

---

---

## СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ

УДК 331.556:338.246(477)

**О. Т. РИНДЗАК,**  
кандидат економічних наук, старший науковий співробітник  
відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів  
ДУ “Інститут регіональних досліджень  
імені М.І. Долишнього НАН України”,  
вул. Козельницька, 4, 79026, Львів, Україна

### ІНГІБУВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ВТРАТ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

*Запропоновано комплексний підхід до вирішення однієї з найактуальніших проблем сьогодення – масової еміграції з України. Розкрито концепцію інгібування (уповільнення) міграційних втрат, яка передбачає три основних способи досягнення мети: скорочення темпів еміграції, стимулювання зворотності зовнішньої міграції та посилення внутрішньої міграції населення. Показано, що успішність цих заходів може бути забезпечена покращенням загальної соціально-економічної та політичної ситуації в країні, активною освітньою, культурною й інформаційною політикою держави.*

**Ключові слова:** міграція; циркулярна міграція; міграційна політика; заробітна плата; зайнятість.

Бібл. 16; рис. 2; табл. 1.

UDC 331.556:338.246(477)

**OLHA RYNDZAK,**  
*Cand. of Econ. Sci.,*  
*Senior Researcher of the Department of Social*  
*and Humanitarian Development of the Regions*  
*Institute of Regional Research named after M. I. Dolishniy of the NAS of Ukraine,*  
4, Kozelnytska St., Lviv, 79026, Ukraine

### INHIBITION OF MIGRATION LOSSES OF THE HUMAN POTENTIAL OF UKRAINE

*The author proposes a comprehensive approach to solving one of the most pressing problems of today – mass emigration from Ukraine. The concept of inhibition (slowing down) of migration losses is presented, which provides three main ways of achieving the goal: reducing the rate of emigration, stimulating the external return migration and strengthening the internal migration of the population. It is shown that the success of these measures can be ensured by the improvement of the general socio-economic and political situation in the country and active educational, cultural and information policy of the state.*

**Keywords:** migration; circular migration; migration policy; wages; employment.

References 16; Figures 2; Table 1.

За роки незалежності Україна стала активним учасником процесів міжнародної міграції населення, які з кожним роком дедалі більше інтенсифікуються під впливом

---

© Риндзак Ольга Тадеївна (Ryndzak Olha), 2019; email: olichkar@yahoo.com.

глобалізації та євроінтеграції. Так, за даними Департаменту економічних і соціальних питань ООН, у 2000 р. Україна займала п'яте місце у світі за кількістю населення, яке емігрувало за її межі. У 2017 р. вона опустилася на восьме місце, але не за рахунок скорочення чисельності мігрантів, а завдяки значному зростанню міграційних потоків з Бангладеш, Сирії та Пакистану. Станом на 2017 р. сукупна чисельність емігрантів – вихідців з України становила 5,9 млн. осіб, третина з яких мала базову або закінчену вищу освіту \*. Значні еміграційні потоки та їх слабка врегульованість призводять до вимивання найбільш цінного людського потенціалу за межі країни, що веде до демографічних втрат, спричиняє ряд соціальних, економічних проблем окремих регіонів – донорів робочої сили та держави в цілому. За таких умов актуалізується потреба підвищення ефективності державної міграційної політики України.

Значний внесок у розвиток теоретико-методологічних і прикладних основ формування та вдосконалення міграційної політики України зробили такі українські вчені, як Е.М. Лібанова, О.А. Малиновська, С.І. Пирожков, І.М. Прибиткова, О.В. Позняк, У.Я. Садова, О.У. Хомра та інші. Попри існуючий вагомий доробок закордонних і вітчизняних науковців, ряд проблем залишається нині невирішеним. Це актуалізує необхідність подальших наукових досліджень з міграційної проблематики, вимагає розробки нових підходів до розв'язання найбільш гострих проблем у міграційній сфері.

Отже, **мета статті** – висвітлити авторський підхід до інгібування (уповільнення) темпів міграційних втрат людського потенціалу як одного з найважливіших пріоритетів міграційної політики України.

В умовах інтенсифікації еміграції населення України та посилення її негативних наслідків одним з пріоритетів державної міграційної політики на сучасному етапі має стати інгібування темпів втрат людського потенціалу держави. Термін “інгібувати” в перекладі з латинської (*inhibere*) означає “стримувати”, “сповільнювати” [1, с. 260]. У контексті даного дослідження інгібіторами виступають заходи міграційної політики та інших сфер державного управління, які сприяють скороченню темпів і масштабів еміграції населення. На рисунку 1 схематично зображено основні шляхи забезпечення реалізації зазначеного пріоритету міграційної політики. Їх можна розділити на загальні та спеціальні. Окремі загальні блоки, які не передбачають розроблення спеціальних заходів міграційної політики, але впливають на міграційну сферу, зображено на рисунку довгими прямокутниками вгорі і внизу. А між ними – три спеціальних інгібітори. Зрозуміло, що ефективна соціально-економічна та інші сфери політики держави, створення належних умов для життя, розвитку і самореалізації населення позитивно впливають на зменшення його міграційного потенціалу. Більше того, європейський досвід підтверджує, що покращення у сфері захисту прав людини та загального економічного становища країни – донора робочої сили автоматично сприяє поверненню трудових мігрантів на батьківщину [2, р. 137].

