

О. Т. Риндзак

**Міграційний потенціал незайнятого населення в системі
євроінтеграційних перетворень регіональних ринків праці
України (на прикладі м. Львова)**

Удосконалено окремі теоретичні аспекти дослідження міграційних процесів. Зокрема, запропоновано авторське визначення поняття міграційного потенціалу та виокремлено його основні складові; уточнено поняття міграційної установки і міграційної готовності. На цій основі розроблено схему аналізу міграційного потенціалу населення, яка може застосовуватись як на рівні підприємства, установи, так і на регіональному та національному рівнях. За даними соціологічного опитування незайнятого населення міста Львова вивчено міграційний досвід респондентів і з'ясовано основні причини міграції (низький рівень оплати праці, відсутність роботи та бажання забезпечити гідний рівень життя своїм дітям). Результати дослідження засвідчили високий міграційний потенціал незайнятого населення міста Львова. Зокрема, майже половина безробітних осіб, котрі звертаються за допомогою до центру зайнятості, схильні до міграції за кордон, а кожен десятий з них має чіткі плани щодо працевлаштування за кордоном у найближчому майбутньому. Для осіб, котрі хотіли б виїхати на тривалій термін чи постійне місце проживання за кордон, основними країнами «притягування» є: США, Канада, Німеччина. Крайною тимчасових заробітків респонденти, як правило, обирали Польщу.

Ключові слова: міграція, міграційний потенціал, міграційні установки, безробітні, працевлаштування.

В умовах глобалізації та євроінтеграції відбувається інтенсифікація процесів міжнародної міграції населення України. Слабка врегульованість міграційних потоків призводить до значних втрат людського потенціалу як держави загалом, так і окремих її регіонів. Необхідність удосконалення міграційної політики актуалізує проблему дослідження не лише реальної, а й потенційної міграційної активності населення. Зокрема, врахування обсягів міграційного потенціалу населення необхідне при розробці та реалізації заходів регіональної міграційної політики, спрямованих на збереження, примноження та ефективне використання людського потенціалу регіону.

Актуальність і гострота проблем міграції населення зумовили зростання інтересу до неї широкого кола науковців і фахівців з практики регулювання міграційними процесами. Тут відомими є дослідження зарубіжних науковців: П. Бурдье, А. Вишневського, А. Волкова, Т. Заславської, В. Мойсеєнка, Л. Рибаківського, Є. Фільрозе, А. Сові, Д. Тернера, Т. Юдіної, А. Ягельського. Проблема міжнародної міграції, теоретико-прикладним аспектам удосконалення державної міграційної політики присвячено праці відомих українських учених: О. С. Власюка, С. Й. Вовканича, П. І. Гайдуцького, Е. М. Лібанової, Ю. В. Макогона, О. А. Малиновської, С. І. Пирожкова, О. В. Позняка, І. М. Прибиткової, У. Я. Садової, Л. К. Семів та ін. Поряд з тим складність, багатогранність і невичерпність міграційної проблематики, а також активізація євроінтеграційних процесів, котрі постійно вносять певні зміни в міграційну сферу, ставлять усе нові виклики і завдання для міграційної політики, що актуалізує перманентну необхідність подальших досліджень у зазначеній сфері як теоретичного, так і прикладного характеру.

Метою статті є розвиток окремих теоретичних аспектів дослідження міграції та визначення ризиків втрат людського потенціалу у світлі євроінтеграційних перетворень регіонального ринку праці.

На сучасному етапі немає єдності думок науковців щодо визначення поняття міграційного потенціалу. Загалом «потенціал» означає сукупність можливостей у певній сфері. Поширеним і прийнятним, на наш погляд, є дефініція донецьких

науковців В. П. Кіпеня і М. В. Авксентьева, котрі визначають міграційний потенціал як «можливу на певний момент чисельність населення, яка може виїхати з країни проживання за умови збереження значущості і структури виштовхуючих та утримуючих чинників» [1, с. 6]. Його величина, на думку цих учених, визначається демографічною ємністю і установками на виїзд з держави проживання. На наш погляд, міграційний потенціал детермінується як установками на виїзд, так і загальним рівнем мобільності індивіда. Йдеться про соціально-психологічну готовність особистості не тільки до зміни місця проживання, а й зміни професії, місця роботи, способу життя загалом. Міграційні установки частіше виникають у мобільних індивідів як похідне від загальної готовності до змін.

