukrainie oraz brak możliwości wykorzystania potencjału pracowniczego jest wyzwaniem dla ukraińskiej społeczności wiejskiej, która musi poszukiwać źródeł przychodu poza miejscem stałego pobytu. Współpraca transgraniczna Ukrainy z sąsiadującymi państwami, przede wszystkim krajami członkowskimi Unii Europejskiej, przy minimalnych negatywnych skutkach umożliwia społeczności wiejskiej regionów przygranicznych rozwiązanie tego problemu – poprzez zatrudnienie w sąsiednim kraju, co, w porównaniu z zatrudnieniem w bardziej odległych krajach, jest bardziej praktyczne i prostsze nie tylko pod względem technicznym, lecz także niesie ze sobą mniejsze ryzyko trwałej emigracji ludności Ukrainy.

Materiały oraz metody badań

Celem niniejszych badań jest analiza specyfiki migracji wahadłowej społeczności wiejskiej oraz określenie głównych zadań polityki państwowej i regionalnej oraz przyszłych usprawnień dotyczących rozwiązania istniejących problemów.

Większość badaczy z Ukrainy i innych krajów, którzy zajmowali się istotą, rodzajami oraz następstwami migracji, jak również specyfiką tworzenia się regionalnych rynków pracy, skoncentrowała swoją uwagę na wewnętrznych (krajowych) rynkach pracy, na procesach migracyjnych, czy na analizie potencjału pracowniczego obszarów wiejskich oraz możliwościach znalezienia zatrudnienia dla mieszkańców wsi lokalnie, nie poświęcając wystarczającej uwagi tematowi transgranicznych rynków pracy, specyfiki migracji wahadłowej oraz możliwości ich wykorzystania w celu generowania dochodu dla ludności wiejskiej.

W Instytucie Badań Regionalnych Narodowej Akademii Nauk Ukrainy podczas badań Nadiyi Mikuli, Yewgheniya Matveyeva, Iryny Tymchko, Vitaliya Krupina, Yulii Tsybul'skiej i Oksany Tsisinskiej (Mikula H. i in., 2013) nad projektami: „Wsparcie infrastrukturalne dla rozwoju transgranicznych rynków pracy na Ukrainie” oraz „Rozwój transgranicznych rynków i ocena ich funkcjonowania” rozpoczęto dokumentowanie kluczowych teoretycznych oraz metodologicznych wytycznych odnośnie funkcjonowania transgranicznych rynków, w tym określenie istoty migracji wahadłowych. Zagadnienia te wymagają jednak nadal dalszych badań.

Teoretyczne i metodologiczne podstawy, które posłużyły do napisania tego artykułu, są wynikiem pracy ukraińskich i zagranicznych naukowców nad problemami regionalnej gospodarki, teoriami gospodarczymi poświęconymi badaniom regionów transgranicznych, obszarów wiejskich, podstaw współpraci transgranicznej oraz procesów migracyjnych – zarówno międzyregionalnych, jak i międzynarodowych, jak również specyfiki funkcjonowania i rozwoju rynków pracy.

Zastosowano następujące metody badawcze: teoretyczna generalizacja i metoda porównawcza, analiza

Informational basis for the research are the materials of domestic and foreign scientific institutions and organizations, materials of periodic journals, legislative acts of European Commission, Parliament of Ukraine, Cabinet of Ministers of Ukraine, Administration of the President of Ukraine, European Commission, as well as other sources located on the Internet network, all listed in bibliography.

Research results

The level of labor force's mobility is an important characteristic of cross-border labor market, which is a system of relations dealing with employment on the other side of the border in the boundaries of one cross-border region. It is not just an aggregation of regional markets, but a system, which is based on interrelations and intercomplementarity, functioning of which leads to synergetic effect ensuring competitiveness of a cross-border region. This particular characteristic of the cross-border labor market is what ensures its efficient functioning, flexibility and adaptability to changes in correlation of supply and demand of labor force. This is the context in which the peculiarities of cross-border commuting of rural population should be viewed, as it is the phenomenon, which minimizes the emigrational risks, at the same time improving the financial conditions of workers from villages.

Our definition of cross-border commuting, used in this research, means short-term regular trips from the place of permanent residence on short distances to the neighboring country in order to perform work on another side of the border in the boundaries of one cross-border region.

Using the terminology of European Union, a cross-border commuter can be characterized by two criteria: political and temporal (European Commission 2009). According to the political criteria, a cross-border commuter is a person, who resides on one side of the border and travels to work to the other side. As the temporal criteria states, the cross-border commuter is the one who is returning to the place of his permanent residence at least once a week. Yet, due to growth of quantity of seasonal labor commuters, also those people are included here who return home periodically. Therefore, depending on the length of their stay abroad we can outline daily, weekly and long-term commuters. We could also classify commuters in cross-border region according to the amplitude of work distance from the main place of residence. The center of gravitation of a cross-border commuter is the area adjacent to the bordering region, in which the commuter resides, as well as a more distant territory in boundaries of neighboring country. Expansion of the gravitation zone of a commuter is possible only in case of the highest level of development of border infrastructure, which would allow reaching the place of work with least transactional costs. Otherwise the commuter shall tend to prolong the time abroad, up to

porównawcza i graficzna, analiza systemowa, analiza strukturalna i logiczna, analiza i synteza, a także inne.

Informacyjnymi podstawami dla przeprowadzenia niniejszych badań są materiały krajowych i zagranicznych instytucji i organizacji, materiały z periodyków, aktów ustawodawczych Komisji Europejskiej, Parlamentu Ukrainy, Rady Ministrów Ukrainy, kancelarii Prezydenta Ukrainy, jak również różne źródła internetowe, wyszczególnione w bibliografii.

Wyniki badań

Poziom mobilności siły roboczej jest ważnym czynnikiem na transgranicznym rynku pracy, który to z kolei jest systemem powiązań poświęconym zatrudnieniu poza granicą kraju, ale w granicach jednego z regionów transgranicznych. Nie jest on tylko skupiskiem regionalnych rynków, lecz systemem, który opiera się na wzajemnych powiązaniach i wzajemnym uzupełnianiu się i którego funkcjonowanie prowadzi do efektu synergii zapewniającego konkurencyjność danego regionu transgranicznego. Ta szczególna cecha transgranicznego rynku pracy zapewnia wydajność jego funkcjonowania, elastyczność i zdolności adaptacyjne w odniesieniu do zaopatrzenia i wymagań siły roboczej. W tym właśnie kontekście powinno się rozpatrywać specyfikę migracji wahałowych społeczności wiejskich, gdyż jest ona zjawiskiem, które minimalizuje ryzyka emigracyjne, jednocześnie poprawiając warunki finansowe pracowników z wiosek.

Według definicji transgranicznej migracji wahałowej, którą zastosowano w niniejszym badaniu, jest ona periodycznym przemieszczeniem się z miejsca stałego pobytu na krótkie dystanse do sąsiedniego kraju w celu dojazdu do pracy, znajdującej się w innym państwie, lecz w granicach regionu transgranicznego.