З цим загальним блоком тісно пов'язана група спеціальних заходів державної політики, спрямованих на скорочення темпів еміграції населення. Зокрема, за допомогою моніторингових досліджень необхідно виявляти чинники міграції з метою подальшого впливу на них. Це дасть змогу зменшити міграційний потенціал населення, уповільнити і скоротити потоки його виїзду за межі країни. Регулювання факторів міграції займає чільне місце в системі заходів міграційної політики, про що свідчить Глобальний пакт про безпечну, упорядковану і легальну

\* International Migration Report 2017. – New York : United Nations, 2017. – 38 p. – P. 13.

міграцію. Так, цей документ визначає 23 цілі, досягнення яких є необхідним для забезпечення впорядкованої, легальної та безпечної міграції. Серед них другою такою метою названо “зведення до мінімуму негативних чинників і структурних факторів, які змушують людей покидати країни свого походження” \*.



**Рис. 1. Способи інгібування міграційних втрат людського потенціалу**

Побудовано автором.

Дослідження показали, що вагомим чинником зовнішньої міграції населення України є незадовільний рівень оплати праці. Саме тому важливо визначити розмір середньомісячної зарплати, який би був здатний певною мірою стримувати зовнішню трудову міграцію. Однак нам не вдалося знайти науково обґрунтованих досліджень чи розрахунків, які б давали відповідь на це запитання. Існує думка, що зарплата в розмірі 16 тис. грн. здатна втримати робочу силу в Україні [3]. Результати вибіркового обстеження трудової міграції, проведеного у 2017 р. Державною службою статистики України, дозволили визначити середньомісячний заробіток одного трудового мігранта, який становив 722 дол. (для порівняння: середньомісячна зарплата одного штатного працівника в Україні на той період дорівнювала 203 дол.) \*\*.

\* Global Compact for Safe, Orderly and regular Migration. – Р. 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/73/195](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/195).

\*\* Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження) : стат. бюл. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 36 с. – С. 26 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm).

Досягти такого самого рівня в нашій державі вдасться нескоро, тому цілком логічним є твердження, що зменшення різниці між рівнем оплати в Україні та європейських державах усе ж сприятиме скороченню потоку трудової еміграції [3].

Для з'ясування оціночних суджень про цю проблему ми поставили запитання представникам “групи ризику” щодо трудової міграції: “Яким, на ваш розсуд, має бути рівень середньомісячної заробітної плати (у євро) в Україні, щоб він стримував зовнішню трудову міграцію?” \*. Щороку ми отримували доволі широкий діапазон відповідей: від 400 і до 2000 євро. Якщо проаналізувати останні результати опитування (2018 р.), то найчастіше називали зарплату в діапазоні 1001–1200 євро (28%), на другому місці – 801–1000 євро (20%). Відповіді респондентів розподілилися приблизно по 10% на три варіанти: 401–600 євро, 601–800 євро та 1201–1400 євро. Решта варіантів були розпорошені по 2–6%.

З метою розробки пропозицій у частині врегулювання факторів міграційної політики в Україні, які б стали основою діяльності органів державної влади, нами розраховано середнє значення рівня заробітної плати, яке здатне вплинути на зниження міграційного потенціалу населення. Середню зарплату ( $\bar{Y}$ ) визначено за формулою середньої арифметичної зваженої:  $\bar{Y} = \frac{\sum(Y_i \times f_i)}{N}$ , де в чисельнику підсумовано добутки всіх значень зарплати ( $Y_i$ ) та частоти ( $f_i$ ) вибору кожного з них, а в знаменнику – кількість осіб, котрі відповіли на дане запитання. Так, середній “стримуючий” рівень заробітної плати, визначений нами на основі результатів опитування 2018 р., становить близько 1066 євро. Приблизно таку саму суму було отримано нами і на базі опитувань 2013–2016 рр. (табл.). Перевішивши розмір середньомісячної заробітної плати в євро згідно з курсом валют кожного року, нам вдалося виявити такі розбіжності: якщо у 2013 р. реальна зарплата була меншою від бажаної у 3,5 раза, то у 2014 р. – вже у 4,5 раза, а у 2015 р. – аж у 6,3 раза. У 2016 р. середній рівень заробітної плати зріс при незначному падінні курсу гривні, тому розрив між реальною і бажаною зарплатами дещо скоротився (до 5,9 раза). У 2018 р. при істотному зростанні зарплати до 8666 грн./міс. такий розрив уже став новий 4 рази.

