

дуть сформовані повноцінні ринкові механізми з соціальною спрямованістю. В ідеалі функціонування держава має являти собою процес здійснення різноманітних дій, які, загалом, зводяться до економічних і соціальних, що окреслює еволюцію і визначає організаційний механізм забезпечення соціальної спрямованості розвитку.

Індикаторами якісного і кількісного характеру в сучасних соціально-економічних умовах України та найближчій перспективі і найбільш вагомими у блоці соціальних параметрів визначено доходи населення, рівень і структуру споживання матеріальних благ і послуг, забезпеченість житлом і житлово-комунальними послугами, зайнятість населення, доступність і рівень медичної допомоги та здоров'я населення. Економічні чинники визначають: форму володіння і розпорядження засобами виробництва, політику фінансування і підтримання розвитку суб'єктів економіки, міру втручання та ефективність державного регулювання економічних процесів, обсяг і стан основних виробничих засобів та правові засади функціонування суб'єктів економіки.

Соціальна держава як продукт відповідної стадії суспільного розвитку виступає у класичному варіанті як система збалансування життєвого рівня переважної частини населення країни через стимулювання і розширення обсягів прямої підтримки прагнень до самозабезпечення та адресної диференційованої допомоги малоактивним через об'єктивні причини громадянам, які поки що або вже не здатні до самостійного життєзабезпечення, з недопущенням зниження їх соціального статусу. Перехід економіки в систему координат соціальної держави пов'язується з еволюцією усвідомлення суспільством суті стрижневого процесу власного розвитку, закладеного у зміні співвідношення можливостей індивіда і збагачених суспільних функцій, у поєднанні з новими рольовими статусами, тобто поступкою індивідуалізму у випадку капіталізму або усупільнення з позицій соціалізму індивідуалістично-суспільній формі забезпечення основ життєдіяльності[4].

Основними напрямками здійснення державної соціальної політики є:

- правове забезпечення соціального захисту населення, прийняття відповідних законодавчих та нормативних актів;
- прямі державні витрати із бюджетів різних рівнів на фінансування соціальної сфери (розвиток освіти, науки, медичне обслуговування, охорона навколишнього середовища тощо);
- соціальні трансферти у вигляді різного роду соціальних субсидій;
- впровадження ефективної прогресивної системи оподаткування індивідуальних грошових доходів населення;
- прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці; створення мережі центрів служб зайнятості й бірж праці;
- встановлення соціальних і екологічних нормативів і стандартів; контроль за їх дотриманням;
- державні програми з вирішення конкретних соціальних проблем (боротьба з бідністю, освітні, медичні, екологічні та інші);
- державний вплив на ціни та ціноутворення;
- обов'язкове соціальне страхування в різних формах;
- пенсійне забезпечення;
- підготовка та перепідготовка кадрів; організація оплачуваних громадських робіт;
- соціальне партнерство [5].

Функціонування держави являє собою процес виконання дій, спрямованих на задоволення потреб суспільства. Кінцевий результат функціонування держави як системного утворення, який власне відтворює наслідки розвитку, розпадається на матеріально-речові, економічні та соціальні досягнення. Подібне різноманіття результатів визначає необхідність спільного розгляду соціальних, економічних, технічних, екологічних та інших чинників.

**IV. Висновки.** З розвитком економіки, стабілізацією грошової, кредитної, фінансової, валютної сфери в Україні відбувається становлення і розвиток соціальної політики держави. Разом з трансформацією економіки відбувається створення системи соціального захисту населення з метою компенсації негативних проявів ринкової економіки. За роки незалежності розроблено і впроваджено в дію політику соціального захисту, страхування та

забезпечення населення. Створено необхідні умови для нормального її функціонування, для постійного доповнення і вдосконалення. Але разом з цим в соціальній сфері виявляються риси її недосконалості та невідповідності сучасним потребам людей зокрема це стосується співвідношення між мінімальною заробітною платою, розміром пенсій, стипендій та прожитковим мінімумом.

1. Дзюба І.В. Статистичні індикатори соціально-економічного становища населення України: Автореферат канд.д. – К,05. – С. 1

2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. – К.: Феміда, 1996.

3. Соціальний захист населення як один із важливіших напрямків державної політики – Інтернет сторінка // <http://www.mlsp.gov.ua>.