Według terminologii unijnej migranta transgranicznego określa się dwoma kryteriami: politycznym oraz czasowym (Komisja Europejska 2009) Biorąc pod uwagę kryterium polityczne, migrant transgraniczny to osoba, która zamieszkuje po jednej stronie granicy, a podróżuje do pracy po drugiej stronie. Biorąc pod uwagę kryterium czasowe, migrant transgraniczny to osoba, która powraca do swojego stałego miejsca zamieszkania przynajmniej raz w tygodniu. Jednak ze względu na wzrost ilości migrantów sezonowych podróżujących do pracy, także oni są wliczani w tych, którzy wracają do domów okresowo. Dlatego też, w zależności od długości pobytu poza granicami państwa można wyróżnić migrantów dojeżdżających codziennie, cotygodniowo oraz długoterminowych. Migrantów w regionach transgranicznych można także sklasyfikować według amplitudy odległości do pracy od głównego miejsca zamieszkania. Centrum strefy grawitacyjnej migranta transgranicznego to obszar przyległy do regionu graniczącego, w którym migrant zamieszkuje, jak również bardziej odległe terytoria w granicach sąsiadującego kraju. Rozszerzenie strefy grawitacyjnej migranta jest możliwe tylko w przypadku najwyższego poziomu rozwoju

the final resettlement for permanent residence in the country of his work.

The intensity of cross-border mobility of labor force depends on many factors. According to neo-classical theory, the main factor of influence upon the decision of a labor migrant is the compensation – labor resources are moving towards the regions with higher level of work compensation (Niebuhr, Stiller 2004). Such approach does not take into account the factor of non-financial character, which often can have a significant influence upon the decision. In the theory of human capital the migration is being viewed as a way of investing into the latter, and focuses upon the benefits of both material and psychological character (Нестерова 2010). At the same time the hierarchy of key motives of cross-border commuters begins with the wish to improve their living conditions, satisfy the everyday needs, accumulate resources for education or establishment of own business, all the way up to satisfaction of higher non-material desires (self-development, wish to see the world, learn a new language, etc.) (Левцун 2005).

Substantial is the influence of macroeconomic factors upon the development of cross-border markets and intensity of labor commuting. According to the statement of George J. Borjas (Borjas 2005), who in his work entitled "Labor economics" evaluates the reasoning of labor migration for a worker and emphasizes that both employees and employing companies are looking for such markets, where they can get the highest price. Based on this are the following conclusions: the improvement of economic conditions in a country of destination increases the probability of emigration, while the improvement of conditions in a country of residence and growth of costs related to migration decrease the probability of the latter. Additionally, a 10% increase in differentiation of incomes in two neighboring countries increases the probability of migration by 7%; the increase of employment in the country of migrant's residence decreases the migration probability by 2%; and the increase in distance to the country of destination decreases the probability of migration by 50%. Also, in cases when highly qualified labor force costs not much higher than the unqualified labor (examples for this are the Great Britain or Sweden), the emigration of qualified workers grows. With the growth of differentiation in compensation for the workers with different levels of qualifications (for example, the Mexico) – intensification in migration of unqualified labor force appears (Лапшина 2009). According to the research, conducted by R. Ehrenberg and R. Smith (Ehrenberg, Smith 1985), the most mobile and ready for migration are the young people aged 20-24 years – 13% of this age group are migrating or are planning to migrate to a foreign country or a different region of their country (Колосницына, Суворова 2005).

Attractiveness of a temporary employment for rural inhabitants of border regions in neighboring countries is caused by a list of preconditions, which characterize the advantage of cross-border labor markets over classic labor migration (Krupin 2014):

infrastruktury granicznej, która umożliwiałaby docieranie do miejsca pracy przy najmniejszych możliwych kosztach transakcyjnych. W innym wypadku migrant musiałby regularnie przedłużać swój pobyt za granicą, aż po ostateczne przesiedlenie się do miejsca stałego pobytu w kraju, w którym ma pracę.

Intensywność mobilności transgranicznej siły roboczej zależy od wielu czynników. Według teorii neoklasycznej głównym czynnikiem wpływu na decyzję pracowników migracyjnych na pracę za granicą są odszkodowania – zasoby pracy są kierowane do tych regionów, w których wskaźnik odszkodowań pracowniczych jest wyższy (Niebuhr, Stiller 2004). Takie podejście nie uwzględnia czynnika pozafinansowego, który często może mieć znaczący wpływ na decyzję. Według teorii kapitału ludzkiego migracja jest uważana za sposób inwestycji w to ostatnie oraz skupia się na korzyściach zarówno materialnych, jak i psychologicznych (Нестерова 2010). Jednocześnie w klasyfikacji kluczowych motywów podejmowania transgranicznych migracji wahadłowych na pierwszym miejscu znajduje się chęć poprawy warunków życia, zaspokojenia codziennych potrzeb, zgromadzenie środków na edukację lub założenie własnej działalności, aż po satysfakcję z wyższych potrzeb niematerialnych (rozwój osobisty, chęć zobaczenia świata, nauczania się nowego języka itd.) (Левцун 2005).

Na rozwój rynków transgranicznych i intensywność migracji zarobkowych kluczowy wpływ mają czynniki makroekonomiczne. Twierdzi tak George J. Borjas (Borjas 2005), który w swojej pracy zatytułowanej „Labor economics” ocenia przyczyny podejmowania migracji zarobkowych przez pracowników oraz podkreśla, że zarówno pracownicy jak i firmy poszukują takich rynków, na których mogą otrzymać najwyższy zarobek. Na tej podstawie można wysnuć następujące wnioski: poprawa warunków ekonomicznych w kraju docelowym zwiększa prawdopodobieństwo emigracji, natomiast poprawa warunków w kraju zamieszkania oraz wzrost kosztów związanych z migracją zmniejsza takowe prawdopodobieństwo. Ponadto 10-procentowy wzrost różnicowania wysokości przychodów w dwóch sąsiednich krajach zwiększa prawdopodobieństwo migracji o 7%; wzrost zatrudnienia w kraju stałego pobytu migranta zmniejsza prawdopodobieństwo migracji o 2%; wzrost dystansu do kraju docelowego zmniejsza prawdopodobieństwo migracji o 50%. Emigracja wykwalifikowanych pracowników wzrasta także w przypadkach, gdy koszty utrzymania wysoko wykwalifikowanej siły roboczej nie są znacznie wyższe niż w przypadku niewykwalifikowanych pracowników (taka sytuacja ma miejsce w Wielkiej Brytanii oraz w Szwecji). Wraz ze wzrostem różnicowania wynagrodzeń pracowników o różnym stopniu wykwalifikowania (np. Meksyk) następuje intensyfikacja migracji niewykwalifikowanej siły roboczej (Лапшина 2009). Według badań przeprowadzonych przez R. Ehrenberga i R. Smitha (Ehrenberg, Smith 1985) najbardziej mobilni oraz gotowi na migrację są młodzi ludzie w wieku 20-24 lat – 13% osób z tej grupy wiekowej migruje lub planuje migrację do innego kraju lub innego regionu ich kraju (Колосницына, Суворова 2005).