Слід зауважити, що наведена дефініція міграційного потенціалу має у своїй основі кількісну ознаку і практичну спрямованість для обліку цього явища. Проте воно, на нашу думку, є недостатньо вичерпним для такої багатогранної категорії. Водночас важливу роль у формуванні основи понятійно-термінологічного апарату дослідження міграційної сфери відіграло визначення міграційного потенціалу представника Львівської школи міграціологів У. Я. Садової. Науковець трактує його як: «граничну кількість та якість запасів самовідтворювальних людських ресурсів регіону-донора (їх праці, інтелекту тощо), які можуть бути акумульовані іншим регіоном-реципієнтом за умови збереження основних функцій регіону-донора як територіальної суспільної системи» [2, с. 39]. Близьким до цього є авторське бачення міграційного потенціалу території як складової її людського потенціалу; інтегральної сукупності кількісних і якісних характеристик економічно активного населення, яке має високий рівень мобільності і характеризується цілим спектром мотивацій до зміни місця проживання і способу життя. Відповідно, компонентна структура міграційного потенціалу, на наш погляд, включає три основні складові: соціально-демографічну, економічну та соціально-психологічну.

Соціально-демографічну складову характеризують такі параметри: динаміка відтворення населення, його статеві-вікова структура, стан здоров'я, тип населеного пункту, сімейний стан, структура та склад сім'ї (тут важливу роль відіграє наявність і кількість членів сім'ї, які потребують матеріального утримання чи спеціального догляду). Рівень освіти, професійно-кваліфікаційний рівень і його структура також відіграють роль важливих індикаторів міграційного потенціалу населення території. Економічну складову визначає рівень економічної активності населення, його інноваційність, соціальний статус і соціальний капітал, а також рівень доходів та соціально-економічний стан. Щодо соціально-психологічного компонента, то він може бути охарактеризований за допомогою рівня мобільності й міграційних установок населення, його ціннісних орієнтацій, структури потреб і наявності патріотичних почувань. Крім того, важливими детермінантами міграційного потенціалу населення території є: його ставлення до соціально-економічної і політичної ситуації в регіоні чи державі загалом, оцінка особистих і державних перспектив розвитку, а також рівень довіри до основних соціальних інститутів.

Отже, міграційна поведінка особистості (міграція чи відмова від неї) значною мірою залежить від її міграційних установок. Міграційна установка – це психологічний регулятор поведінки людини, диспозиція, ставлення до міграції та зміни способу життя. Її можна визначити як схильність особистості до міграційної активності у певній ситуації чи за відповідних умов. Частка населення з позитивними міграційними установками і високим рівнем мобільності становить імовірний міграційний потенціал території. Стрижнем його є «тверді» мігранти – особи зі сформованою міграційною готовністю, основними ознаками якої є психологічний стан готовності людини до виїзду з певного населеного пункту, переселення, прийнятим рішенням щодо міграції та певними діями, пов'язаними з реалізацією цього рішення. На наш погляд, при дослідженні міграційного потенціалу регіону необхідно враховувати частку як твердих, так і умовних

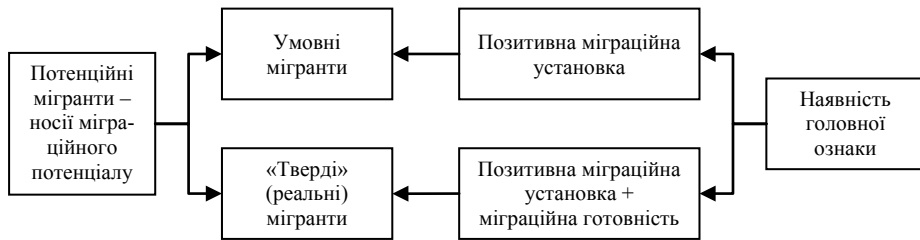


Рис. 1. Схема аналізу міграційного потенціалу населення

Складено автором.

мігрантів. Модель аналізу міграційного потенціалу запропоновано нами на рис. 1. Кількість умовних мігрантів визначається як різниця кількості потенційних (усіх осіб, котрі мають позитивні міграційні установки) і «твердих» мігрантів (осіб зі сформованою міграційною готовністю).