4. Гришкін В.О. Науково-методологічні основи соціалізації економіки і забезпечення соціальної динаміки суспільства: Автореферат докт. д. – Дніпропетровськ, 2005. – С. 14-15.

5. Державне регулювання соціальних процесів – Інтернет сторінка // <http://www.rada.org.com.ua>.

*The author interprets content and nature of such economic categories as «social policy» and «socialization of the economy», investigates the theoretical notions of such social institution as social state and determines its influence on the economic development of the state.*

Романюк Т.М.

## МІЖДЕРЖАВНА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА СТАН ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*У статті розкрито сучасні тенденції та обсяги міждержавної трудової міграції населення України, її легальні та нелегальні форми, структуру трудової міграції. Визначено як внутрішні, так і зовнішні чинники, які зумовлюють масову зовнішню трудову міграцію українців, а також її соціально-економічні наслідки. Обґрунтовуються основні засади державної політики у цій сфері.*

**Ключові слова:** міждержавна трудова міграція, внутрішні та зовнішні чинники, структура трудової еміграції, нелегальні та легалізовані мігранти, позитивні та негативні наслідки міждержавних трудових міграцій, концепція національної міграційної політики.

**I. Вступ.** Сучасні глобалізаційні процеси характеризуються суттєвою активізацією міжнародної міграції. При цьому її структура та обсяги дедалі дієвіше впливають на стан національного людського капіталу – головної конкурентної переваги у сучасній глобальній економіці. А тому дослідження особливостей міжнародної трудової міграції як її основного компонента набуває особливої актуальності для України з метою адекватної реакції держави через формування та здійснення актив-

ної національної міграційної політики. За роки державної незалежності України, особливо починаючи з 2004 року, вже 14 років поспіль Україна перетворилася на вихідний пункт потужної трудової міграції, ставши країною донором-робочої сили для країн Європи та інших континентів. Нині в країнах Європейського Союзу працює щонайменше двох мільйонів українських громадян, причому в деяких країнах, зокрема в сусідній Польщі, наші співвітчизники стали однією з найбільших груп працівників-іноземців.

Водночас, за даними звіту Світового банку «Міграція і грошові надходження у Східній Європі та колишньому Радянському Союзі» (2007 р.). Україна посідає 4 місце у світі за кількістю іммігрантів. Вона потрапила до першої десятки країн світу, її випередили лише Сполучені Штати, Росія і Німеччина. Проте маємо визнати, що структура імміграції на даному етапі є нерациональною. Станом на 1 січня 2005 р. кількість біженців в Україні становила 2459 осіб, з яких: з Європи – 201, Азії 1933, Африки 318. В'їзд іммігрантів в Україну відбувається найчастіше з країн ризикової міграції (Туреччина, Китай, Іран). Серед основних категорій нелегальних мігрантів за громадянством основну кількість становлять громадяни Китаю – 25%; Індії

25%; Пакистану – 7%; Афганістану – 7%; Іраку 6%; В'єтнаму – 5%; Ірану – 4%; Сирії – 3%; інших країн 13%.

**II. Постановка завдання.** Зовнішня трудова міграція є природною реакцією населення на негативні зміни у соціально-економічному житті суспільства в період структурних перетворень в економіці, за умови нерозвиненості та деформованості внутрішнього ринку праці, масового галузевого і регіонального безробіття. У той же час значні масштаби, динамізм, залучення до трудової міграції населення більшості регіонів та річних соціальних груп, тривале збереження негативних тенденцій у розвитку внутрішнього ринку праці створили умови для перетворення цього явища з природно-адаптаційного та внутрішньорегіонального на системне та загальнодержавне. Причому найбільші потенційні загрози для національних інтересів України це явище ще містить саме з огляду на стратегічну перспективу – через проблеми забезпечення національної економіки якісними людським капіталом, збереження та відтворення демографічного потенціалу нації.

**III. Результати.** Слід зазначити, що сьогодні Україна практично немає довгострокової стратегії та дієвих механізмів, які б могли принципово змінити ситуацію на внутрішньому ринку праці, вплинути на мотивацію трудових мігрантів, передусім збільшити конкурентоспроможність національного ринку праці. План дій щодо реалізації в 2007-2008 роках «Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року», затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2007 року має по своїй суті декларативний характер та передбачає серед основних заходів «доопрацювання законопроектів...», «активізацію роботи...», «підготовку пропозицій...», «вивчення питання...» тощо [1].