- it is the rural areas of neighboring countries that border with each other, which results in short distances, which need to be travelled to the workplace (leading to low transportation costs), in some cases such commuting can be based even on daily trips from the home (as it often happens in many EU countries);
- residents of border regions often speak the language of the neighboring country (at least on the basic level), which makes it easier to both find and perform the work, as well as gives the possibility to conduct more qualified work and feel more confident abroad;
- taking into account a lower level of qualifications of rural population and its present agricultural specialization, employment in the same area of expertise, yet on the other side of the border and with the possibility of higher income, allows to lower existing barriers in the search for work and simplify the adaptation process in the new conditions.

In the cross-border region the labor migration of rural population is stimulated by the existence of local border traffic agreement. The physical presence of the border and specificities of visa regime are the main barriers for the free flow of labor force on the cross-border labor market, which lead to formation of formal (legal employment with proper registration and acquirement of labor visa or residence permit, with simultaneous reflection in the corresponding state statistics) and informal (illegal) labor markets. Illegal schemes of employment are risky and can lead to fraud and non-payment of earned wages, while in case of legal employment the worker receives all social guarantees provided by the country of his workplace. It is important to emphasize that the presence of visa regime and inappropriate condition of border infrastructure and road network around it are forcing labor commuters to longer stays abroad and often lead to long-term migration or permanent emigration.

Cross-border commuting is possible and is convenient if transactional costs for employment in neighboring country (costs of an employee) or attraction of a worker from neighboring country (costs of an employer) are lower and/or the possibilities for employment abroad are more favorable compared to employment in the country (region) of residence. The main types of transactional costs appearing in the cross-border labor market are the following (based on (Матвеев, 2012; Шевченко 2007)):

1. Costs for search of information about labor market (available job offers for employees, workers looking for a job for employers, work conditions, wages, benefits, restrictions, etc.).
2. Costs for job offer negotiations and signing of a work contract.
3. Costs of border crossing and living abroad.
4. Costs to fulfill the requirements of labor legislation.
5. Costs to overcome the opportunism of entities present on the labor market.
6. Costs to protect the earned income from the fraud or illegal actions.

Atrakcyjność tymczasowego zatrudnienia ludności wiejskiej regionów przygranicznych w sąsiadujących krajach jest wynikiem poniższych uwarunkowań, charakteryzujących przewagę transgranicznych rynków pracy nad klasycznymi migracjami zarobkowymi (Krupin 2014):

- to właśnie obszary wiejskie sąsiadujących krajów graniczą ze sobą, co przekłada się na niedalekie dystanse między nimi, co skraca długość trasy, która musi być pokonana do miejsca pracy (co oznacza niskie koszty transportu); w niektórych przypadkach takiego rodzaju migracje mogą być nawet codziennymi podróżami z miejsca zamieszkania (jak to często ma miejsce w wielu krajach UE);
- mieszkańcy regionów przygranicznych często potrafią mówić także w języku kraju sąsiadującego (przynajmniej w stopniu komunikatywnym), co ułatwia znalezienie pracy oraz jej wykonywanie, jak również umożliwia wykonywanie prac wymagających wyższych kwalifikacji oraz daje poczucie pewności siebie będąc za granicą;
- zważywszy na niższy poziom kwalifikacji społeczności wiejskiej i jej aktualne kompetencje w dziedzinie rolnictwa, zatrudnienie w tym samym obszarze (choć za granicą i z możliwością wyższych przychodów) pozwala na zmniejszenie istniejących barier w poszukiwaniach pracy oraz ułatwia proces adaptacji do nowych warunków.

Migracje zarobkowe społeczności wiejskich w regionach transgranicznych wzmagane są przez istnienie umowy o małym ruchu granicznym. Fizyczna obecność granicy i specyfika obowiązków wizowego są głównymi barierami dla swobodnego przepływu siły roboczej na transgranicznym rynku pracy. Prowadzi to do tworzenia się formalnych (legalne zatrudnienie wraz z właściwą rejestracją i pozyskaniem wizy pracowniczej lub zezwolenia na pobyt z równoczesnym odzwierciedleniem tego w odpowiednim urzędzie statystycznym) i nieformalnych (nielegalnych) rynków pracy. Nielegalne zatrudnienie niesie ze sobą ryzyko i może prowadzić do oszustw i niewypłacania należnych pensji, a w przypadku legalnego zatrudnienia pracownicy otrzymują wszystkie gwarancje socjalne zapewniane przez państwo, w którym pracują. Ważne jest uwypuklenie faktu, że obecność obowiązków wizowego i nieodpowiedni stan infrastruktury granicznej oraz drogowej zmuszają migrantów zarobkowych do dłuższych pobytów za granicą i często prowadzą do migracji długoterminowych lub emigracji o charakterze trwałym.

Transgraniczne migracje wahadłowe są możliwe i praktyczne jeśli koszty transakcyjne zatrudnienia w sąsiednim kraju (ponoszone przez pracownika) lub koszty pozyskania pracownika z sąsiedniego kraju (ponoszone przez pracodawcę) są niższe i/lub perspektywy zatrudnienia za granicą są bardziej korzystne w porównaniu do zatrudnienia w kraju (regionie) stałego pobytu. Główne typy kosztów transakcyjnych na transgranicznym rynku pracy są następujące (na podstawie Матвеев, 2012, Шевченко 2007):

All of listed costs are interconnected and an attempt to avoid one of them or save money on any of them often provokes drastic increase of other mentioned costs.

Formation and development of cross-border labor market are carried out by the migration of labor force itself, as well as the gradual elimination of existing barriers for free movement of workers between regions of neighboring countries, conducted by coordination and harmonization of social, labor, migration and other policies. Main areas of regulation include the work conditions, procedures of hiring and dismissal, wages and benefits, social guarantees, insurance. Generally the cross-border labor market and its migration processes are being regulated on five levels (Figure 1):

1. Supranational – the influence of migration and employment policies of European Union and other international unions (the fundamental principle of EU is the free movement of labor force, which all member countries are obligated to abide by).
2. International – on the basis of bilateral and multilateral agreements various aspects of relations between different countries are being regulated, including those concerning employment and migration policies, as well as the peculiarities of labor force movement (local border traffic agreements).
3. National – the basics of emigration and immigration policies (reflected in strategies, programs, other legislative acts), which can assist or complicate the population's mobility.
4. Regional – observation of current legislation regulating the issues of employment and migration, implementation of currently active programs of socio-economic development, constant monitoring and analysis of the regional labor market's condition and search for issues needing regulation.
5. Corporate (micro level) – individual strategy and tactics for attractions of foreign labor force (according to the current legislation requirements). Often companies are not abiding by the law in order to minimize costs and increase the income – this way an illegal cross-border labor market is being formed, which has negative influence upon the market conditions (Цибульська, 2013b).

1. Koszty poszukiwania informacji o rynku pracy (dostępność ofert pracy dla pracowników, pracownicy poszukujący pracy dla pracodawców, warunki pracy, wynagrodzenie, dodatki, ograniczenia itd.).
2. Koszty negocjacji związanych z ofertami pracy oraz podpisywania umów o pracę.
3. Koszty przekraczania granicy i życia za granicą.
4. Koszty spełniania wymogów prawa pracy.
5. Koszty przewycięzania oportunistów podmiotów już obecnych na rynku pracy.
6. Koszty ochrony zarobionych środków przed oszustwami i nielegalnymi działaniami.