Очевидно, що найбільш активну групу потенційних мігрантів (групу ризику) становлять працездатні громадяни, котрі не мають постійного місця праці. Для дослідження міграційних настроїв безробітних осіб і їх досвіду працевлаштування за кордоном автором у складі робочої групи працівників відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону Державної установи «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» спільно з Львівським міським центром зайнятості восени 2014 р. було проведено несуцільне анкетне опитування на основі стратифікованої вибірки. Основними ознаками стратифікації стали ті соціально-демографічні характеристики населення, які значною мірою впливають на його міграційний потенціал, а саме: вік, стать і освіта. Таким чином, в опитуванні взяли участь 400 безробітних осіб (гранична похибка вибірки $\Delta=0,05$), які звертались за допомогою щодо працевлаштування до Львівського міського центру зайнятості. Серед респондентів 38% – особи чоловічої статі, 62% – жіночої. Більшість безробітних мали базову чи повну вищу освіту (82%), 13% – професійно-технічну і лише 6% – повну середню освіту. Понад половина учасників опитування – це молодь до 35 років (55%), решта – особи у віці від 36 до 60 років.

На формування міграційного потенціалу населення значною мірою впливає наявність міграційного досвіду (особистого або ж досвіду рідних, близьких, друзів). Дослідження виявило досить незначну поширеність міграційного досвіду серед незайнятого населення міста Львова. Так, 86% респондентів взагалі не мали такого досвіду, натомість лише 3% вказали, що часто їздили на роботу за кордон у минулому. Решта опитаних побували на заробітках в іншій країні від одного до кількох разів. Для працевлаштування за кордоном учасники опитування використовували здебільшого приватні знайомства, допомогу родичів або ж займались самостійними пошуками роботи.

Країнами тимчасових заробітків респондентів були: Польща, Італія, Іспанія, Чехія, США. На запитання, яка ж країна відповідає уяві респондентів про сприятливі умови працевлаштування, третина учасників не змогли відповісти. Решта вказали такі країни: США (15%), Німеччина (13%), Канада (8%), Великобританія (7%), Польща (6%). Решта країн отримали незначну кількість вибору. Цікаво зауважити, що 7% респондентів сприятливою країною для працевлаштування все ж вважають Україну.

Щодо міграційного досвіду найближчого оточення незайнятих осіб, то тут більшість опитаних (78%) не мають близьких родичів, котрі б проживали за кордоном чи їздили туди на заробітки. Водночас кожен десятий респондент має дальніх родичів, котрі мешкають за кордоном і ще 3% – тих, котрі їздять туди на заробітки. Решта ж опитаних вказали, що у них в іншій країні мешкає хтось

з батьків (мати чи батько) або ж брат/сестра. Серед таких країн найчастіше вказувались: Італія, Росія, США, Канада, Польща¹.

У процесі дослідження було зроблено спробу з'ясувати думку безробітних щодо причин, які спонукали їх особисто чи їх знайомих до виїзду за кордон для працевлаштування. Попри те, що основна маса опитаних не мають досвіду роботи за кордоном, 2/3 респондентів усе ж спробували визначити основні причини виїзду українських громадян до інших країн. Найпоширенішими (за частотою зафіксованого вибору) причинами є: низький рівень оплати праці (40% опитаних), відсутність роботи (34%) та бажання забезпечити гідний рівень життя своїм дітям (14%). Крім того, досить важливими чинниками виїзду виявились також: неможливість професійної реалізації, економічна криза, корупція в Україні та житлові проблеми (необхідність придбання, ремонту житла).

Важливо зауважити, що зазначені причини міграції зайняли перші рангові позиції за частотою отриманого вибору також у результаті експертного опитування трудових мігрантів, які мають тривалий міграційний досвід [3, с. 19]. При цьому дві перші рангові позиції збігаються. Таким чином, головними причинами виїзду українських громадян за кордон є низький рівень оплати праці та безробіття. Тому маємо підстави стверджувати, що вирішення цих двох ключових проблем сприятиме зниженню міграційного потенціалу населення та запобігатиме вимиванню найцінніших людських ресурсів за межі країни.

Наступним кроком дослідження стало визначення думки респондентів щодо розміру середньомісячної заробітної плати в Україні, щоб громадяни не мігрували на заробітки за кордон. Загалом відповіді учасників опитування розподілились доволі широким діапазоном: від 400 і до 2000 євро. Водночас розмір зарплати в проміжку 801-1000 євро отримав найбільшу кількість вибору (22%). На три варіанти відповіді (401-600 євро, 601-800 євро та 1001-1200 євро) вказала приблизно однакова кількість респондентів – по 16% кожен. На решту варіантів відповіді розפורшились по 3-5%.