Таблиця

Середньомісячна заробітна плата (реальний і бажаний рівні) \*

Роки	Середньомісячна заробітна плата (грн.)	Середньомісячна заробітна плата (євро)	Середньомісячна заробітна плата (бажаний рівень) (євро)	Курс гривні щодо євро (середній за рік) (грн./євро)
2013	3265	307,7	1075	10,61
2014	3480	221,4	1000	15,72
2015	4195	173,1	1095	24,23
2016	5183	183,2	1073	28,29
2018	8711	271	1066	32,14

\* Складено автором за результатами соціологічного моніторингу та за: Офіційний курс гривні щодо іноземних валют [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.bank.gov.ua/files/Exchange\\_r.xls](http://www.bank.gov.ua/files/Exchange_r.xls); Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

\* Опитування незайнятого населення Львівської області проводилося за участі автора, ДУ “Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України” та організаційної підтримки Львівського міського центру зайнятості восени 2013–2016 рр. і 2018 р. Щороку розповсюджувалося по 500 анкет.

Усереднене значення “стримуючого” рівня заробітної плати за п’ять років дослідження становить 1062 євро. Професор Ю.Л. Звягільський на основі глибокого аналізу і науково обгрунтованих розрахунків дійшов висновку, що для забезпечення розширеного відтворення робочої сили заробіток кожного працюючого члена сім’ї має становити 1087,57 євро/міс. [4, с. 83]. Це наштовхує на висновок про те, що рівень заробітної плати, який забезпечує розширене відтворення робочої сили (орієнтовно 800–1000 євро), здатний також вплинути на скорочення потоку еміграції працездатного населення України.

Натомість заробітна плата забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили [5, с. 161]. Однією з вагомих причин настільки низького рівня оплати праці в Україні є сировинна модель економіки, що здешевлює вартість робочої сили. Так, у 2017 р. частка заробітної плати в собівартості продукції в Україні становила 7%, а в європейських країнах – 35–40% [6]. Крім того, значною є різниця у рівнях оплати праці за галузями економіки, а співвідношення посадових окладів рядових працівників і керівників іноді становить 1 : 200 [6]. Таким чином, актуальним завданням нині є не механічне зростання розміру заробітної плати, а комплексне вдосконалення всієї системи в супроводі успішності проведення економічних реформ. Зокрема, йдеться про необхідність збільшення частки переробної та наукомісткої продукції у структурі ВВП України.

Також вагомими мотиваційними чинниками міграції населення України за кордон є високий рівень безробіття, погані можливості працевлаштування та самореалізації. Вирішити ці проблеми частково можна за рахунок створення нових робочих місць. Цьому процесу сприятимуть відновлення та підтримка розвитку найбільш перспективних галузей економіки на інноваційній основі (інформаційні технології, фармацевтична галузь, машинобудування, харчова промисловість тощо). Це може відбуватися такими способами: державне асигнування окремих суб’єктів господарювання чи галузей виробництва (субвенції, субсидії, дотації тощо); створення сприятливого інвестиційного клімату; науково обгрунтована система надання податкових пільг і кредитів; сприяння функціонуванню існуючих і створення нових економічних кластерів. Важливо зауважити, що розробка й реалізація механізмів державної підтримки окремих підприємств чи галузей має відбуватися з урахуванням і дотриманням норм, принципів та обмежень, передбачених Угодою СОТ про субсидії та компенсаційні заходи, а також спеціальною Угодою про сільське господарство.

Зниженню рівня безробіття в Україні та покращенню умов працевлаштування має сприяти використання державною політикою комплексного механізму стимулювання зайнятості населення. Стимулюючі заходи повинні бути спрямовані на всіх суб’єктів ринку праці, щоб інспірувати їх соціально-економічну активність, яка приведе до зниження рівня безробіття, розширення та оптимізації сфери зайнятості. Модель такого механізму зображено на рисунку 2.

Серед основних заходів стимулювання зайнятості населення чільне місце належить фінансово-кредитним і податковим механізмам. Зокрема, йдеться про цільове бюджетне фінансування, пільгове кредитування, цільове субсидування створення нових робочих місць і розвиток підприємництва в цілому. Очевидно, що така політика має проводитися на основі селективного підходу (через тендери, різні конкурси і добори). При цьому переваги в отриманні допомоги та сприянні з боку держави повинні належати суб’єктам господарювання, які діють у межах пріоритетних галузей економіки регіону, а також спроможні зберегти й створити нові робочі місця та залучити до праці соціально уразливі верстви населення.



**Рис. 2. Механізм стимулювання зайнятості: суб'єктний підхід**

Побудовано автором.

В умовах гострої необхідності реалізації політики стимулювання зайнятості, з одного боку, та обмежених можливостей державного і місцевих бюджетів – з іншого, постає необхідність пошуку нових джерел фінансування (різноманітні фонди, банки, емісія цінних паперів тощо). Це, у свою чергу, вимагає створення ефективних нормативно-правових механізмів для залучення та ефективного використання вкладених коштів, формування сприятливого середовища для збільшення надходжень від вітчизняних та іноземних інвесторів. Крім того, покращити фінансове забезпечення стимулювання зайнятості може успішний розвиток новітніх фінансових технологій. Зокрема, йдеться про можливості фінансування стартап-компаній, малого й середнього бізнесу за допомогою краудфіндингової платформи, фандрейзингу чи системи шерінгового кредитування. Це, у свою чергу, потребує реформування фінансової системи та застосування нових підходів до регулювання фінансового сектору України.