Wszystkie wyżej wymienione koszty są wzajemnie powiązane i próba uniknięcia któregoś z nich lub zaoszczędzenia na którymkolwiek często skutkuje drastycznym wzrostem pozostałych wspomnianych kosztów.

Za tworzenie i rozwój transgranicznego rynku pracy odpowiada migracja siły roboczej sama w sobie, jak również stopniowa eliminacja istniejących ograniczeń w swobodnym przemieszczaniu się pracowników między regionami sąsiadujących krajów, mająca miejsce dzięki koordynacji i harmonizacji polityki socjalnej, rynku pracy, migracyjnej i innych. Do głównych obszarów regulacji wlicza się warunki pracy, procedury zatrudniania i zwalniania pracowników, wynagrodzenia i dodatki, gwarancje socjalne, ubezpieczenia. Zasadniczo transgraniczny rynek pracy i związane z nim procesy migracyjne są regulowane na pięciu płaszczyznach (Rysunek 1):

1. Ponadnarodowej – wpływ polityki migracyjnej i polityki zatrudnienia Unii Europejskiej i innych związków międzynarodowych (swobodny przepływ siły roboczej jest podstawową zasadą prawa UE i wszystkie kraje członkowskie zobowiązane są jej przestrzegać).
2. Międzynarodowej – na podstawie dwustronnych i wielostronnych umów między różnymi krajami, regulujących różne aspekty, włącznie z dotyczącymi polityki zatrudnienia i migracyjnej, jak również specyfiki przepływu siły roboczej (umowa o małym ruchu granicznym)
3. Narodowej – podstawy polityki emigracyjnej i imigracyjnej (uwzględnione w strategiach, programach i innych aktach prawodawczych), które mogą wspomagać lub utrudniać mobilność pracowników.
4. Regionalnej – obserwacje obecnych aktów prawodawczych regulujących sprawy zatrudnienia i migracji, wdrażanie aktualnie aktywnych programów rozwoju społeczno-ekonomicznego, stały monitoring i analiza stanu regionalnego rynku pracy oraz poszukiwanie spraw wymagających regulacji.
5. Korporacyjnej (na poziomie mikro) – indywidualne strategie i taktyka pozyskiwania siły roboczej z zagranicy (według aktualnych wymogów prawodawczych). Często firmy nie przestrzegają prawa w celach zminimalizowania kosztów i wzrostu przychodów – w ten sposób tworzą się nielegalne transgraniczne rynki pracy, które mają negatywny wpływ na warunki rynkowe (Цибульська, 2013b).

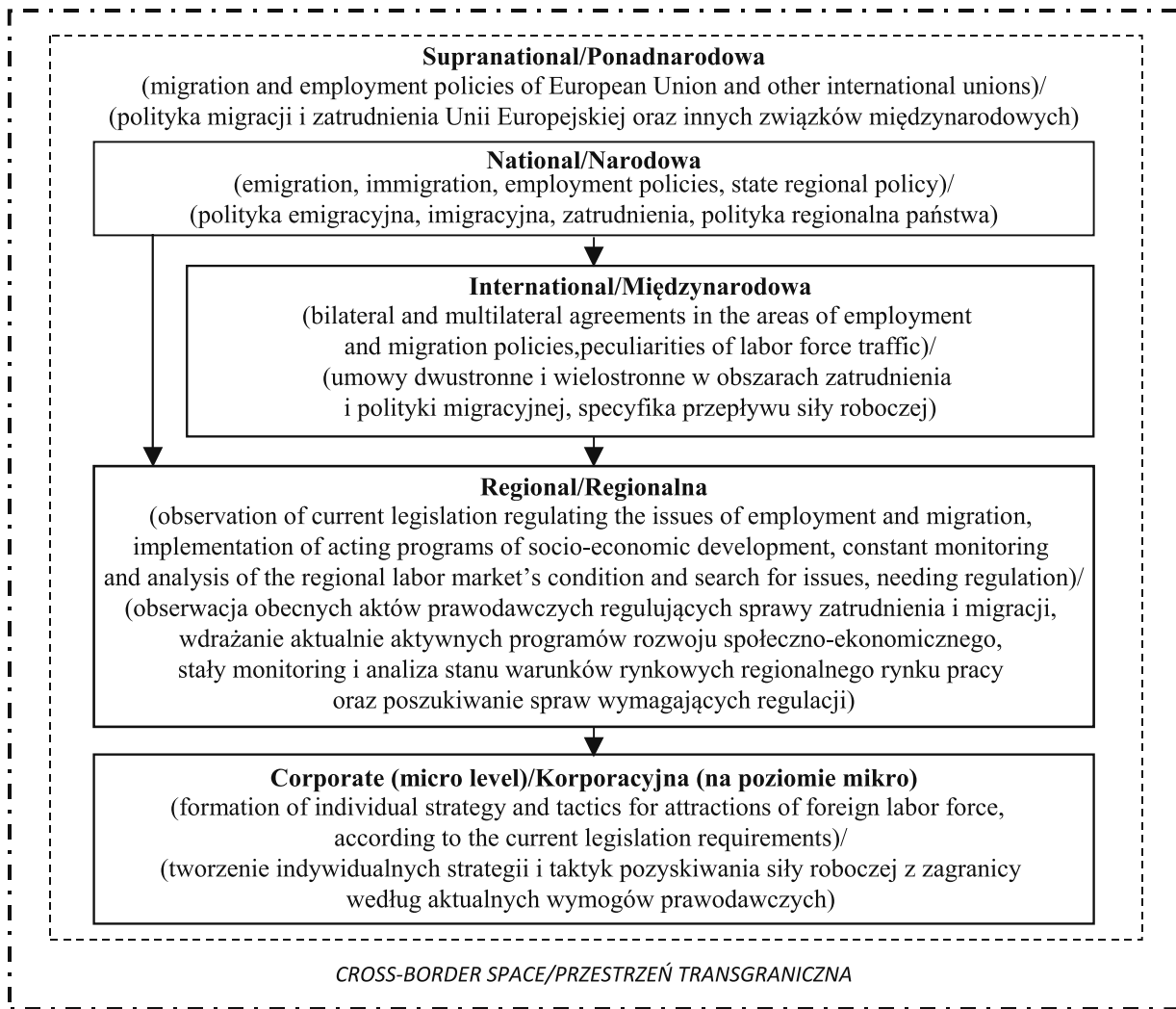


Figure 1. Levels in regulation of processes on cross-border labor markets
Rysunek 1. Płaszczyzny regulacji procesów związanych z transgranicznymi rynkami pracy
 Source: own elaboration.
 Źródło: opracowanie własne.