Для розробки пропозицій у частині регулювання чинників міграційної політики в Україні, котрі лягли б в основу діяльності органів державної влади, нами розраховано усереднений рівень заробітної плати, який корелює з мотивацією міграційної активності населення. Середню зарплату (\bar{Y}) було визначено за

формулою середнього арифметичного зваженого: $\bar{Y} = \frac{\sum(Y_i \times f_i)}{N}$, де в чисельнику

підсумовано добутки всіх значень (Y_i) на частоту підтверджень кожного з них (f_i) (frequency), а у знаменнику – кількість осіб, котрі відповіли на це питання. За отриманими на підставі опитування розрахунками, середньомісячна заробітна плата в Україні має становити приблизно 1000 євро. Цікаво, що майже таку ж суму (1054 євро) було отримано і за результатами відповідей на аналогічне запитання осіб з тривалим міграційним досвідом. Однак експертне опитування проводилось ще у 2013 р., коли середньомісячна заробітна плата становила 3282 грн [4], а курс гривні – 10,6 грн/євро. У 2014 р. ситуація значно погіршилась: при мізерному зростанні середньої зарплати до 3480 грн за місяць [4], середній курс гривні знизився аж до 19,6 грн/євро. Таким чином, якщо у 2013 р. реальна зарплата була менша від бажаної у 3 рази, то у 2014 р. – уже у 5 разів.

Результати відповідей на запитання: «Якщо б у Вас була можливість працевлаштування за кордоном, то чому б Ви надали перевагу?» показують значну вираженість міграційних установок серед представників незайнятого населення міста Львова (табл. 1). Так, майже чверть учасників опитування виявили бажання поїхати за кордон на постійне місце проживання. Ще 18% респондентів виїхали б на кілька років, щоб підняти своє матеріальне становище, а 11%

¹ Назви країн наводяться по порядку спадання частоти зафіксованого вибору, починаючи від країни, яку вказало найбільше респондентів.

Таблиця 1

Залежність міграційних преференцій безробітних від їх самооцінки можливостей працевлаштування в Україні

Варіанти відповідей	Оцінка можливостей працевлаштування в Україні						Усього
	Дуже високі	Добрі	Задовільні	Погані	Дуже погані	Відсутні	
Виїхав би на постійне місце проживання за кордон	35,3	17,9	23,1	24,4	33,3	83,3	23,8
Виїхав би на кілька років за кордон, щоб підняти своє матеріальне становище	0	21,1	20,4	12,8	14,3	0	17,5
Поїхав би на тимчасові заробітки за кордон	5,9	4,9	14,9	15,1	9,5	0	11
Поїхав би за кордон лише з пізнавальною, розважальною метою	11,8	19,5	14,3	19,8	9,5	0	16,5
Не виїжджав би за кордон	47	35,8	26,5	25,6	23,8	16	29,8
Важко відповісти	0	0,8	0,8	2,3	9,6	0,7	1,4
Усього	100	100	100	100	100	100	100

Складено автором за результатами соціологічного опитування, 2014 р.

вказали, що поїхали би на тимчасові заробітки. Хотіли б поїхати за кордон з пізнавальною чи розважальною метою 17% респондентів. За цими результатами можна констатувати, що майже половина безробітних осіб, котрі звертаються по допомогу до центру зайнятості, схильні до міграції за кордон. Поряд з тим майже третина опитаних не виїжджали би за кордон взагалі (30% підтвердженень цього варіанту відповіді).

Як зазначалося вище, міграційний потенціал особистості залежить від оцінки нею власних перспектив і можливостей самореалізації за місцем проживання. Очевидно, що для осіб, котрі з тих чи інших причин не мають постійного місця праці, але прагнуть його знайти, першочергове значення має бачення можливостей саме у сфері працевлаштування. Так, більшість учасників опитування (68%) оцінили свої можливості на ринку праці як добрі і задовільні, лише 4% – як дуже високі. Водночас кожен четвертий з респондентів визначив перспективи свого працевлаштування як погані і дуже погані.

Статистичні тести підтвердили нашу гіпотезу про залежність міграційних преференцій безробітних від оцінки ними власних можливостей працевлаштування в Україні. Зокрема, більшість респондентів, котрі вважають, що у них немає ніяких можливостей працевлаштування в Україні, і половина тих, котрі оцінюють такі можливості як погані і дуже погані, надають перевагу або постійному місцю проживання за кордоном, або тимчасовим заробіткам. Натомість, понад половина опитаних, котрі вважають, що мають добрі і дуже добрі можливості працевлаштування, не виїжджали б за кордон взагалі або ж поїхали б туди лише з пізнавальною чи розважальною метою.