Україна до останнього часу не приєднувалася до жодної з конвенцій щодо захисту прав трудящих-мігрантів (Конвенція Міжнародної організації праці «Про зловживання у сфері міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей» від 24 червня 1975 року, «Європейська конвенція захисту трудящих-мігрантів» від 24 листопада 1977

року та інші). Підписані ж з окремими країнами двосторонні угоди (у т. ч. з Польщею 16 лютого 1996 р.) часто є лише деклараціями, в яких не враховуються реальні проблеми трудових мігрантів.

Між тим тривожними тенденціями 2006 року на внутрішньому ринку праці стали зменшення попиту на кваліфікованих спеціалістів та зростання – на низько кваліфіковану працю, дефіцит робочої сили в окремих галузях, зокрема в будівництві та серед окремих робітничих професій. При збереженні подібної тенденції сегмент ринку низько кваліфікованої праці в Україні у майбутньому може бути заповнений нелегальними трудовими мігрантами з країн Азії, Африки, сусідньої Молдови, інших країн СНД.

Некерованість, стихійність процесу, відсутність достовірної інформації стосовно загальної чисельності та якісного складу громадян України, які працюють за кордоном, ускладнюють можливість оцінки масштабів зовнішньої трудової міграції та прогнозування її наслідків. Складність дослідження даного явища пов'язана з існуванням двох якісно різних площин: з одного боку – це легальна трудова міграція, яка є нечисленною, з іншого – масова нелегальна трудова міграція. Кількість заробітчан-нелегалів та легалізованих мігрантів може бути визначена лише досить приблизно за різними методиками соціологічних опитувань та експертними оцінками, пілотними обстеженнями Міністерства праці та соціальної політики та окремими вченими.

Чинники, які зумовлюють зовнішню трудову міграцію українців, передусім мають економічний характер. Якщо в період 1994–2000 років мотивація трудових мігрантів з України визначалася насамперед неможливістю знайти будь-яку роботу, то на початку XXI ст. основним мотивом стало бажання поліпшити рівень добробуту у зв'язку із значним подорожчанням життя в Україні. Серед внутрішніх чинників, які мають як загальнодержавний, так і регіональний аспекти виділимо наступні:

- 1) високий рівень галузевого та регіонального безробіття в умовах структурних трансформацій в економіці, довготривале зниження попиту на окремі спеціальності;
- 2) суттєве зниження рівня добробуту, фактичне зuboжіння більшої частини населення

в окремих регіонах і особливо у сільській місцевості серед окремих соціальних груп, потреба в коштах на придбання житла, освіти дітей, відкриття власного бізнесу, які неможливо реально і легально заробити в Україні;

3) невідповідність між рівнем оплати праці та фактичною вартістю життя в Україні;

4) суттєво нижчий рівень оплати праці в Україні, ніж у країнах працевлаштування;

5) монопольне становище роботодавців, які зацікавлені у збереженні низької оплати праці, тінізації значного сегменту ринку праці в Україні, незабезпеченні соціальних гарантій для працівників;

6) неефективна політика держави щодо формування конкурентних переваг національного ринку праці, створення умов для легальної зайнятості, формування потреби в соціальних гарантіях на основі реальної оплати праці.

Зовнішні чинники в основному визначають переважно стан та особливості зовнішнього ринку праці. Це, зокрема:

- зростання попиту на низькокваліфіковану працю в будівництві, сільському господарстві, сфері послуг у більшості країн Європи, який не задовольняється власною робочою силою;

- значно вищі рівні оплати праці, ніж в Україні та вигідніші умови працевлаштування;

- наявність різного за обсягом тіншового сектору економіки в країнах-реципієнтах, що робить можливим поширення нелегальних форм трудової міграції (в Росії, Греції, Іспанії, Італії, Португалії, Німеччині, країнах Центральної та Східної Європи);

- можливість легалізації на перспективу подальшої зміни місця постійного проживання;

- сталий попит на українських заробітчан на ринку як нелегальних, так і легальних трудових мігрантів в приймаючих країнах (професійні, культурні, ментальні ознаки).