У цілому покращити ситуацію у сфері зайнятості дозволять: державна підтримка самозайнятості, малого і середнього бізнесу; сприяння розвитку гнучких форм зайнятості (зайнятість неповний робочий день чи тиждень, гнучкий графік

роботи, надомна праця, сезонна і тимчасова робота, лізинг персоналу, фрілансинг, аутсорсинг тощо); зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці та індивідуальні доходи громадян; організація регіональними центрами зайнятості громадських та інших тимчасових робіт.

Крім того, вирішенню проблем зайнятості в Україні також допоможе збалансування попиту і пропозиції робочої сили у трьох основних аспектах: професійно-кваліфікаційному, територіальному та якісному. Подоланню професійно-кваліфікаційних дисбалансів сприятимуть підвищення якості освіти; посилення співпраці та узгодження інтересів і потреб ринку освітніх послуг та ринку праці.

Проблему територіальної невідповідності розміщення вакантних робочих місць і незайнятого населення можна вирішити шляхом посилення співпраці між службами зайнятості різних областей, покращення інформаційного забезпечення процесу працевлаштування, комплексу державних заходів щодо сприяння внутрішній мобільності населення, а також активної політики місцевих органів влади щодо посилення привабливості окремих регіонів.

В умовах зростання запитів незайнятого населення щодо майбутнього місця прикладання своєї праці посилюється якісний дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили. Вирішенню цієї проблеми сприятиме підвищення рівня заробітної плати, забезпечення своєчасності її виплат, збагачення сенсу праці та покращення її умов. Крім того, економічно активне населення має постійно вдосконалювати свої професійно-кваліфікаційні навички, підвищувати якість свого трудового потенціалу, щоб відповідати вимогам роботодавців і потребам виробництва.

Інгібування міграційних втрат може відбуватись як шляхом скорочення еміграції населення, так і через забезпечення її зворотності. Очевидно, що як і в першому, так і в другому випадку йдеться не про адміністративні, заборонні чи примусові заходи, а про необхідність використання певних мотиваційних механізмів. Зворотна міграція може бути здійснена одноразово у формі повернення тривалих трудових мігрантів, стаціонарних мігрантів чи представників діаспори (рееміграція і репатріація). Проблема повернення мігрантів тісно пов'язана з успішністю реалізації загального блоку заходів державної політики щодо створення сприятливих умов для життя, навчання і самореалізації особистості та блоку ідеологічного забезпечення цього процесу. До спеціальних заходів належать розробка та ефективна реалізація програм щодо заохочення до повернення мігрантів на батьківщину та їх подальшої інтеграції у приймаючому соціумі. Програми репатріації та рееміграції можуть розроблятися як для окремих соціально-демографічних груп (наприклад, для молоді, пенсіонерів, одиноких матерів тощо), так і для представників певних професійних груп, потреба в яких найбільш гостро відчувається на національному чи регіональних ринках праці (наприклад, для лікарів, інженерів, програмістів чи інших висококваліфікованих спеціалістів). Крім того, поверненню мігрантів сприятимуть такі заходи державної політики: організація мовних курсів на безоплатній основі; сприяння у здобутті освіти, перекваліфікації, працевлаштуванні чи відкритті власної справи; надання пільг, допомоги чи одноразових виплат репатріантам і реемігрантам (наприклад, компенсація витрат на переїзд, облаштування житла, митні пільги на ввезення майна, податкові пільги на відкриття власної справи тощо).

У багатьох країнах світу існує значний досвід успішної політики повернення мігрантів, який Україні доцільно було б перейняти при розробці власних механізмів вирішення цієї проблеми. Так, у сусідній Польщі з 2008 р. розроблено комплексну програму повернення, яка складається з кількох блоків, що стосуються різних груп

заходів (інформаційна кампанія; допомога у працевлаштуванні; усунення перешкод для повернення; вирішення проблем освіти мігрантів тощо) [7, с. 240]. У деяких країнах упроваджують програми за окремими напрямами задоволення потреб реемігрантів. Наприклад, у Греції діє спеціальна житлова програма, яка передбачає певні пільги (звільнення від податків, вигідні умови іпотеки) при купівлі житла за іноземну валюту. Крім того, тут також створюються спеціальні школи для дітей, котрі повертаються з-за кордону, надаються кредити на вигідних умовах і пропонуються інвестиційні проекти для зворотних мігрантів [7, с. 235]. Особливо корисним для України є вивчення досвіду незаможних країн (наприклад, Албанії, Молдови, Грузії), які проводять активну політику реінтеграції поверненців. Так, прикладом може слугувати використання в цих країнах уже наявних інститутів міграційної політики та розвиток координації їх роботи з метою реінтеграції мігрантів; окремі заходи щодо найбільш уразливих категорій мігрантів; включення підтримки реінтеграції до національної стратегії розвитку [7, с. 242–246].

