

## МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ПОКАЗНИК НЕЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

*Анотація.* У статті проаналізовано сучасний стан і причини трудової міграції українців.

Найбільший вплив на прийняття рішення про працевлаштування за кордоном відіграють такі фактори, як низька заробітна плата, високий рівень безробіття та відповідно низка якість життя, ускладнення з професійною самореалізацією, неналежна якість системи освіти та умови праці, а також культурні, політичні і екологічні чинники. Особливістю вітчизняної трудової міграції є перетворення її у спосіб та мету життя для суттєвої частини працездатного населення віком від 20 років. Тому метою цієї статті була розробка пріоритетних заходів по запобіганню руйнування трудового потенціалу нашої країни. В ході роботи було запропоновано заходи, спрямовані на скорочення масштабів еміграції, перетворення безповоротної еміграції в поворотну, забезпечення гідних умов прийому іммігрантів і політичних біженців, усунення причин, що штовхають людей до нелегальної міграції, захист за кордоном прав мігрантів, у тому числі тих, хто знаходиться там незаконно.

**Ключові слова:** міжнародна міграція, заробітна плата, безробіття, трудовий потенціал, міграційна політика.

**Постановка проблеми.** Розгортання міжнародної міграції як постійного явища, що сприяє формуванню світового ринку праці, безпосередньо пов'язано з промисловою революцією, яка відбулася в Європі в останній третині XVIII – середині XIX століття. В цілому це сприяло: економічному розвитку в країнах, що приймали робочу силу, оскільки задовольняло потреби цих країн в трудових ресурсах, колонізації малозаселених районів землі і залученню в систему світового господарства нових країн. Таким чином, міжнародна міграція сприяла інтернаціоналізації міжнародної економічної системи. За даними ООН, у глобальному масштабі найбільші групи мігрантів складаються з вихідців з країн Азії і Латинської Америки, які проживають за межами своїх регіонів походження. У 2013 році найбільшою групою мігрантів стали вихідці з країн Азії, з яких близько 19 мільйонів осіб проживає в Європі, приблизно 16 мільйонів в Північній Америці і близько 3 мільйонів в Океанії. Половина всіх міжнародних мігрантів розміщувалася у 10 країнах, з яких на першому місці США, де проживає 45,8 млн мігрантів, на другому – Російська Федерація (11 млн), потім йдуть Німеччина (9,8 млн), Саудівська Аравія (9,1 млн), Об'єднані Арабські Емірати (7,8 млн), Сполучене Королівство (7,8 млн), Франція (7,4 млн), Канада (7,3 млн), Австралія (6,5 млн) і Іспанія (6,5 млн). Більшість міжнародних мігрантів – люди в працездатному віці від 20 до 64 років, і на них доводиться 74 відсотки від загального числа міжнародних мігрантів. У глобальному масштабі жінки складають 48 відсотків від загального числа міжнародних мігрантів [1].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання міжнародної трудової міграції постійно знаходяться у полі зору як зарубіжних, так і вітчизняних соціологів, політологів, економістів. Достатньо повно розглянуто причини легальної і нелегальної міграції, проаналізовано особливості тінізації та зайнятості в неформальному секторі економіки, визначаються основні напрями подолання цих негативних явищ. В Україні проблеми міграції та зайнятості є предметом досліджень, таких науковців: О. Бражко [6], О. Власюк, А. Гаранін [8], С. Дорогунцов, І. Івахнюк [9], І. Кравченко, Е. Лібанова, О. На горнова, І. Петрова, В. Онікієнко, М. Шаленко, К. Шило [3] та ін.

**Невирішені частини проблеми.** Проте сьогодні ставить у розряд проблем, що вимагають негайного вирішення, питання формування нової програми управління трудовим потенціалом, у якій заходи з протидії міграції та подолання її негативних наслідків знайдуть відповідне місце.

**Мета.** На основі аналізу стану та основних причин трудової міграції громадян України, розробити пріоритетні заходи по запобіганню руйнування трудового потенціалу нашої країни.