Останніми роками у зовнішній трудовій міграції набувають розвитку тенденції залучення до неї дедалі більшої кількості сільського населення, молоді, жителів малих міст, поширення цього явища в цілому по усі регіони; зміна характеру міграції із «човникового» на «гастарбайтерський»; розширення географії приймаючих країн; зростання терміну

перебування за кордоном; збільшення частки жінок серед трудових мігрантів. Основним чинником, який сприяє формуванню наведених тенденцій, залишається низька оплата праці в Україні та безробіття. В масштабах України регіони з найвищим рівнем безробіття досі є основними «експортерами» робочої сили. Принагідно зазначимо, що у 2006 р. погодинна оплата праці в Україні складала 0,8 євро проти 5 євро в Польщі, і 30 євро у Німеччині і Франції. Трудові мігранти у Польщі, які працюють на сезонних роботах чи на будівництві, отримують набагато вищі зарплати, які сягають близько 40 дол. за годину, тобто до 1000-1300 дол. за місяць. Цей показник набагато перевищує дохід, який отримують громадяни України в Росії (360-700 дол.).

Структура трудової еміграції громадян України умовно представлена трьома групами, що суттєво відрізняються за умовами, статусом та тривалістю працевлаштування, професійною, статеві-віковою, освітньою структурою мігрантів, сферами зайнятості, географією країн-реципієнтів:

1). Офіційна (легальна) трудова міграція, за якої українські громадяни виїжджають за кордон з метою участі в трудовій діяльності та є легальними трудовими мігрантами для країн-реципієнтів; переважна більшість знаходить роботу за кордоном за допомогою комерційних бюро, агентств, інших організацій, які здійснюють в Україні ліцензовану посередницьку діяльність щодо працевлаштування;

2). Неофіційна (прихована) легалізована трудова міграція, за якої цілями виїзду за кордон декларуються туризм, відвідування родичів тощо; більшість таких мігрантів фактично працевлаштовуються та згодом легалізуються в приймаючих країнах і набувають офіційного статусу трудових мігрантів;

3). Неофіційна (прихована) нелегальна трудова міграція, за якої при виїзді за кордон також декларуються цілі туризму, відвідування родичів, тощо, проте фактично громадяни України в приймаючих країнах працевлаштовуються нелегально; серед цієї категорії мігрантів значна частка осіб, які нелегально працюють у тіншовому секторі економіки країн-реципієнтів, передусім це сфера особи-



стих господарств, протизаконна економічна діяльність та цілком законна економічна діяльність, в якій країна зацікавлена, але не має дієвих механізмів щодо виведення її із тіні; до цієї групи можна віднести також міграцію кримінальної природи торгівлю людьми та примусову працю.

Загальна чисельність українських трудових мігрантів, які працюють за кордоном, оцінюється, за різними джерелами, в середньому від 3 до 7 млн. осіб [2]. Ця кількість включає нелегальних, легалізованих та легальних трудових мігрантів. За експертними оцінками, легальні трудові мігранти становлять не більше 1% загальної кількості громадян України, які виїжджають за кордон з метою працевлаштування. Незважаючи на формування стійкої тенденції збільшення чисельності цієї категорії мігрантів, останніми роками вона залишається нечисленною в масштабах України. Так кількість громадян України, які легально були працевлаштовані за кордоном, у 1998 році становила 24 397 осіб, у 2002 році – 40 683 особи, а у 2006 році – 63 369 осіб [3]. Як свідчить статистика, більша частина легальних трудових мігрантів з України – це моряки, спеціалісти з суднобудування та судноремонту, які працюють за професією.

За експертними оцінками Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, загальна чисельність громадян України, які бодай один день на рік працювали за кордоном, становила (станом на 2005 рік) 2-2,7 млн. осіб. При цьому понад 1 млн осіб – в Росії, 300 тис. – у Польщі, від 200 до 800 тис. – в Італії, до 200 тис. – у Чехії, 65-150 тис. – у Португалії, від 100 до 400 тис. – в Іспанії, 35 тис. – в Туреччині. Серед нелегальних та легалізованих мігрантів переважна більшість зайнята в будівництві та сільському господарстві (для чоловіків), у сільському господарстві та у домашній прислузі (для жінок). За категоріями працівників серед нелегальних мігрантів основну частку становлять особи, які працюють не за професією, на робочих місцях, які не потребують високої кваліфікації чи спеціальної професії.