Rural areas have their distinctive characteristics, which causes specific peculiarities in development of cross-border labor markets and accordingly – functioning of labor commuting. The main barriers in active development of cross-border labor markets in rural areas of Ukraine are (Krupin 2014):

- low level of education and qualifications of workers from rural areas (specialization primarily in agriculture, to some extent in construction, trade, cleaning and other services), which lead to their search for the same types of employment abroad, which usually means lower income; the lack of efficient and accessible system of education for manual labor workers in rural areas; long duration of such educational processes (usually 1-3 years depending on the specialty); large distances to education facilities from the place of residence; insufficient development of remote learning systems; absence of possibilities to gain real working experience and learn good practices during the education process or after

Obszary wiejskie mają swój szczególny charakter, który powoduje określone osobliwości w rozwoju transgranicznych rynków pracy, jak również w przebiegu migracji zarobkowych. Głównymi przeszkodami w aktywnym rozwoju transgranicznych rynków pracy w obszarach wiejskich na Ukrainie są (Krupin 2014):

- niski poziom wykształcenia i kwalifikacji pracowników z obszarów wiejskich (specjalizujących się głównie w rolnictwie, a do pewnego stopnia w konstrukcji, handlu, sprzętaniu i innych usługach), który prowadzi do poszukiwań zatrudnienia w tych samych sektorach za granicą, co najczęściej oznacza niższe przychody; brak wydajnego i łatwo dostępnego systemu edukacji dla pracowników fizycznych na obszarach wiejskich; długi czas trwania procesów edukacyjnych (zazwyczaj 1-3 lata, zależnie od specjalności); duże odległości od miejsca zamieszkania do jednostek edukacyjnych; niewystarczający rozwój systemów nauki na odległość; brak możliwości uzyskania realnego doświadczenia zawodowego i nauki dobrych praktyk w proce-

its completion; - all of these create objective obstacles for personal development of rural inhabitants in the context of their employment and income generation;

- visa restrictions, as well as recent introduction of electronic visa applications. Rural population, due to insufficient development of informational and technical infrastructure often does not have direct access to the Internet, necessary to apply for visa personally. Another obstacle is insufficient level of knowledge of modern technologies and psychological barrier to use digital technologies. It is a substantial obstacle which leads either to reduction of people willing to travel to a border region of a neighboring country in order to get employed, or to increase of transactional costs for services of intermediary companies.

Except for the listed problems there are also strong institutional barriers on the way to development of cross-border labor markets in rural areas, which are (Krupin 2014):

- disinterest of state authorities in real development of rural areas or creation of support for rural population in their searches for income sources;
- corruption of legislative and executive authorities, which is being a barrier to formation and development of labor markets, as well as influences the levels of availability and reliability of information concerning the possibilities of cross-border employment and practical working experience abroad;
- attitude of the society towards rural areas as backward and futureless, having monofunctional (agricultural) specialization, which is clearly seen in approaches to regulation of their development;
- unwillingness to support the outflow of national labor force abroad, even for short-term perspective.

Important role in the dynamics of cross-border labor markets' development also play the mental and psychological peculiarities of rural population, which influence their abilities to be employed abroad:

- low level of trust for state authority institutions, which lower potential efficiency of any development measures, specially concerning those aimed at income generation;
- realization of the lack of real perspectives for rural development, which intensifies the rural population's efforts to search not for temporary income sources abroad, but for permanent change of the place of their residence;
- low self-esteem of rural population due to lower level of education and qualifications, as well as due to existing stereotypes about the impossibility to find a well-paid job abroad;
- stronger family ties, higher responsibility towards the family and the need for their support, which causes unreadiness to leave the area of their permanent residence.

sie edukacji lub po jej zakończeniu; wszystkie te czynniki są rzeczywistymi przeszkodami w rozwoju osobistym mieszkańców wsi w kontekście zatrudnienia i generowania dochodów;

- ograniczenia wizowe, jak również niedawne wprowadzenie elektronicznych wniosków wizowych. Z powodu niewystarczającego rozwoju infrastruktury informatycznej i technicznej społeczność wiejska nie ma bezpośredniego dostępu do Internetu, co uniemożliwia złożenie elektronicznego wniosku osobiście. Kolejną przeszkodą jest niewystarczający poziom wiedzy o nowoczesnych technologiach, jak również bariery psychologiczne przed korzystaniem z technologii cyfrowych. Jest to zasadnicza przeszkoda, która prowadzi albo do redukcji osób, które chciałyby dojeżdżać i pracować w regionach przygranicznych sąsiadujących krajów, albo do wzrostu kosztów transakcyjnych na rzecz firm pośredniczących.

Za wyjątkiem wyżej wymienionych problemów przeszkodą w rozwoju transgranicznych rynków pracy na obszarach wiejskich są także silne bariery instytucjonalne (Krupin 2014):

- brak zainteresowania władz państwowych rzeczywistym rozwojem obszarów wiejskich oraz wspieraniem społeczności wiejskich w poszukiwaniach źródeł przychodu;
- korupcja władz prawodawczych i wykonawczych, będąca barierą w tworzeniu i rozwoju rynków pracy, oraz mająca wpływ na poziomy dostępności oraz rzetelności informacji dotyczących możliwości transgranicznego zatrudnienia i zdobywania praktycznych umiejętności zawodowych za granicą;
- podejście społeczeństwa do obszarów wiejskich jako do zacofanych i nie mających szans na rozwój, o jednokierunkowej specjalizacji (rolnictwie), bardzo wyraźne w podejściu do uregulowań ich rozwoju;
- niechęć do wspierania odpływu siły roboczej za granicę, nawet w perspektywie krótkoterminowej.

Ważną rolę w dynamice rozwoju transgranicznych rynków pracy gra także specyficzna mentalność i charakterystyka psychologiczna ludności wiejskiej, która wpływa na jej zdolność do uzyskania zatrudnienia za granicą:

- niski poziom zaufania organów władzy państwowej, który obniża potencjalną efektywność jakichkolwiek środków na rzecz rozwoju, szczególnie tych ukierunkowanych na generowanie dochodów;
- świadomość braku realnych perspektyw rozwoju wsi, co nasila starania społeczności wiejskich w poszukiwaniu nie tymczasowych źródeł przychodu za granicą, a stałej zmiany miejsca zamieszkania;
- niski poziom samooceny społeczności wiejskich spowodowany niskim poziomem wykształcenia i kwalifikacji, jak również istnieniem stereotypów o niemożności znalezienia dobrze płatnej pracy za granicą;

The rural population has more reasons to use the possibilities of employment abroad, especially if the place of work abroad is not located far from the place of their residence in Ukraine. This way the work abroad is easier to cope with psychologically and does not cause the feelings of alienation from home. A decision to start such a job is easier to undertake, compared to long-distance work migration, in particular those long-term employments, when the separation from family and home environment is substantial.

There are key differences in institutional support of labor markets and migration policy in Ukraine and neighboring EU countries. In EU the processes on labor markets, including the cross-border ones, are regulated according to the Common Employment Policy. It is aiming to ensure the high mobility level of population, as well as the creation of one common European labor market, accession and integration of new countries, constant improvement of transport infrastructure, overcoming mobility barriers, as well as the formation of possibilities for trade and investments – all these have resulted in creation of new employment possibilities in EU, including in the border regions, most of which usually have lower level of socio-economic development than the country's average. It should be noted that national approaches to temporary, circular and commuting migration in different EU countries vary, yet in general all these countries are supporting the development of all these types of migration, in distinction to permanent migration. And cross-border regions are the main "laboratories" of European integration, the areas where the influence of European policies have the strongest impact (Tsybulska 2013; Цибульська 2014).