**Основні результати дослідження.** Трудовий потенціал поряд з фінансовими ресурсами завжди розглядався як запорука розвитку економіки. За даними ЮНЕСКО людський капітал

України на початок XXI століття у грошовому виразі становив 4,5 трлн. дол., а за інтелектом нації Україна посідала 23 місце, тимчасом як США – 13, Росія – 27. У 1990 р. в Україні було зосереджено 6,5% світового науково-технічного потенціалу за чисельності населення, яке становило 0,1% від світової [2]. Трудовий потенціал будь-якої країни прийнято розглядати як певну сукупність взаємопов'язаних кількісних та якісних характеристик робочої сили, яка формує можливості у створенні матеріальних і нематеріальних благ суспільства. Таким чином трудовий потенціал – фундамент матеріального, інтелектуального та духовного розвитку нації. В Україні основним документом, що визначає стратегію держави відносно трудового потенціалу є Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008–2017 роки». Проте сучасні соціально-економічні та демографічні тенденції руйнівним чином впливають на стан трудового потенціалу (від'ємний баланс між народжуваністю і смертністю, скорочення тривалості життя, погіршення вікової структури, а також трудова еміграція працездатного населення). Явище міграції розповсюджується як правило на активну працездатну частину населення, що загострює проблему погіршення трудового потенціалу. Крім того, на погіршення якості трудового потенціалу впливає: низький рівень життя населення, низька вартість робочої сили; погіршення стану здоров'я населення країни, розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, зниження можливостей набуття якісної освіти та необхідної кваліфікації, деформація стимулюючої функції заробітної плати, слабке функціонування трудових угод, відсутність взаємозв'язку між рівнем винагороди праці та рівнем пенсійного забезпечення [3, с. 240].

Фундаментальна основа міграції робочої сили – можливість кожного громадянина у тому чи іншому ступені реалізувати свої права, вільно жити і працювати у тій країні, яка забезпечує найбільш ефективне використання робочої сили і максимізує доходи робітника. Проте поряд з можливими вигодами від отримання нової роботи, кращих умов праці та її оплати, мігранти несуть певні втрати і ризики, що пов'язані з переїздом на нове місце, наймом на роботу, зміною режиму робочого часу і кваліфікації, отриманням соціального забезпечення, адаптації до нової соціально-культурної сфери та клімату. Проте переваги економічного характеру залишаються основними і це постійно збільшує обсяги міжнародної міграції.

З позиції макроекономіки міграція трудових ресурсів має велике значення як для країн, що приймають мігрантів, так і країн з яких вони виїжджають. Україна не може лишитися осторонь процесу міжнародної трудової міграції, проте масштаби та напрямки міграції трудових ресурсів свідчать про нестабільність суспільного розвитку країни, рівня життя населення, розвитку економіки та науково-культурного потенціалу країни. Характерними особливостями розвитку ринку праці України на сучасному етапі залишаються: згортання сфери прикладання праці; низький рівень заробітної плати в державному секторі економіки; високий рівень безробіття, особливо прихованого; низька ефективність державної політики щодо підтримки самозайнятості та малого підприємництва; а також природні, економічні, політичні та інші чинники, котрі не дозволяють створити сприятливі умови для залучення інвестицій для працевлаштування в праценадлишкових регіонах. За таких умов активізувалися процеси трудової міграції, зокрема міждержавної. Наслідком кризової ситуації у тому числі на ринку праці в Україні є неможливість застосування власних інтелектуальних та творчих здібностей, отримання гідної оплати праці. Це привело до того, що за даними Департаменту народонаселення ООН за межами нашої країни постійно проживає 6,6 млн українців [4]. Україна стала одним з найбільших експортерів робочої сили у світі, і поступається лише Мексиці, Індії, РФ та Китаю.

Оскільки Україна виступає як країна донор робочої сили, тому у цьому дослідженні, зупинимося саме на наслідках міграції для таких країн:

- скорочуються темпи економічного зростання та зниження рівня економічної активності та інвестиційної привабливості;
- зменшуються податкові надходження через зменшення кількості платників податків;
- знижується тиск на внутрішній ринок робочої сили, зменшується рівень безробіття та знижується рівень соціальної напруги, який з цим пов'язаний;

- знижуються темпи зростання науково-технічного та культурного росту країни через відтік кваліфікованих робітників;
- збільшуються надходження у іноземній валюті за рахунок грошових переказів тих, хто працює за кордоном, що сприяє вирівнюванню платіжного балансу;
- підвищення за кордоном рівня кваліфікації працівників, сприятиме збільшенню ефективності їх праці за умови повернення додому.