3-поміж них переважають особи, які мають загальну середню та середню спеціальну освіту (майже 80%), тоді як серед легальних – навпаки, особи з вищою освітою.

У статевій структурі всіх категорій трудових мігрантів суттєво переважають чоловіки (їхня частка – понад 90%). Для нелегальних мігрантів частка жінок є дещо вищою, ніж для легальних, і становить 7-10%. Аналіз вікової структури свідчить, що серед нелегальних мігрантів найвищою є частка осіб у віковій групі від 28 до 40 років. Ця вікова група найбільш економічно активного населення становить до 50% загальної чисельності нелегальних заробітчан. Серед легальних мігрантів (чоловіків) чисельно переважають особи старші 40 років, що зумовлено орієнтацією роботодавців на певний рівень досвіду та професійної кваліфікації.

Зовнішня трудова міграція має й матиме неоднозначні та довгострокові як позитивні, так і негативні наслідки в економічній та соціальній сфері країни. Серед позитивних відзначимо такі:

- зовнішня трудова міграція надлишкової на певний момент робочої сили розглядається як один із способів використання надлишкового трудового потенціалу, зменшення рівня безробіття та соціального напруження на національному ринку праці;

- надходження в Україну значних коштів, зароблених за кордоном, дозволяє говорити про формування специфічного виду інвестування економіки країни (за різними оцінками від 1 до 5 млрд. дол. щороку);

- накопичення досвіду життя та роботи в іншому соціально-економічному середовищі, в ринкових умовах, формування європейської системи цінностей;

- формування нових осередків української діаспори, розширення їх географії.

Водночас негативними наслідками та загрозами національним інтересам є наступні:

- 1). Погіршується вікова структура населення – зростає чисельність населення похилого віку і скорочується – молоді. Демографічний прогноз на 2010 р. зазначає, що для України кількість громадян, старших 65 років, досягне 22,8% кількості осіб віком 15-64 роки;

- 2). Погіршується співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням. Зменшується також чисельність економічно активного населення працездатного віку (у 2006 р. – 20,5 млн осіб проти 21,2 млн осіб

у 2000 р.), що призводить до глибоких незворотних деформацій у демографічній структурі людського капіталу, сферах зайнятості й освіти. За експертними оцінками, упродовж найближчого десятиріччя співвідношення між чисельністю осіб працездатного віку та осіб віком понад 60 років зміниться з 3:1 до 2:1;

- 3). Порушується морально-психологічний клімат у суспільстві та підривається такий важливий соціальний інститут, як сім'я. Бажання заробити на поточне споживання та утримання сім'ї, забезпечення дітей освітою, квартирою, побутовими зручностями супроводжується «соціальним сирітством», або проблемою ще одного «втраченого покоління»;

- 4). Відбувається «відплив інтелекту», що є однією з найвагоміших проблем у контексті перспектив науково-технічного прогресу. Довготривалі стажування та контракти поступово переростають у право на постійне проживання, а в окремих випадках – і в отримання громадянства країни перебування. Це стосується вчених, висококваліфікованого технічного персоналу та інших громадян України, які виїхали і продовжують виїжджати через неефективну мотиваційну політику на всіх рівнях. Вже на сьогодні за кордоном працює до 30% українських вчених. Втрати у сфері науки, зумовлені «відпливом інтелекту», оцінюються в сумі більше 1 млрд. дол. США на рік. Відбувається подальше старіння наукових кадрів. За даними 2005 р., середній вік науковця в установах НАН України становив 50,3 року, у т.ч. кандидата наук – 51,3, доктора наук – 60,2 року;

- 5). Наростає нестача на вітчизняному ринку праці висококваліфікованих фахівців. Попит на висококласних фахівців, зокрема лікарів, менеджерів середньої та вищої ланки, технічного персоналу, програмістів залишається актуальним для багатьох країн. Перевага одноразової інвестиції у відносно «недорогого» за західними мірками готового фахівця над вартісним і тривалим процесом його підготовки є цілком економічно обґрунтованою. Водночас тривала зайнятість у сфері низькокваліфікованої праці у приймаючих країнах призводить до втрати кваліфікації, професій, набутих раніше в Україні;