На важливості використання фінансово-економічних механізмів повернення українських емігрантів наголошує і відомий економіст А.П. Гайдуцький. Аналізуючи досвід різних країн, вчений стверджує, що стимулювання грошових переказів, інвестиційної та підприємницької активності мігрантів стане передумовою для повернення і мігрантів [8]. Одним з найперспективніших напрямів залучення коштів з-за кордону вважаються міграційні облігації (спеціальні державні цінні папери, які уряд розміщує серед мігрантів і діаспори) [9, с. 118]. Як правило, залучені у такий спосіб кошти держава використовує для покращення соціальної інфраструктури, фінансування державного боргу або ж реалізації інших суспільно важливих пріоритетних програм. Однак нині ринок міграційних облігацій в Україні ще не сформувався і перебуває на стадії обговорення.

Практика інших країн показує успішність запуску депозитно-накопичувальних банківських послуг як важливого джерела залучення коштів мігрантів у розвиток країни їх походження [8]. Крім того, збільшенню надходження грошей з-за кордону сприятиме розвиток нових каналів грошових переказів, страхування цих переказів і запровадження різних державних програм (наприклад, страхових, кредитних, пенсійних тощо), спрямованих на соціально-економічний захист мігрантів.

Особливої уваги з боку держави потребує українська молодь, оскільки останнім часом дедалі більше її представників їдуть здобувати вищу освіту за кордон, а повертається лише незначна частина з них. Так, останні соціологічні дослідження свідчать, що третина українських студентів прагнуть після завершення навчання працевлаштуватися в Польщі, а ще кожен п'ятий – планує емігрувати до іншої країни [10, с. 10]. Цьому активно сприяє імміграційна політика Польщі. Так, з 2014 р. іноземці – випускники польських вищих навчальних закладів мають можливість упродовж року залишитись у країні для пошуку роботи [10, с. 6]. Така ситуація актуалізує необхідність розробки спеціальних програм щодо повернення талановитої молоді, які свого часу були поширеними у 1960-х роках у Туреччині, Індії, Південній Кореї та інших країнах [11, с. 24]. При цьому не слід зосереджуватися лише на матеріальних і недооцінювати важливість морально-духовних інгібіторів. Наприклад, важливе значення тут мають продумана інформаційна політика держави (внутрішня і зовнішня), культурно-просвітницька робота з учнівською та студентською молоддю, патріотичне виховання молодого покоління тощо.

Ще одним важливим способом уповільнення темпів міграційних втрат є стимулювання циркулярної міграції, яка передбачає наявність часового обмеження



на перебування і працю за кордоном, повторюваність міграційних поїздок упродовж певного періоду часу, добровільність і легальність [12, с. 97]. Концепція циркулярної міграції посіла важливе місце у формуванні спільної міграційної політики ЄС ще у 2005 р. Оскільки вона відбувається відповідно до міжнародних домовленостей (контрольовано та організовано), то її розглядають як дійову альтернативу нелегальній міграції [12, с. 97]. Формування моделі циркулярної міграції в першу чергу передбачає: укладення відповідних угод з країнами – реципієнтами робочої сили; вдосконалення системи пенсійного забезпечення трудових мігрантів із залученням країн їх працевлаштування; налагодження системи тісної співпраці з мігрантами під час перебування за кордоном. Відомий фахівець з питань державного управління та міграційної проблематики О.А. Малиновська вважає, що систематичній циркулярній міграції сприятиме узаконення системи подвійного громадянства [12, с. 101]. Крім того, ефективним середовищем для функціонування моделі циркулярної міграції є інтеграційні утворення (наприклад, СНД, ЄС, АТЕС тощо), у межах яких існує менше адміністративних перешкод (наприклад, відсутність візового режиму), краще налагоджені інфраструктурні та соціально-економічні зв'язки, спрощено систему прикордонного контролю між державами – учасницями певного об'єднання.

У цілому можна стверджувати, що модель циркулярної міграції є вигідною для всіх інституційних одиниць міграційного процесу – *triple-win solution* (рішення “потрійного виграшу”) [13, р. 1]. Зокрема, вона дозволяє країні походження мігранта отримувати грошові перекази зароблених ним за кордоном коштів, запобігати безповоротній втраті людських ресурсів, а також забезпечувати “циркуляцію мізків” (*brain circulation*) та “збагачення мізків” (*brain gain*) [12, с. 99]. Країна призначення забезпечує потребу ринку праці в робочій силі за рахунок працівників з-за кордону і водночас уникає багатьох негативних наслідків, пов'язаних із стаціонарною міграцією (наприклад, значних витрат на інтеграцію мігрантів, їх соціальне забезпечення, соціальної напруженості в суспільстві у зв'язку із сегрегацією чи сепарацією представників певних міграційних груп тощо). Для самого мігранта циркулярна міграція дає можливість легального працевлаштування, соціальної захищеності, вищий, ніж на батьківщині, рівень оплати праці, а також набуття нових знань, корисного досвіду. Крім того, така модель міграції розширює свободу вибору особою місця перебування, отримання соціальних благ і послуг, витрачання зароблених коштів, а також запобігає руйнації соціальних контактів і сімейних стосунків.