Учасникам опитування пропонувалось вписати країну призначення своєї потенційної міграції. Якщо для осіб, котрі хотіли б виїхати за кордон на кілька років чи на постійне місце проживання, основними країнами притягування стали: США, Канада, Німеччина, то для тимчасових заробітків респонденти здебільшого обрали б Польщу. Слід зауважити, що значна кількість учасників опитування вагались з відповіддю і не вписували жодної країни.

Попри значну поширеність міграційних установок серед безробітних львів'ян, рівень їх міграційної готовності все ж виявився порівняно низьким. Так, на запитання щодо наявності планів щодо працевлаштування за кордоном у найближчі 5 років лише 14% респондентів дали ствердну відповідь. Аналіз цього питання у статевому розрізі показав, що у чоловіків міграційна готовність майже у 2 рази вища, ніж у жінок (19% ствердних відповідей серед осіб чоловічої статі проти 11% – жіночої). Крім того, розлучені та ще неодружені респонденти частіше давали позитивну відповідь на зазначене питання, ніж ті, котрі перебували у зареєстрованому чи цивільному шлюбі. Статистичний аналіз не показав суттєвих відмінностей між різними віковими групами у відповідях на це запитання. Так само не було виявлено суттєвої різниці у міграційній готовності серед осіб різного рівня освіти.

Загалом, як свідчать результати дослідження, більшість безробітних продемонстрували чітку позицію щодо пошуку роботи в межах країни. Так, на запитання «Що Ви готові зробити, щоб оперативно вирішити проблему власного працевлаштування?» 76% обрали варіант активного пошуку роботи за спеціальністю в Україні, понад чверть опитаних готові пройти курс професійної перепідготовки². Такі запропоновані в запитальнику альтернативи, як «змінити вид діяльності» та «розпочати власну справу» отримали приблизно однакову частку вибору – 21% та 22%. Готовність їздити на заробітки за кордон, виїхати туди на роботу на тривалий час чи на постійно продемонструвала незначна кількість респондентів (6-7%).

Чітка орієнтація безробітних на працевлаштування в Україні прослідковується і у відповідях на питання: «Які механізми забезпечення матеріального добробуту для Вас найбільш прийнятні?». Так, більшість респондентів (93%) таким механізмом обрали для себе постійну, добре оплачувану роботу в Україні. Наступними за частотою вибору прийнятними варіантами для респондентів стали: відкриття власної справи (26% підтвердженень) та робота в кількох місцях (14%). Лише 12% очікують на матеріальну підтримку від держави, однак разом з цим пунктом вони також вказували такі активні заходи, як: постійна робота в Україні, зайнятість у кількох місцях чи відкриття власної справи. Майже 16% учасників опитування розглядають міграцію як найприйнятніший спосіб матеріального забезпечення своєї сім'ї. Зокрема, 11% респондентів зробили вибір на користь постійної, добре оплачуваної роботи за кордоном, а 6% надали перевагу тимчасовим заробіткам за кордоном.

Загалом екстраполяція даних, отриманих на основі авторського соціологічного дослідження, на генеральну сукупність дає можливість стверджувати, що 7,5 тис. безробітних львів'ян мають позитивні міграційні установки, з яких 2 тис. – реальні плани щодо працевлаштування за кордоном у найближчому майбутньому.

Отже, результати дослідження засвідчили наявність високого рівня міграційного потенціалу незайнятого населення міста Львова. Так, половина безробітних є потенційними мігрантами, а приблизно кожен десятий – належить до категорії «твердих» мігрантів. Разом з цим учасники опитування продемонстрували також прагнення знайти роботу в Україні. Тому, щоб запобігти вимиванню найціннішого людського потенціалу за межі країни, слід першочергово вирішити дві ключові проблеми: створити умови для працевлаштування громадян; підвищити рівень мінімальної зарплати. Зокрема, розрахунки, зроблені нами за результатами обстеження, показують, що рівень місячної зарплати необхідно збільшити у п'ять разів, щоб її величина стала одним з головних стримуючих факторів масового виїзду українців за кордон на заробітки чи й на постійне місце проживання. Для осіб, котрі все ж мають твердий намір емігрувати, держава має забезпечити належний рівень соціальної захищеності, першочергово налагодивши плідну співпрацю з країнами, які найбільше притягують потенційних мігрантів. Крім

² Можна було обирати кілька з 11 запропонованих альтернатив, тому частка відповідей у підсумку становить понад 100%.