Особливою проблемою для країн-експортерів у тому числі для України є саме «відтік розуму». Основні причини цього процесу полягають у тому, що в умовах науково-технічної революції і інтернаціоналізації господарського життя спостерігається міграція інтелектуального капіталу в регіони найефективнішого його використання і, відповідно, найвищої його оплати з урахуванням ступеня віддачі від нього. При цьому міжнародна конкуренція за інтелектуальний капітал постійно посилюється. Не викликає сумніву той факт, що процеси міжнародної інтелектуальної міграції ослабляють економічну потужність країни-донора, її здатність просуватися шляхом науково-технічного прогресу.

Саме «відтік розуму» є найбільш руйнуючим видом міграції для країни-експортера, який зіштовхує країну з її конкурентних позицій і призводить до втрати всіх потенційних переваг та можливостей у майбутньому.

За даними Міністерства соціальної політики в 2014 році середній заробіток трудового мігранта в місяць складає 930 доларів США, тоді як на Україні – 340. Це і є основна причина міграції, що пов'язана з такими явищами як низка якість життя, високий рівень безробіття. Низький розмір заробітної плати в Україні ставить частину населення на межу виживання. В Україні середньомісячна заробітна плата на кінець 2013 р. становила 3619 грн. (найвищий рівень: м. Києві – 5188 грн. та у Донецькій обл. – 4117 грн.; найнижчий рівень: в Тернопільській – 2697 грн., Херсонській – 2811 грн. та Чернівецькій областях – 2703 грн.) [5].

Трудові мігранти з України представлені майже виключно особами у віці 20-49 років, а максимальний рівень участі в трудових міграціях спостерігається у віці 25-29 років. Частіше трудовими мігрантами стають особи з професійно-технічною і повною середньою освітою. Малоосвічені люди через низьку кваліфікацію мають слабкі шанси трудовлаштування за кордоном. В цілому мігранти переважно займаються роботами, що мало сприяють підвищенню їх кваліфікації, отриманню навиків, необхідних для майбутньої продуктивної діяльності на Україні

Регулювання міграції робочої сили дуже складний процес. Його удосконалення і розвиток відбуваються протягом достатньо довгого часу. В цьому процесі задіяні уряди держав та спеціальні міжнародні організації. Міжнародна практика регулювання міжнародної міграції робочої сили включає національний, міжнародний, інтеграційний рівні:

Міграція, як процес, що зачіпає практично всі сторони інтеграційних відносин між країнами, підлягає постійному моніторингу і регулюванню як на національному так і на міжнародному рівні. На національному рівні регулювання міграції повинне здійснюватися наступними органами: Міністерством праці (стежить за використанням іноземної робочої сили); Міністерством юстиції (служба імміграції і інші служби прикордонного контролю); Міністерством закордонних справ (консульське управління видає в'їзні візи); національними міграційними службами; посередницькими міграційними фірмами. Процес міжнародної міграції регулюється національним законодавством країн і різними міжнародними правовими актами, що направлені на лібералізацію торгівлі і вільне переміщення трудових ресурсів, при цьому більшість країн проводить спеціальну політику, спрямовану на захист своїх громадян.

Державна міграційна політика – це цілеспрямована діяльність держави з регулювання процесів експорту і імпорту робочої сили в дану країну і з неї. Вона підрозділяється на: еміграційну політику; імміграційну політику. Закони більшості країн світу розрізняють іммігрантів – людей, що переїзять в країну на постійне місце проживання, і неіммігрантів – людей, що приїждять до країни тимчасово, не мають на меті залишитися в приймаючій країні назавжди.

Регулювання експорту робочої сили має на меті:

1. Захист інтересів емігрантів в країнах, що їх приймають, протидія їх дискримінації в країні тимчасового перебування.

2. Відшкодування втрат від виїзду національної робочої сили за межі країни.

Еміграційна політика ґрунтується на наступних принципах:

1. Гарантія можливості повернення мігрантів на батьківщину.

2. Забезпечення надходження в країну і ефективного використання валютних переказів трудящих-мігрантів.

3. Сприяння пом'якшенню «внутрішнього» безробіття завдяки виїзду тих контингентів трудящих, які не мають попиту на цьому ринку.

4. Обмеження виїзду зайнятих в тих секторах економіки, потреби яких в робочій силі не задоволені.