Також важливо зауважити, що заходи щодо стимулювання зворотної міграції та запровадження моделі циркулярної міграції будуть дійовими за умови, що самі мігранти виявлять зацікавленість і бажання повернутися на батьківщину. Про необхідність і актуальність реалізації механізму зворотної міграції свідчать результати досліджень: більшість українських мігрантів підтримують тісні сімейні та соціальні контакти з Україною, пов'язують з нею своє майбутнє і виявляють бажання повернутися до рідних домівок [14, с. 9].

Оскільки внутрішня міграція може стати вагомим альтернативним виїзду населення за кордон [15, с. 3], то сприяння її врегульованій активізації може виступити ще одним з важливих шляхів інгібування міграційних втрат людського потенціалу. Першим кроком на шляху до реалізації особою свого права на вільне пересування та вільний вибір місця проживання має стати усунення основних об'єктивних бар'єрів. Зокрема, йдеться про необхідність спрощення системи реєстрації

за місцем проживання та послаблення її прив'язки до можливості отримати ново-прибулими особами та членами їхніх сімей соціальні гарантії та адміністративні, освітні й інші послуги. Ще одним бар'єром розвитку внутрішньої міграції населення (особливо тимчасової трудової) виступають транспортне сполучення та мережі, які потребують істотного вдосконалення. Значною перешкодою для реалізації стаціонарної внутрішньої міграції часто постає проблема недоступності житла. Її вирішення потребує науково обґрунтованої політики поетапного здешевлення вартості житла, вдосконалення системи іпотечного житлового кредитування, надання кредитних пільг, виплат для окремих категорій мігрантів (наприклад, ВПО, висококваліфікованих спеціалістів тощо) на придбання житла.

Сприяття підвищенню внутрішньої мобільності мають тісніша співпраця регіональних служб зайнятості, покращення доступності інформації на ринку праці, агітаційно-роз'яснювальна робота в регіонах виходу мігрантів. Створення економічних кластерів чи формування окремих потужних суб'єктів господарювання потребують залучення до певних регіонів значної кількості працівників. За таких обставин доцільними, на нашу думку, є розробка і реалізація механізмів активізації тимчасової внутрішньої трудової міграції або ж програм безповоротної трудової міграції. Важливою їх складовою є система пільг, що передбачає безкоштовні переїзд і перевезення майна мігранта, звільнення від сплати податків на певний період, грошова допомога сім'ї мігранта, кредити на зведення чи купівлю житла тощо.

Дію всіх зазначених спеціальних інгібіторів міграційних втрат людського потенціалу може підсилити ефективна державна гуманітарна політика. Вона, крім іншого, мала б забезпечити духовно-патріотичне виховання молоді, поширення національних цінностей на гуманістичній основі, сприяти інтеграції українського суспільства та мотивувати його членів до толерантності, взаємної підтримки, самовідданої праці на благо держави та протидії зовнішнім загрозам.

### Висновки

Отже, інгібувати (уповільнювати) темпи втрат людського потенціалу України можна шляхом скорочення темпів еміграції (не адміністративними, а соціально-економічними методами); стимулювання зворотності міграції, зокрема рееміграції, репатріації та циркулярної міграції; посилення внутрішньої міграції. Крім того, політична стабільність, економічне зростання, що є основою підвищення рівня реальної заробітної плати, покращення можливостей працевлаштування на національному ринку праці, створення сприятливого середовища для розвитку підприємництва тощо здатні не тільки уповільнити темпи відпливу людських ресурсів за межі країни, а й сприяти поверненню довготривалих трудових мігрантів.

Сприяття реалізації зазначених заходів і програм мало б створення спеціального органу виконавчої влади, відповідального за роботу з мігрантами та діаспорою. Одним з найважливіших завдань цього органу мають стати розробка та реалізація програм і особливих заходів щодо повернення мігрантів і закордонних українців.

Також слід зауважити, що проблема міграційних втрат є дуже складною і багатогранною, потребує активних заходів не лише міграційної політики, а й інших напрямів державного регулювання (податкової, фінансово-кредитної, соціально-трудової політики тощо). Нами розглянуто лише два основних фактори міграції: зайнятість і заробітна плата. Очевидно, що ними не вичерпується багатогранне мотиваційне поле особистості. Однак вирішення хоча б цих двох ключових проблем здатне покращити ситуацію в міграційній сфері. Загалом нині актуальною є

необхідність переходу від сировинної моделі економіки до нової, яка базується на інноваціях, знаннях та інформаційно-комунікаційних технологіях. Нова модель економічного розвитку сприятиме зростанню продуктивності, збільшенню доданої вартості в українській продукції, що, у свою чергу, вплине на зростання заробітної плати та покращення ситуації на національному ринку праці.