- 6). Негативний вплив приватних трансфертів мігрантів є інфляційним чинником за

рахунок значного припливу іноземної валюти на макrorівні та деформації регіонального ринку зайнятості на мікрорівні. Остання спричинена зростанням цін на внутрішньому ринку, що насамперед стосується нерухомості, в той час як купівельна спроможність загальної маси населення залишається досить низькою;

- 7). Найбільшу загрозу становить зовнішня міграція кримінальної природи, яка пов'язана з поширенням впливу міжнародного криміналітету – за приблизними даними, близько 400 тис. українських жінок потрапили до сфери нелегальної секс-індустрії через насильство чи обман злочинних угруповань, які постачають нелегалів з України [4].

Негативні наслідки та подальше поглиблення диспропорцій призведуть до погіршення інтегрованих показників соціально-економічного розвитку країни, подальшої втрати конкурентоспроможності країни та погіршення стану національної безпеки загалом. Водночас, враховуючи ситуацію на внутрішньому ринку праці, передусім рівень оплати праці в Україні, збільшення розриву між рівнем заробітної плати та вартістю життя, збереження високого рівня безробіття в окремих регіонах, Україна не може ефективно впливати на масштаби зовнішньої трудової міграції своїх громадян. Тому практичні заходи мають бути спрямовані на зменшення негативних наслідків цього явища.

У зв'язку з цим концепція національної політики у сфері регулювання міждержавної трудової міграції повинна формуватися у двох напрямках:

- формування умов для підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці та створення умов для зменшення масштабів зовнішньої трудової міграції;

- забезпечення захисту інтересів громадян України за кордоном та створення умов для поширення легальної трудової міграції.

**IV. Висновки.** Таким чином, основними завданнями державної політики у сфері регулювання міждержавної міграції населення України в сучасних умовах є:

- а) реалізація загальнодержавної програми врегулювання проблем, пов'язаних з трудовою міграцією. Зокрема, проведення масштабного дослідження обсягів трудової міграції та

оцінки соціально-економічних наслідків; обґрунтування проблемно-цільової програми фінансування системних заходів у регіонах України щодо запобігання негативним наслідкам міграційних процесів та стимулювання повернення населення у місця його постійного проживання;

б) поглиблення міжнародних зв'язків з питань зайнятості населення, активізація міжнародної співпраці в регулятивних процесах у сфері міграції, підписання двосторонніх угод між Україною та країнами масового перебування українців;

в) посилення державного контролю за виданням ліцензій, які дозволяють організаціям займатися працевлаштуванням за кордоном, наявністю належним чином укладеної угоди з відповідними іноземними агенціями; проведення перереєстрації комерційних суб'єктів господарювання, які одержали такі ліцензії; забезпечення матеріальних гарантій та юридичної відповідальності таких компаній за дотримання умов контракту; виявлення та припинення діяльності структур, які вербують нелегальних мігрантів, злочинних угруповань, які займаються торгівлею людьми;

г) сприяння пошуку офіційних роботодавців за межами України для профорієнтації потоків надлишкової робочої сили; повідомлення населення через засоби масової інформації щодо наявності вільних робочих місць за межами держави та умов працевлаштування; проведення облдержадміністраціями, обласними службами зайнятості заходів щодо розширення можливостей легального працевлаштування за кордоном (міжнародні ярмарки вакансій);

д) популяризація обласними службами зайнятості інформації про трудове законодавство основних країн-реципієнтів українських трудових мігрантів, включаючи положення відповідних міждержавних та багатосторонніх угод, умов працевлаштування, вимоги до діяльності посередницьких структур з працевлаштування, загрози та наслідки нелегального працевлаштування за кордоном, у державних засобах інформації. Така інформація має поширюватися на різних рівнях, зокрема серед студентів, у місцях перетину кордонів, у місцях оформлення віз та закордонних пас-

портів, на рівні сільських рад у регіонах масового поширення нелегальної трудової міграції;