At the same time in Ukraine such policy towards regulation of cross-border labor markets, cross-border commuting or temporal migration is practically inexistent, Despite the large traffic of temporary labor migrants from border regions of Ukraine, they are not reflected in statistics, their problems are not being properly researched and the ways to strengthen their ties with the homeland are not being searched for.

The main legal act which dealt with migration processes in Ukraine was the Strategy for Demographic Development of Ukraine up to year 2015, which was enacted in 2006. According to this Strategy, the main objectives of the state migration policy included (Стратегія... 2006):

- decrease of illegal labor migration traffic of Ukrainian citizens abroad;
- creation of conditions for overcoming the tendencies of emigration of highly qualified specialists;
- intensification of fight with illegal migration (primarily against the transit of illegal migrants from third countries across the territory of Ukraine);
- increase in number of employees of Ministry of Internal Affairs dealing with exposure and termination of illegal activities (illegal

- silniejsze więzy rodzinne, większe poczucie odpowiedzialności za rodzinę i potrzeba jej wsparcia, które powodują niechęć do opuszczania miejsca stałego pobytu.

Społeczność wiejska ma więcej powodów do wykorzystywania możliwości zdobywania zatrudnienia za granicą szczególnie wtedy, jeśli dane miejsce pracy nie jest usytuowane daleko od miejsca stałego pobytu na Ukrainie. Z koniecznością pracy za granicą w takiej formie można łatwiej poradzić sobie psychicznie i nie wywołuje ona poczucia alienacji od domu. Decyzja o podjęciu takiej pracy jest łatwiejsza niż decyzja o podjęciu pracy na odległość z koniecznością migracji, szczególnie w przypadku długoterminowego zatrudnienia, kiedy rozłąka z rodziną i środowiskiem rodzinnym jest kluczowa.

Istnieją zasadnicze różnice między wsparciem instytucjonalnym rynków pracy i polityki migracyjnej Ukrainy a sąsiadującymi krajami UE. W UE procesy na rynku pracy, włączając procesy transgraniczne, są regulowane zgodnie ze Wspólnotową Polityką Zatrudnienia. Ma ona na celu zapewnienie wysokiej mobilności pracowników, jak również stworzenie jednego wspólnego europejskiego rynku pracy, pozyskanie oraz włączenie nowych krajów, stałą poprawę infrastruktury drogowej, pokonywanie barier komunikacyjnych, jak również stwarzanie możliwości do handlu i inwestowania – wszystko to ma prowadzić do powstania nowych możliwości zatrudnienia w UE, także w regionach przygranicznych, większość z których ma niższy status rozwoju społeczno-ekonomicznego niż średnia krajowa. Warto zauważyć, że podejście krajowe do tymczasowych, cyrkulacyjnych i wahadłowych migracji w różnych krajach UE jest odmienne, jednak zasadniczo wszystkie te kraje wspierają rozwój wszystkich wymienionych typów migracji, w odróżnieniu od emigracji o charakterze trwałym. Regiony transgraniczne są podstawowymi „laboratoriami” integracji europejskiej, będąc obszarami, na których wpływ polityki europejskiej jest największy (Tsybulska 2013; Цибульська 2014).

Jednocześnie na Ukrainie takiego rodzaju polityka mająca na celu regulację transgranicznych rynków pracy, transgranicznych migracji wahadłowych, czy migracji tymczasowych praktycznie nie istnieje. Pomimo dużego przepływu tymczasowo migrujących pracowników z regionów przygranicznych Ukrainy, nie są oni uwzględniani w statystykach, ich problemy nie są odpowiednio przebadane i nikt nie poszukuje sposobów na wzmocnienie ich więzi z ojczyzną.

Głównym aktem prawnym, który reguluje procesy migracyjne na Ukrainie jest Strategia Demograficznego Rozwoju Ukrainy do roku 2015, która uchwalona w 2006 roku. Według tej Strategii głównymi celami polityki migracyjnej państwa są (Стратегія... 2006):

- zmniejszenie nielegalnego przepływu ukraińskich pracowników za granicę;
- stworzenie warunków do pokonywania skłonności do emigrowania wysoko wykwalifikowanych specjalistów;
- intensyfikacja walki z nielegalną migracją (głównie z przerzutami przez terytorium Ukra-

intermediary services for finding employment abroad);

- assistance in repatriation of ethnic Ukrainians and representatives of ethnicities, previously deported from Ukraine;
- intensification in signing of international agreements concerning mutual employment of citizens and their social protection;
- increase of quotas for temporary employment of Ukrainian citizens abroad.

Taking into account the scale of labor migration processes in border regions on all perimeter of Ukraine, such set of objectives is clearly insufficient. Additionally the issues of cross-border commuting are not mentioned anywhere, nor in any other legal acts, strategies or plans of their implementation.

Therefore we would like to outline three main directions towards farther development of legal framework in Ukraine concerning the described issues.

First: to unify the conceptual framework and create a harmonized system of migration legislation. Introducing clear definitions of main notions would help avoiding questionable approaches to legal norms and would ensure their precise fulfillment. Currently the lack of clear definitions of such notions as “cross-border labor market”, “cross-border labor commuting”, “commuter”, “labor migrant” in national legal frameworks leads to contradictions and difficulties in utilization of international agreements. Their absence also leads to violation of migrants’ rights and overlapping of powers of different authorities dealing with regulation of migration processes and issues in employment policy. Therefore the development of migration legislation should be directed at presenting of precise definition of main notions, which would reflect the exact legal essence of regulated relations.

A need exists to clearly define the differences between “border labor migration” and “cross-border labor migration” in the Draft Law of Ukraine “On external labor migration” (Проект Закону... 2014), a project which is currently being worked upon. The project includes the following notions: “border labor migration” – described as “the movement of citizens of Ukraine to neighboring countries in order to conduct paid work on the basis of permanent residence in Ukraine and return there on a daily or a weekly basis”; and “border labor migrant” – defined as the labor migrant, who is performing paid work in a neighboring country with simultaneous permanent residence in Ukraine and return there on a daily or a weekly basis”. Taking into account the fact that such employment requires crossing the international border, these definitions should be changed to “cross-border labor migration” and “cross-border labor migrant”, otherwise these descriptions are not revealing the essence of the notions.

Second: create a clear and interconnected system for planning and monitoring of labor migration. In order to conduct the management of migration processes in Ukraine it is essential to develop the system for monitoring of migrations, which would show the entries and departures of Ukrainian

- iny nielegalnych migrantów z państw trzecich);
- wzrost liczby pracowników Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, którzy zajmowaliby się narażaniem pracowników na nielegalne działania oraz ich zakańczaniem (nielegalne usługi pośredniczące w znalezieniu zatrudnienia za granicą);
- pomoc w repatriacjach rodowitych Ukraińców oraz reprezentantów mniejszości etnicznych, wcześniej deportowanych z Ukrainy;
- wzmożenie podpisywania międzynarodowych umów dotyczących wzajemnego zatrudnienia mieszkańców i ich ochrony społecznej;
- wzrost kontyngentów dla tymczasowego zatrudnienia obywateli Ukrainy za granicą.