Посилити дію соціально-економічних інгібіторів, забезпечити успіх економічних реформ можуть активна інформаційна, освітня та культурна політика, національно-патріотичне виховання молоді, просвітницька і роз'яснювальна робота з усім населенням. На сучасному етапі розбудови української державності необхідною є комплексна державна політика, яка покликана формувати новий рівень національної та громадянської свідомості, виховувати патріотизм і “здоровий” націоналізм. Як справедливо зазначає відомий ідеолог української національної ідеї професор С.Й. Вовканич, націоналіст – це передусім патріот, який любить свою Батьківщину і працює для її добра [16, с. 7]. Очевидно, що людина, яку виховано на патріотичних засадах, не намагатиметься виїхати за будь-яку ціну та асимілюватися за кордоном, а шукатиме можливостей працевлаштуватися в межах своєї країни, працювати на її благо або ж прагнути повернутися на рідну землю. Отже, дія механізму інгібування міграційний втрат людського потенціалу, який в основному оперує соціально-економічними підоймами, повинна мати ідеологічне забезпечення. Формування останнього є окремою комплексною проблемою і становить перспективу подальших досліджень з цієї проблематики.

#### Список використаної літератури

1. Новий словник іншомовних слів ; [за ред. Л.І. Шевченко]. – К. : АРІЙ, 2008. – 672 с.
2. *Olesen H.* Migration, return and development: an institutional perspective // *International Migration*. – 2002. – № 40 (5). – Р. 125–150.
3. *Зубко Г.* Зарплата у розмірі 16 тисяч гривень дасть можливість втримати людей в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://lb.ua/news/2017/12/22/385598\\_gennadiy\\_zubko\\_zarplata\\_rozmiri.html](https://lb.ua/news/2017/12/22/385598_gennadiy_zubko_zarplata_rozmiri.html).
4. *Звягільський Ю.Л.* Рівень заробітної плати – індикатор ефективності програми економічних реформ // *Економіка України*. – 2013. – № 9. – С. 73–84.
5. *Хаустова Є.Б., Маринченко І.В.* Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення // *Міжнародний журнал “Інтернаука”*. – 2015. – № 9. – С. 159–163.
6. *Павловський А.* Реформа оплати праці: проблеми і перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://blog.liga.net/user/apavlovskiy/article/31535>.
7. *Малиновська О.А.* Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : моногр. – К. : НІСД, 2018. – 472 с.
8. *Гайдуцький А.* Боротьба за мігрантів. Україні приготуватися [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://dt.ua/internal/borotba-za-migrantiv-ukrayini-prigotuvatisya-289703\\_.html/?action=sort&sort=popular&slice=0&limit=20](https://dt.ua/internal/borotba-za-migrantiv-ukrayini-prigotuvatisya-289703_.html/?action=sort&sort=popular&slice=0&limit=20).
9. *Махонюк О.В.* Міграційні облигації як інструмент неінфляційного фінансування національної економіки: приховані ризики сьогодення // *Регіональна економіка*. – 2013. – № 4 (70). – С. 117–129.
10. *Малиновська О.А.* Сучасна міграція українців до Польщі та пов'язані з нею виклики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/migrats\\_Pol-fbd2a.pdf](http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/migrats_Pol-fbd2a.pdf).

11. Гнатюк Т.О. Добровільна зворотна міграція: досвід країн ЄС та перспективи України // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. – Сер. : Політологія. – 2011. – Т. 175. – Вип. 163. – С. 22–25.

12. Малиновська О.А. Циркулярна міграція – політична мода чи перспективна модель міграційного менеджменту? // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 2 (16). – С. 95–104.

13. Agunias D., Newland K. Circular migration and development: trends, policy routes, and ways forward // Migration Policy Institute [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.eldis.org/document/A31498>.

14. Марков І., Селешук Г., Савчинський Р., Іванкова-Стецюк О., Одинець С. Циркулярна міграція: нові підходи до старої концепції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://social-anthropology.org.ua/wp-content/uploads/2014/12/Circulatory\\_migration\\_book.pdf](http://social-anthropology.org.ua/wp-content/uploads/2014/12/Circulatory_migration_book.pdf).

15. Малиновська О. Внутрішня міграція та тимчасові переміщення в Україні в умовах політичних та соціально-економічних загроз [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/vnutrishnya\\_migratsia-45aa1.pdf](http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/vnutrishnya_migratsia-45aa1.pdf).

16. Вовканич С. “Запануем у своїй сторонці”: чому українці мають ексклюзивне право на національну державу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.umoloda.kiev.ua/number/3416/188/130080/>.

#### References

1. *Novyi Slovnyk Inshomovnykh Sliv* [New Dictionary of Foreign Language Words]. L.I. Shevchenko (Ed.). Kyiv, ARII, 2008 [in Ukrainian].

2. Olesen H. Migration, return and development: an institutional perspective. *International Migration*, 2002, No. 40 (5), pp. 125–150.

3. Zubko G. *Zarplata u rozmiri 16 tysyach hryven' dast' mozhlyvist' vtrymaty lyudei v Ukraini* [A salary of 16 thousand hryvnia will help to keep people in Ukraine], available at: [https://lb.ua/news/2017/12/22/385598\\_gennadiy\\_zubko\\_zarplata\\_rozmiri.html](https://lb.ua/news/2017/12/22/385598_gennadiy_zubko_zarplata_rozmiri.html) [in Ukrainian].