5. Оздоровлення внутрішнього ринку праці завдяки прийому репатріантів, які за час перебування за кордоном підвищили свій кваліфікаційний рівень.

Нормативно-правова база, що забезпечує регулювання трудової еміграції, ґрунтується на відповідних статтях Конституції країни, національному еміграційному законодавстві, а також включає двосторонні і багатосторонні міжнародні угоди. Крім того, деякі країни приймають спеціальні еміграційні програми; у цій сфері діють також нормативні акти, що входять в загальну систему адміністративного, митного, податкового, інвестиційного, банківського і іншого законодавства.

Специфіка української міграції у тому, що вона перетворилася на характерну особливість життя для значної частини населення і таїть в собі велику кількість ризиків. Йдеться про те, що відтік робочої сили може привести до дезинтеграції та деградації економічного та соціального простору країни, декомпозиції поселенської структури, а також деформації демографічного простору країни, зменшення питомої ваги осіб у віці молодшому за працездатний, падіння показників шлюбності, зменшення кількості народжених у нашій країні, масове знецінення освітнього потенціалу [6, с.98]. Крім того, погіршується кваліфікаційна структура ринку праці України через невирішеність проблеми «відтоку розуму».

В цілому трудові мігранти з України, як правило, свідомо погоджуються працювати в напруженому ритмі з метою заробити якомога більше коштів.

В цілому українці працюють більш ніж в 70 країнах світу, основна їх кількість зосереджена в 20-25 країнах. Якнайбільше в Росії – до двох мільйонів осіб, в Польщі – до одного мільйона, в Італії – 500 тисяч, в Греції – 350 тисяч, в Португалії – 200 тисяч, в Чехії – 130 тисяч.

Близько трьох чвертей трудових мігрантів з України працює за кордоном нелегально, що приводить до порушення їх прав, невідповідності нормативам, встановленим як на батьківщині, так і в країні перебування. Звичною ситуацією є ненормований робочий день, недотримання техніки безпеки, виконання небезпечних для здоров'я робіт, пов'язаних з ризиком для життя і здоров'я, невчасна і неповна виплата заробітної платні. Мігрантам загрожує небезпека опинитися в принизливих умовах існування або стати жертвами торгівлі людьми. Медична допомога нелегальним мігрантам як правило надається нелегально, тобто про нормальне лікування не йдеться. Мігранти, що повертаються, стикаються з проблемою адаптації до українського суспільства, що змінилося за період їх відсутності.

Грошові перекази мігрантів виконують дуже важливу роль у формуванні платіжного балансу України. Разом з прямими інвестиціями – об'єми яких на даний момент мають чітку тенденцію до скорочення, грошові перекази «заробітчани» формують значну частину неборгового каналу, що надходить у країну. Враховуючи хронічний дефіцит торгівлі товарами і послугами, а також хронічний відтік доходів від інвестицій ця функція дуже важлива і для підтримки стабільності гривні і для регулювання від'ємного сальдо платіжного балансу. Найбільшим в регіоні одержувачем грошових переказів мігрантів залишається Україна, куди в 2013 році поступило 8,5 млрд. дол. США; за нею йдуть – Румунія з 3,6 млрд. дол. США, Таджикистан з 1,4 млрд. дол. США.

Вражаючими є не лише абсолютні дані по обсягам міжнародної міграції, а відносні показники – за останні роки кількість мігрантів досягла рівня 10% від загальної чисельності на-

селення країни. Більш того, згідно даним соціологічних опитувань, 50% української молоді виказують намір виїхати на ПМЖ за кордон, щороку кількість потенційних емігрантів збільшується на 10%. А це, наряду з постійним скороченням населення України, дає підстави ООН зробити невтішні прогнози, щодо населення нашої країни. Відділ економічних і соціальних досліджень ООН прогнозує скорочення населення в Україні до 2050 року до 33 мільйонів, а українські експерти – до 36 мільйонів осіб.

При цьому загроза для України посягає не лише в абсолютному скороченні корінного населення, а у так званій «заміщаючій міграції». Відповідно до даних експертів кількість іммігрантів в Україні (з різними статусами перебування в країні) коливається в межах 5,1-6,8 мільйонів чоловік. Експерти попереджають про загрозу розповсюдження ісламського екстремізму, великомасштабних міжнаціональних конфліктів і підйому хвилі націонал-радикалізму серед українців.