Biorąc pod uwagę skalę procesu migracji pracowników w regionach przygranicznych na wszystkich obszarach granicznych Ukrainy, takie zestawienie celów jest z oczywistych względów niewystarczające. Dodatkowo sprawy transgranicznych migracji wahadłowych nie są nigdzie wspomniane, ani nie ma ich w innych aktach prawnych, strategiach lub planach ich wdrażania.

Dlatego chcielibyśmy podkreślić trzy główne kierunki dalszego rozwoju legalnej podbudowy pod te sprawy na Ukrainie.

Pierwszy: zjednoczenie ram koncepcyjnych i stworzenie harmonijnego prawa dotyczącego systemu migracji. Wprowadzenie klarownych definicji głównych pojęć pomogłoby w uniknięciu wątpliwości w odniesieniu do norm prawnych i zapewniłoby ich ścisłe spełnienie. Aktualnie brak klarownych definicji takich pojęć jak „transgraniczny rynek pracy”, „transgraniczna migracja wahadłowa”, „migrant wahadłowy”, „pracownik migrujący” w krajowych ramach prawnych prowadzi do sprzeczności i trudności w wykorzystaniu umów międzynarodowych. Brak wymienionych pojęć prowadzi także do naruszania praw migrantów i przenikania się zakresów kompetencji różnych władz zajmujących się procesami migracyjnymi i sprawami polityki zatrudnienia. Dlatego też rozwój prawa migracyjnego powinien być ukierunkowany na wprowadzenie dokładnych definicji głównych pojęć, które precyzyjnie odzwierciedlałyby istotę regulowanych relacji.

W projektach Ustaw Ukrainy istnieje potrzeba klarownego zdefiniowania różnic pomiędzy „granicznymi migracjami zarobkowymi” a „transgranicznymi migracjami zarobkowymi” w ustawie „O zewnątrznych migracjach zarobkowych” (Проект Закону... 2014), nad którą aktualnie trwają prace. W projekcie występują następujące pojęcia: „przygraniczna migracja zarobkowa” – opisywana jako „przepływ mieszkańców Ukrainy stale mieszkających na Ukrainie i codziennie lub cotygodniowo powracających do miejsca zamieszkania do sąsiednich krajów w celu wykonywania prac zarobkowych”; oraz „przygraniczny migrant zarobkowy” – definiowany jako pracownik migrujący, który wykonuje płatną pracę w sąsiednim kraju, przy jednoczesnym stałym zamieszkiwaniu na Ukrainie i codziennych lub cotygodniowych powrotach do miejsca zamieszkania”. Biorąc pod uwagę fakt, że takiego rodzaju praca wymaga przekraczania granicy państwa, powyższe definicje powinny być zmodyfikowane do następujących: „transgraniczna migracja zarobkowa” i „transgraniczny mi-

citizens, monitor the duration of their stay abroad and accordance of the stated goal of their departure with factual one, the procedure of their departure, etc.

Additionally the system of national state migration statistics should be improved, primarily to begin collection of data reflecting the cross-border commuters. It would be wise to conduct periodical (every 3-5 years) surveys of their socio-demographic characteristics. Such surveys should be performed by regional statistical services with the support of informational and consulting centers. An important aspect improving such statistical database should be the inclusion of the foreign workers' information, even those working on the temporary basis. In order to avoid transformation of cross-border commuting into long-term migration or permanent emigrations, information about the families of commuters should be collected as well (for example, by the social services) in order to help them in case of need on time.

Third: for successful adaptation and integration of migrants set the legal status of cross-border commuters. It would be wise to simplify the procedure for labor visa application for cross-border commuters in order to help the population focus on such short-term labor migrations. Additionally activities should be undertaken on a regular basis by both – countries-recipients and countries-donors – informing the potential labor force about the aspects of current legislation concerning the issues of work in cross-border region, the culture, traditions and rules in a neighboring country, which will aid potential and actual cross-border commuters in their new conditions.

After the main principles and issues of state migration and employment policies are set, regional peculiarities should be taken into account during the development of regional development strategies, as well as joint cross-border regions' strategies. Such strategies should reflect main research results of cross-border labor markets, outline key problems and measures for their solution, as well as show prognosis of future development of particular cross-border regions and their labor markets.

During the formation and development of relations in the area of employment and migration policies Ukrainian society should use the positive experience of European Union, which managed to create intercomplementary, competitive and free cross-border labor market. The main priorities were the increase of mobility of the working force, support of the labor market with quality and trustworthy information, decrease of barriers on the labor market for inhabitants of peripheral regions. The main instruments to reach these priorities are the bilateral agreements, signed between state and regional authorities, employment centers, establishment of informational centers, databases, and other (Цибульська 2013a). One of key preconditions for creation of competitive cross-border labor market and increase of its efficiency in order to help rural population in income generation

grant zarobkowy”, w innym wypadku powyższe opisy nie odzwierciedlają istoty tych pojęć.

Drugi: stworzenie klarownego i wzajemnie połączonego systemu planowania i monitorowania migracji zarobkowych. W celu skutecznego zarządzania procesami migracyjnymi na Ukrainie konieczny jest rozwój systemu monitorowania migracji, który monitorowałby wjazdy i wyjazdy obywateli Ukrainy, czas ich pobytu za granicą oraz zgodność deklarowanego celu wyjazdu ze stanem faktycznym, procedurę wyjazdu i inne aspekty.

Także system statystyk dotyczących migracji w kraju powinien być zmodernizowany. Na początek konieczne jest zebranie danych transgranicznych migrantów wahadłowych. Powinny zostać przeprowadzane okresowe (co 3-5 lat) ankiety dotyczące ich charakterystyki społeczno-demograficznej. Takie ankiety powinny być przeprowadzane przez regionalne służby statystyczne przy wsparciu ośrodków informacyjnych i doradczych. Ważnym aspektem mającym wpływ na poprawę stanu bazy danych statystycznych powinno być włączenie informacji o pracownikach zagranicznych, nawet tych wykonujących pracę tymczasową. W celu uniknięcia przekształcenia transgranicznych migracji w migracje długoterminowe lub o charakterze trwałym powinny być także gromadzone informacje o rodzinach migrujących pracowników (na przykład przez służby socjalne) w celu pomocy im w razie potrzeby na czas.

Trzeci: stwierdzenie legalności statusu migrantów transgranicznych w celu ich pomyślnej adaptacji i integracji. Rozsądne byłoby uproszczenie procedury otrzymywania wniosków wizowych o wize pracownicze dla migrantów transgranicznych w celu skierowania uwagi ludności na takie krótkoterminowe migracje zarobkowe. Działania te powinny być także podejmowane regularnie zarówno przez kraje otrzymujące fundusze, jak i kraje-darczyńców w celu informowania potencjalnej siły roboczej o formie aktualnych procedur prawodawczych dotyczących kwestii pracy w regionach transgranicznych, kulturze, tradycji i zasadach obowiązujących w sąsiednich krajach, co pomogłyby aktualnym i przyszłym migrantom transgranicznym w zaklimatyzowaniu się w nowych warunkach.