4. Zvyagil's'kyi Yu.L. *Riven' zarobitnoi platy – indyktor efektyvnosti programy ekonomichnykh reform* [Level of wages is an indicator of the efficiency of the program of economic reforms]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2013, No. 9, pp. 73–84 [in Ukrainian].

5. Khaustova E., Marynchenko I. *Problemy zarobitnoi platy v Ukraini ta shlyakhy ikh vyrishennya* [Problems of wages in the Ukraine and ways of their decision]. *Mizhnarodnyi zhurnal “Internauka” – Scientific Journal “Internauka”*, 2015, No. 9, pp. 159–163 [in Ukrainian].

6. Pavlovs'kyi A. *Reforma oplaty pratsi: problemy i perspektyvy* [Remuneration reform: challenges and prospects], available at: <https://blog.liga.net/user/apavlovskiy/article/31535> [in Ukrainian].

7. Malynovs'ka O.A. *Migratsiina Polityka: Global'nyi Kontekst ta Ukrain's'ki Realii* [Migration Policy: Global Context and Ukrainian Realities]. Kyiv, NISS, 2018 [in Ukrainian].

8. Gaiduts'kyi A. *Borot'ba za migrantiv. Ukraini pryhotuvatsya* [The fight for migrants. Ukraine get ready], available at: [https://dt.ua/internal/borotba-za-migrantiv-ukrayini-prigotuvatsya-289703\\_.html/?action=sort&sort=popular&slice=0&limit=20](https://dt.ua/internal/borotba-za-migrantiv-ukrayini-prigotuvatsya-289703_.html/?action=sort&sort=popular&slice=0&limit=20) [in Ukrainian].

9. Makhonyuk O.V. *Migratsiini oblihotsii yak instrument neinflyatsiinoho finansuvannya natsional'noi ekonomiky: prykhovani ryzyky s'ohodennya* [Migration bonds as a tool of the non-inflationary financing of the national economy: hidden risks of present]. *Rehional'na ekonomika – Regional economy*, 2013, No. 4 (70), pp. 117–129 [in Ukrainian].

10. Malynovs'ka O.A. *Suchasna migratsiya ukrainsiv do Pol'shchi ta pov'язani z neyu vyklyky* [Contemporary migration of Ukrainians to Poland and its related challenges], available at: [http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/migrats\\_Pol-fbd2a.pdf](http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/migrats_Pol-fbd2a.pdf) [in Ukrainian].

11. Gnatyuk T.O. *Dobrovil'na zvorotna migratsiya: dosvid krain ES ta perspektyvy Ukrainy* [Voluntary return migration: experience of the EU countries and prospects of Ukraine]. *Naukovi pratsi Chornomors'koho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly. Ser.: Politolohiya – Proceedings of the Petro Mohyla Black Sea National University. Ser.: Political sciences*, 2011, Vol. 175, Iss. 163, pp. 22–25 [in Ukrainian].

12. Malinovs'ka O.A. *Tsyrukulyarna migratsiya – politychna moda chy perspektyvna model' migratsiinoho menedzhmentu?* [The circular migration – is this a political fashion or the prospective model of the migration management?]. *Demografiya ta sotsial'na ekonomika – Demography and social economy*, 2011, No. 2 (16), pp. 95–104 [in Ukrainian].

13. Agunias D., Newland K. Circular migration and development: trends, policy routes, and ways forward. *Migration Policy Institute*, available at: <https://www.eldis.org/document/A31498>.

14. Markov I., Seleshchuk H., Savchynskiy R., Ivankova-Stetsyk O., Odynets S. *Tsyrukulyarna migratsiya: novi pidkhody do staroi kontseptsii* [Circular migration: new approaches to the old concept], available at: [http://social-anthropology.org.ua/wp-content/uploads/2014/12/Circulatory\\_migration\\_book.pdf](http://social-anthropology.org.ua/wp-content/uploads/2014/12/Circulatory_migration_book.pdf) [in Ukrainian].

15. Malynovs'ka O.A. *Vnutrishnya migratsiya ta tymchasovi peremishchennya v Ukraini v umovakh politychnykh ta sotsial'no-ekonomichnykh zagroz* [Internal migration and temporary displacement in Ukraine in the face of political and socio-economic threats], available at: [http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/vnutrishnya\\_migratsia-45aa1.pdf](http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/vnutrishnya_migratsia-45aa1.pdf) [in Ukrainian].

16. Vovkanych S. *“Zapanuyem u svoii storontsi”: chomu ukrainsi mayut' eksklyuzyvne pravo na natsional'nu derzhavu* [“We will further rule and prosper in our promised land”: why Ukrainians have the exclusive right to a nation-state], available at: <https://www.umoloda.kiev.ua/number/3416/188/130080/> [in Ukrainian].

*Стаття надійшла до редакції 13 березня 2019 р.  
The article was received by the Editorial staff on March 13, 2019.*