того, необхідно детальніше вивчити та імплементувати досвід міграційної політики та політики регулювання ринку праці країн, які респонденти визначили сприятливими для працевлаштування (США, Німеччина, Канада, Великобританія, Польща), що становить перспективу подальших досліджень з цієї проблематики.

Список використаних джерел

1. Кіпень В. П. Міграційний потенціал України в контексті візового режиму з ЄС. Аналітичний звіт / В. П. Кіпень, М. В. Авксент'єв. – Донецьк : Донецький Інститут соціальних досліджень і політичного аналізу, 2011. – 87 с.
2. Регіональна міграційна політика та механізми її реалізації : монографія / наук. ред. У. Я. Садова. – Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2011. – 528 с.
3. Садова У. Я. Мотиваційні чинники трудової міграції в експертних оцінках / У. Я. Садова, О. Т. Риндзак // Проблеми зовнішньої міграції України та інших пострадянських держав : матеріали круглого столу, Львівська комерційна академія, 4 квітня 2014 р. – Львів : Сполом, 2014. – С. 18-20.
4. Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2013-2014 рр. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

References

1. Kipen, V. P., & Avksentyev, M. V. (2011). *Mihratsiynyy potentsial Ukrainy v konteksti vizovoho rezhymu z ES. [Migration potential of Ukraine in the context of visas regime with EU]* (Analytical review). Donetsk: Donetsk Institute of Social Research and Policy Analysis [in Ukrainian].
2. Sadova, U. Y. (Ed.) (2011). *Rehional'na mihratsiyna polityka ta mekhanizmy yiyi realizatsiyi [Regional migration policy and its implementation mechanisms]*. Lviv: Institute of Regional Research of the NAS of Ukraine. [in Ukrainian].
3. Sadova, U. Y., & Ryndzak, O. T. (2014). *Motyvatytsiyni chynnyky trudovoyi mihratsiyi v ekspertnykh otsinkakh [Motivational factors of labor migration in experts assessments]*. In *Problemy zovnish'oyi mihratsiyi Ukrainy ta inshykh postradyans'kykh derzhav [Issues of external migration of Ukraine and other post-Soviet states]*. Proceedings of Round Table, Lviv Academy of Commerce, 2014, April 04. Lviv: Spolom. [in Ukrainian].
4. State Statistics Department of Ukraine (2015). *Seredn'omisyachna zarobitna plata zhinok ta cholovikiv za vydamy ekonomichnoyi diyal'nosti u 2013-2014 rr. [Average monthly salary of women and men by types of economic activity in 2013-2014]*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

Ryndzak O. T. Migration potential of unemployed people in the system of European integration transformations of regional labor markets of Ukraine (based on Lviv city).

Some theoretical aspects of migration studies are improved. In particular, the definition of migration potential as a part of its human potential is proposed. Its main components are singled out, they are: socio-demographic, economic, social and psychological. The concepts of disposition to migrate and migration readiness are specified. Based on this specification the scheme of analysis of the migration potential of population is made. It can be used at all levels of analysis: enterprises, regional and national levels. The results of a sociological study (survey of unemployed) are presented in the article. It was founded that the main causes of migration are: low wage level, lack of work and the desire to provide a decent standard of living to their children. The results of the study showed a high level of migration potential of unemployed in Lviv. In particular, almost half of unemployed people who seek job tend to migrate abroad, and one in ten of them have clear plans for employment abroad in the nearest future. USA, Canada, Germany are the most attractive for those, who would like to go for a long term or permanent residence abroad. As usual, those respondents, who prefer temporary jobs abroad, chose Poland. For preventing leaching of the most valuable human potential of the country abroad, two key problems should be primarily solved: creating conditions for employment of citizens; increasing of the minimum wage level. In particular, calculations made by us based on the sociological survey, show that the level of monthly salary should be increased five times to become one of the main deterrents of social protection. For those who still have the firm intention to emigrate, the state should provide the appropriate level of social protection, primarily by establishing effective cooperation with countries that mostly attract potential migrants.

Key words: migration, migration potential, migration disposition, the unemployed, employment.

Риндзак Ольга Тадеївна – кандидат економічних наук, докторант, старший науковий співробітник відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України» (e-mail: olichkar@yahoo.com).

Ryndzak Olha Tadeyivna – Ph.D., Doctoral Postgraduate, Senior Researcher of the Department of social and humanitarian development of the region of the SI «Institute of Regional Research n.a. M.I. Dolishniy of the NAS of Ukraine».

Надійшло 15.06.2015 р.