Po ustaleniu głównych zasad i kwestii związanych z migracjami krajowymi i polityką zatrudnienia w procesie rozwoju regionalnych strategii rozwojowych, jak również strategii przyłączonych regionów transgranicznych powinna być wzięta pod uwagę specyfika regionów. Takie strategie powinny ukazywać wyniki głównych badań transgranicznych rynków pracy, przedstawiać główne problemy i sposoby ich rozwiązywania, jak również prognozy przyszłego rozwoju poszczególnych regionów transgranicznych i miejscowych rynków pracy.

Podczas tworzenia i rozwoju powiązań w obszarze zatrudnienia i polityki migracyjnej społeczeństwo Ukrainy powinno korzystać z pozytywnych doświadczeń Unii Europejskiej, która zdołała stworzyć międzykomplementarny, konkurencyjny i wolny transgraniczny rynek pracy. Głównymi priorytetami był wzrost mobilności siły roboczej,

is the establishment of close relations with institutions and authorities, which are participating in implementation of policies aimed at improvement and development of labor markets and increase of work force's mobility in the cross-border regions, as well as harmonization of national legal frameworks concerning employment and migration policies.

Conclusions

Substantially higher quality of life in neighboring countries attracts labor migrants, especially from depressive rural areas of border regions of Ukraine. The existence of cross-border commuting phenomena is inevitable, despite the visa policy of EU member-countries. Any artificial barriers or obstacles in the search for employment shall only cause the appearance of illegal migration processes and shall provoke permanent or long-term migrations, therefore the solution of existing problems of cross-border commuters, especially those from rural areas, needs attention from researchers in order to substantiate improvements in state and regional policies concerning these issues, as well as focus the attention of authorities of all levels in order to give a timely response to condition changes on cross-border labor market and ensure the minimization of possibilities of long-term or permanent emigration of Ukrainian rural population.

References/ Literatura:

1. Borjas G.J. (2005), *Labor economics*. Vol. 6, McGraw-Hill, New York.
2. Ehrenberg R.G., Smith R.S. (1985), *Modern labor economics: theory and public policy*. Glenview, Illinois.
3. European Commission (2009), *Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3459&langId=en> (accessed May 27, 2015).
4. Krupin V. (2014), *Development of transborder labor market on rural territories of Europe: problems and perspectives of Ukraine*, W: *Problemy współczesnej Europy – ujęcie interdyscyplinarne*. Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu, s. 145-155.
5. Niebuhr A., Stiller S. (2004), *Integration and Labour Markets in European Border Regions*. HWWA Discussion Paper 284, Hamburg Institute of International Economics, <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/26188/1/dp040284.pdf> (accessed June 12, 2015).
6. Tsybulska Y. (2013), *Implementation of the EU experience for Ukrainian-Polish cross-border labor market formation*. Poland-Ukraine: border regions development and cross-border cooperation, Jarosław.
7. Колосницяна М., Суворова И. (2005), *Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования*, *Экономический журнал ВШЭ*, ч. 4, http://library.hse.ru/e-resources/HSE_economic_journal/articles/09_04_05.pdf (accessed May 27, 2015).
8. Лапшина І. (2009), *Теоретичні моделі переміщення трудових ресурсів між країнами*, W: В. Кравців, У. Садова (red.), *Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти: довідник*. Національна академія наук України, Інститут регіональних досліджень, Львів.

wsparcie rynku pracy informacjami wiarygodnymi i wysokiej jakości, zmniejszenie na rynku pracy barier dla mieszkańców regionów peryferyjnych. Głównymi instrumentami mającymi umożliwić zrealizowanie powyższych celów jest: podpisywanie dwustronnych umów między władzami państwowymi i regionalnymi, funkcjonowanie ośrodków zatrudnienia, tworzenie centrów informacji, baz danych i inne (Цибульська 2013а). Jednym z kluczowych warunków koniecznych to stworzenia konkurencyjnego transgranicznego rynku pracy i wzrostu jego wydajności w celu pomocy społeczności wiejskiej w generowaniu przychodu jest nawiązanie bliskich stosunków z instytucjami i władzami, które uczestniczą w realizacji polityki skierowanej na poprawę i rozwój rynków pracy oraz wzrost mobilności siły roboczej w regionach transgranicznych, jak również harmonizacji krajowych ram prawnych dotyczących zatrudnienia i polityki migracyjnej.

Wnioski

Znacznie lepsza jakość życia w krajach sąsiadujących przyciąga migrantów zarobkowych, szczególnie z przygnębiających terenów wiejskich w regionach przygranicznych Ukrainy. Zjawisko migracji transgranicznej jest nieuniknione, nawet przy obecnej polityce wizowej państw członkowskich Unii Europejskiej. Wszelkie sztuczne bariery i przeszkody w poszukiwaniu pracy tylko przyczyniają się do procesów nielegalnej migracji i prowokują dalsze trwałe lub długoterminowe migracje. Z tego powodu warto skupić uwagę badaczy na poszukiwaniu rozwiązań dla obecnych problemów transgranicznych migrantów wahadłowych, szczególnie migrantów z obszarów wiejskich. Pozwoliłoby to na ulepszenie polityki krajowej i regionalnej dotyczącej tych kwestii i skierowałoby na nie uwagę władz każdego szczebla, co z kolei zapewniłoby szybką i skuteczną reakcję na zmiany na transgranicznym rynku pracy oraz zminimalizowałoby ryzyko wystąpienia migracji mieszkańców wiejskich terenów na Ukrainie, długoterminowej czy o charakterze trwałym.

9. Левцун А. (2005), Зовнішня трудова міграція в Україні як демографічна проблема, <http://dialogs.org.ua/ru/project/page4040.html> (accessed June 22, 2015).
10. Матвеев Є. (2012), Визначення проблем інфраструктурного забезпечення транскордонних ринків праці, W: Н. Мікула (red.), Звіт з науково-дослідної роботи "Інфраструктурне забезпечення розвитку транскордонних ринків праці в Україні". Інститут регіональних досліджень Національної академії наук України, Львів.
11. Мікула Н. (red.), Цибульська Ю., Матвеев Є., Тимечко І., Крупін В., Цісінська О., Демедюк О., Кравчук І., Філенко К. (2013), Інфраструктурне забезпечення розвитку транскордонних ринків праці в Україні. Інститут регіональних досліджень Національної академії наук України, Львів.
12. Нестерова А. (2010), Ретроспективний взгляд на теории международной миграции рабочей силы, Журнал Международного права и международных отношений, <http://evolutio.info/content/view/1671/232> (accessed June 12, 2015).
13. Проект Закону України "про зовнішню трудову міграцію" (2014), http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=162116&cat_id=34946 (accessed June 12, 2015).
14. Стратегія демографічного розвитку на 2006-2015 роки (2006), <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11668/01-%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%BA.pdf?sequence=1> (accessed June 15, 2015).
15. Цибульська Ю. (2013а), Механізми забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Механізми взаємодії суб'єктів економічних відносин у транскордонному просторі, Львів.
16. Цибульська Ю. (2013b), Теоретичні засади розвитку транскордонних ринків праці. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Територіальні міграційні системи: теорія і практика, Львів.
17. Цибульська Ю. (2014), Європейський досвід забезпечення конкурентоспроможності транскордонних ринків праці. Суспільно-економічні аспекти транскордонної співпраці України і Польщі, Львів.
18. Шевченко Л. (2007), Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. Харків.