е) розробка механізмів надання правового захисту і соціальних гарантій в Україні трудовим мігрантам на час їхнього перебування за кордоном за умови повернення на батьківщину; відкриття на базі дипломатичних представництв у приймаючих країнах консульських центрів для трудових мігрантів, у тому числі й нелегальних; взаємодія з осередками українських діаспор для залучення їх до роботи з надання інформаційно-консультаційних послуг нелегальним українським мігрантам, які перебувають у цих країнах; надання допомоги на державному рівні щодо захисту інтересів трудових мігрантів у вирішенні трудових конфліктів з іноземними роботодавцями;

є) надання трудовим мігрантам, які перебувають за кордоном, можливості реєструватися в службі зайнятості в Україні для отримання інформації про можливе працевлаштування при поверненні з-за кордону;

ж) створення сприятливих умов для використання коштів, зароблених за кордоном українськими трудовими мігрантами, для розвитку власного бізнесу через надання консультацій з бізнес-планування та організації підприємництва.

1. План дій щодо реалізації в 2007-2008 роках «Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року» Затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2007 року № 156-р.

2. Розбудова діалогу між державними установами та громадськими організаціями щодо попередження нелегальної міграції: Матеріали круглого столу // Проект «Зміцнення потенціалу в управлінні міграційними процесами в Україні», Київ – 20 березня 2007 року.

3. Населення України – 2002: Щоріч. аналіт. доп. – К.: Ін-т демографії та соц. досліджень НАН України; Держ. ком. статистики України – 2003 – 376 с.

4. Корисні поради потенційним трудовим мігрантам // Людина і праця. – 2006. – № 6. – С. 17.

5. Романюк М.Д. Соціальна політика та її вплив на міграційний рух населення України // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ: Видавничо-дизайнерській відділ ЦІТ, 2007 – С. 3-11.

6. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи // За ред. О.В. Позняка. – Умань, 2007 – 276 с.

*Modern tendencies and volumes of intergovernmental labour migration of population of Ukraine are exposed in the article, its legal and illegal forms, structure of labour migration. Certainly both internal*

*and external factors which predetermine mass external labour migration of Ukrainians, and also its socio-economic consequences. Basic principles of public policy are grounded in this sphere.*

Михайлюк А.В.

## ОЦІНКА ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

*У статті проаналізовано якісні характеристики трудового потенціалу. Велику увагу приділено розвитку трудового потенціалу в регіональному аспекті, оскільки дана проблема є найменш досліджена з погляду оцінки науково-методичної бази вимірювання кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу.*

**Ключові слова:** *трудоий потенціал, розвиток трудового потенціалу, демографічна політика, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу.*

**I. Вступ.** Однією з гострих і важливих для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження і розвитку трудового потенціалу. Перехід до нової моделі суспільного розвитку у системі світових взаємин обумовлює важливість та своєчасність досліджень зазначеної проблеми. „Ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері. Серед них основними мають стати: створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин, що створить передумови для поліпшення всіх параметрів формування трудового потенціалу.” – наго-

лошується в Указі Президента України „Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року” [1]. За останні роки знизилась тривалість трудового життя і відбулося руйнування трудового потенціалу країни. Сьогодні за показниками середньої очікуваної тривалості життя при народженні сучасна Україна посідає одне з останніх місць у Європі.

**II. Постановка завдання.** Важливість розвитку трудового потенціалу у регіональному аспекті обумовлена двома обставинами. По-перше, через значні регіональні розбіжності в режимах відтворення населення показники по країні в цілому мають частково фіктивний характер. По-друге, внесок окремих територій у відтворення населення й формування трудового потенціалу в державі суттєво різняться. Катастрофічна демографічна ситуація в Україні та її регіонах, відсутність дієвої регіональної демографічної та соціальної політики зумовили необхідність комплексного дослідження розвитку трудового потенціалу. Оцінка трудового потенціалу відбувається за допомогою кількісних і якісних характеристик. Мета статті: проаналізувати якісні характеристики розвитку трудового потенціалу в регіональному розрізі.

**III. Результати.** Якісні показники трудового потенціалу складаються з статистичних та доповнюються характеристиками соціологічних спостережень. Можливості участі працездатного населення в трудовій діяльності залежать від якісних характеристик. Важливим показником якісного рівня трудового потенціалу є стан здоров'я населення, оскільки від фізичного і психічного здоров'я залежить трудова активність людей в усіх сферах діяльності. Здоров'я людини є природною основою трудового потенціалу, а рівень професійної