При цьому держбюджет щорічно недоотримає близько 2 млрд доларів від неврахованої праці таких «нелегалів», а з України мігранти щорічно вивозять 40-45 млрд грн.

Продовжуючи аналіз чинників, які спонукають населення до трудової міграції, можна виділити високий рівень безробіття. За даними Держкомстату, рівень зареєстрованого безробіття у цілому по Україні на 1.01.15 року склав 9,7% або 524.4 тис.осіб [7].

Статистичні дані свідчать, що найбільший відтік мігрантів відбувається саме з працездатних областей України (Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька та Львівська).

На зростання масштабів міграції населення з України також впливає:

- економічна нестабільність. Невпевненість у майбутньому спонукає працездатне населення до пошуку більш стабільних джерел доходу за кордоном.

- соціальні чинники. Відсутність можливостей до професійної самореалізації, неналежна якість системи освіти та умови праці спонукають працівників шукати кращі варіанти за кордоном.

- культурні чинники (етичну і расова приналежність, свобода віросповідання).

- політичні і екологічні чинники. До політичних чинників можна віднести анексію Криму, воєнне протистояння на сході України, ступінь розвитку демократії і країні, стабільність політичної системи, поширеність корупції тощо. До екологічних чинників – наявність доступу до чистої питної води, високоякісної їжі, тощо.

Нині Україна на міжнародних ринках переважно виступає як держава – донор робочої сили, хоча відмічається тенденція до зростання кількості іноземних громадян, які працюють в Україні. Статистичні дані свідчать, що кількість останніх приблизно в 10 разів менша, ніж кількість українців, які працюють за кордоном. При цьому йдеться лише про офіційну статистику, яка не враховує нелегальних мігрантів та біженців.

З метою зменшення еміграції робочої сили з України необхідно впровадження системи заходів, які на думку фахівців повинні мати чітке внутрішнє і зовнішнє спрямування. До числа перших належать заходи макроекономічної стабілізації та оздоровлення економіки – створення робочих місць, розширення іноземного інвестування, створення спеціальних державних програм розвитку окремих територій, серед них:

- 1) створення «міст розвитку» в депресивних районах. З метою стимулювання притоку у такі міста робочої сили можна використовувати наступні заходи: безповоротні грошові позики, допомога у відкритті приватної справи, доступні іпотечні позики;

- 2) зміна господарської спеціалізації території, зокрема розміщення різних інших видів виробництва на місці закритих шахт або інших міст видобутку корисних копалин.

- 3) реалізовувати крупні (трансконтинентальні) транспортні проекти, використовуючи вигідне транзитне місце розташування країни з масовим залученням робочої сили.

- 4) визначення та розвиток пріоритетних напрямів підготовки фахівців відповідно до потреб національної економіки;

Зовнішні заходи мають забезпечити цивілізовані форми виїзду працівників за кордон та можливість їх вільного повернення з-за кордону, ввезення валюти, а також гарантії нашим

співвітчизникам захисту їхніх трудових прав за кордоном. В цілому можна говорити про те, що розвиток в Україні міжнародної міграції робочої сили, яка призводить до значного відпливу трудових ресурсів, несприятливо впливає на розвиток трудових ресурсів нашої країни.

**Висновки.** Міжнародна міграція робочої сили є складним і масштабним явищем, яке викликає неоднозначні результати: ліквідує дефіцит робочої сили в деяких галузях і регіонах, вона загострює конкуренцію на ринку праці; даючи можливість отримання надприбутків, створює додатковий тиск на соціальну сферу країн-реципієнтів (країн, в які спрямовані потоки робочої сили). Міграція, з одного боку, відкриває можливості для взаємозбагачення культур, а з іншого – створює проблему збереження національної самобутності як іммігрантів, так і місцевого населення. У країнах-донорах робочої сили трудова міграція сприяє вирішенню проблеми безробіття і, водночас, призводить до втрати якісно кращої національної робочої сили.

З метою зменшення обсягів міграції робочої сили та підвищення якості трудового потенціалу необхідно:

- розробити системи збору та аналізу даних щодо реального співвідношення попиту і пропозиції кадрів на ринку праці України; соціально-демографічних і регіональних показників розбалансування потреб економіки та професійної пропозиції наявного людського потенціалу;

- узгодити з вимогами ринку затвердження обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів;

- створити підґрунтя для стабільної роботи підприємств і організацій на підставі розроблення довгострокової стратегії соціально-економічного розвитку країни та визначення пріоритетних галузей орієнтованих на експорт та заміщення імпорту;

- заохочувати роботодавців до здійснення безперервного навчання працівників, збільшення витрат на соціальний захист працівників, підвищення рівня оплати їхньої праці та забезпечення зв'язку між рівнем кваліфікації та рівнем оплати праці особи. Стимулювати як державні, так і приватні інвестиції у розвиток людського потенціалу;

- розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та малого підприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном;

- розробити цілісну концептуальну модель працевлаштування випускників державних ВНЗ;

- запровадити проведення атестації робочих місць з метою виявлення та усунення дії негативних чинників на здоров'я працівників, створення безпечних і здорових умов праці.

Таким чином, хоча пріоритети міграційної політики в Україні визначені, її практичне здійснення ускладнене, насамперед, через хронічну недостачу бюджетних засобів. Першочерговими задачами є скорочення масштабів еміграції, перетворення безповоротної еміграції в поворотну, забезпечення гідних умов прийому іммігрантів і політичних біженців, усунення причин, що штовхають людей до нелегальної міграції, захист за кордоном прав мігрантів, у тому числі тих, хто знаходиться там незаконно. Крім того необхідно розробити заходи з протидії торгівлі людьми, незаконним ввозом та вивозом мігрантів.

## Література

1. International Migration and Development – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.unmigration.org>.

2. Зовнішня трудова міграція населення України; Український центр соціальних реформ, Державний комітет статистики. – Київ. – 2009. – 120 с.

3. Шило К. М. Мотиваційні чинники у формуванні трудового потенціалу України / К. М. Шило // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – №12. – С. 238–245.

4. Офіційний сайт Департаменту народонаселення ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.mui.ucoz.org/index...narodonaselenija\\_oon\\_junfra...306](http://www.mui.ucoz.org/index...narodonaselenija_oon_junfra...306).

5. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua>.

6. Бражко О. В. Вплив людського потенціалу на соціально-економічний розвиток України / О. В. Бражко // Економіка та держава. – 2009. – №7. С. 97-99.

7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Гаранін А. А. Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції / А. А. Гаранін, О. В. Малишев / Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – №2. – 2011. – С. 340-346
9. Ивахнюк И. В. Управление трудовой миграцией в глобализирующемся мире: поиск новых подходов // Международная миграция населения: вызовы глобализации / Гл. ред. В. А. Ионцев. Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. – М. : МАКС Пресс. – 2011. – Вып. 24. – С. 29-28.
10. Миграционный профиль Украины / Государственная миграционная служба Украины, Международная организация труда, Международная организация по миграции [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scutum.org.ua>130/.
11. Офіційний сайт Державної міграційної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dmsu.gov.ua>.

## Reference

1. International migration and development [Elektronnij resurs] – Rezhim dostupu: <http://www.unmigration.org>.
2. Zovnishnya trudova migraciya naseleण्या україні; Ukraїns'kij centr socialnix reform, Derzhavnij komitet statistiki. – Kiїв. – 2009. – 120s.
3. Shilo K. M. Motivacijni chinniki u formuvanni trudovogo potencialu україні / K. M. Shilo // Formuvannya rinkovix vidnosin v україні. – 2012. – №12. – s. 238–245.
4. Oficijnij sajt departamentu narodonaseleniya oon [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: [http://www.mui.ucoz.org/index...narodonaselenija\\_oon\\_junfpa...306](http://www.mui.ucoz.org/index...narodonaselenija_oon_junfpa...306)
5. Oficijnij sajt ministerstva socialnoї politiki [Elektronnij resurs]. - Rezhim dostupu: <http://www.mlsp.gov.ua>
6. Brazhko O.V. Vpliv lyudskogo potencialu na socialno-ekonomichnij rozvitok україні/O.V. Brazhko//Ekonomika ta derzhava. – 2009. – №7. s. 97-99.
7. Oficijnij sajt derzhavnogo komitetu statistiki Ukraїni [Elektronnij resurs]. - Rezhim dostupu: <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Garanin A.A., Malishev O.V. Socialno-ekonomichni naslidki mizhnarodnoї трудової міграції /A.A. Garanin, O.V. Malishev / Problemy razvitiya vneshneekonomicheskix svyazey i privlecheniya inostrannyx investicij: regionalny aspekt. – №2. – 2011. – S. 340-346.
9. Ivaxnyuk I. V. Upravlenie trudovoj migraciej v globaliziruyushhemsya mire: poisk novyx podxodov // Mezhdunarodnaya migraciya naseleniya: vyzovy globalizacii / nauchnaya seriya: mezhdunarodnaya migraciya naseleniya: rossiya i sovremennyy mir. – M. : MAKs press. – 2011. – Vyp. 24.– S. 29-28.
10. Migracionnyj profil ukrainy / Gosudarstvennaya migracionnaya sluzhba Ukrainy, Mezhdunarodnaya organizaciya truda, Mezhdunarodnaya organizaciya po migracii/ [Elektronnij resurs] – Rezhim dostupu: <http://www.scutum.org.ua>130/.
11. Oficijnij sajt Derzhavnoї migracijnoї sluzhbi Ukraїni – [Elektronnij resurs]- Rezhim dostupu: <http://www.dmsu.gov.ua>.

Дорошенко А. А., Абрамова И.Н.

## МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ НЕЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УКРАИНЕ

*Аннотация.* В статье проанализировано современное состояние и причины трудовой миграции украинцев. Наибольшее влияние на принятие решения о трудоустройстве за рубежом играют такие факторы, как низкая заработная плата, высокий уровень безработицы и соответственно ряд качество жизни, проблемы с профессиональной самореализацией, ненадлежащий уровень образования и условия труда. Особенностью отечественной трудовой миграции является превращение ее в образ и цель жизни для значительной части работоспособного населения в возрасте от 20 лет. Поэтому целью данной статья была разработка приоритетных мероприятий по предотвращению разрушения трудового потенциала нашей страны. В ходе работы были предложены мероприятия, направленные на сокращение масштабов эмиграции, превращение безвозвратной эмиграции в возвратную, обеспечения достойных условий приема иммигрантов и политических беженцев, устранение причин, толкающих людей к нелегальной миграции, защита за границей прав мигрантов, в том числе тех, кто находится там незаконно.

*Ключевые слова:* международная миграция, заработная плата, безработица, трудовой потенциал, миграционная политика.

Doroshenko G., Abramova I.

## MIGRATION OF LABOUR FORCE AS INDEX OF UNEFFICIENCY OF STATE ADMINISTRATION DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL IN UKRAINE

**Abstract.** *The article analyzed the status and causes of ukrainian labor migration. Most influence on a decision-making about employment abroad playing such factors, as a low salary, high unemployment rate and accordingly low quality of life, complications with professional self-realization, improper quality of education and terms of labour, and also cultural, political and ecological factors. The feature of home labour migration is converting of her into a method and aim of life for substantial part of capable of working population in age from 20. The purpose of this article was development of the priority measures to prevent the destruction of the labor potential of our country. During the work were offered the measures aimed on reducing emigration, transformation of irrevocable emigration in migration with return, providing deserving terms of reception of immigrants and political refugees, removal of reasons that push people to illegal migration, defense of rights for emigrants abroad, including those who are there illegally. That is: creation of the «cities for development» in depressed districts; changing economic specialization area; realization of transcontinental transport projects; alignment with market requirements of volumes of the preparation and retraining and upgrading of working staff; provide a framework for stable work of enterprises and organizations on the basis of long-term development strategy for socio-economic development of the country and determination of priority industries which oriented on export and substituting an import; encourage employers to implement continuous training of workers, increased spending on social protection of workers, improve their remuneration and ensure communication between skill level and wages entity; development targeted programs for stimulation self-employment and small business for individuals, returning after employment abroad; forming of integral conceptual model of employment of higher graduating students; introduction of job evaluation to identify and healthy eliminate the effects of negative factors on the health of workers, creating safe and working conditions. Understanding, that practical implementation of these measures is complicated, first of all, because of the chronic shortage of budget funds, we will mark, that maintenance labor potential should be considered as a factor in strengthening the country's competitiveness and priority of its socio-economic development.*

**Key words:** *international migration, salary, unemployment, labor potential, migration policy.*

**Стаття надійшла до редколегії 25.02.2015 р.**