

УДК 331.101.262(477)

**С.В. ПОПОВ**, канд. юрид. наук, Кримський юридичний інститут Одеського державного університету внутрішніх справ

## **ТРУДОВІ РЕСУРСИ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

*Ключові слова:* трудові ресурси

Як відомо, стан і розвиток економіки будь-якої держави в однаковій мірі, як і в цілому всього суспільства, визначається в значній мірі кількістю і складом його населення, його трудовими і, у тому числі, творчими можливостями. За визначенням американського економіста Пауля А. Самуельсона, населення – основний фактор будь-якого господарства. Під населенням в науковій літературі розуміється сукупність людей, що живуть на певній території – у районі, місті, регіоні, країні [1, с.6]. Особливостями цієї сукупності є те, що вона безупинно відновлюється в процесі відтворення життя і знаходиться в стані саморозвитку, створюючи головний матеріальний компонент людського суспільства, суб'єкт соціальних відносин.

Проблеми трудових ресурсів досліджували так вчені, як В. С. Венедіктов, І.М. Прибиткова, Я.Ю. Кондратьєв, Ю.І. Римаренко, В.І. Олефір та інші. Метою статті є визначення стану та перспектив розвитку формування трудових ресурсів з точки зору науки трудового права. Актуальність статті полягає у новітньому підході до питань що стосуються формування трудових ресурсів в умовах ринкової економіки та їх особливості на сучасному етапі розвитку суспільних відносин. У цьому дослідженні нас цікавить та частина населення, яка є або може бути суб'єктом трудових відносин. До неї відносяться усе працездатне населення, зайняте незалежно від віку у сферах суспільного господарства та індивідуальної трудової діяльності. Сюди також включаються особи працездатного віку, потенційно здатні до праці,

але зайняті в домашньому або особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на строковій військовій службі. У літературі для визначення цієї категорії населення застосовується термін “трудова ресурси”. До речі, цей термін виник у перші роки радянської влади і використовувався для потреб централізованого планування адміністративно-командної економіки. Можна навіть сказати, що цей термін ідеально підходив радянській системі поголовної примусової зайнятості, коли Конституція СРСР закріплювала не лише право на працю, але й обов'язок кожного здатного до праці громадянина СРСР працювати, а працездатні громадяни, які не працювали більше 3 місяців, вважалися такими, що ведуть “паразитичний спосіб життя”, і переслідувалися не лише в адміністративному, але й в кримінальному порядку.

Слід зазначити, що важливе значення для визнання громадянина працездатним має вік. Можна виділити чотири історичні етапи у встановленні вікових меж працездатності. Так, у 1929 р. нижня межа працездатного віку була встановлена в 14 років. У 1933 р. вона була підвищена до 15 років. У 1941 р. ця межа знову опустилася до 14 років. В післявоєнні роки і до кінця існування Радянського Союзу вона становила 16 років.

Сьогодні ч.1 ст.188 Кодексу законів про працю України закріплює, що не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. У той же час з цього правила є виключення, які встановлені ч.2 і ч.3 цієї статті. Так, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків

або особи, що його замінює [2].

Нині кожна людина в Україні має захищене Конституцією право займатись будь-якими видами трудової діяльності. Розрізняють фактичну здатність фізичної особи до праці і здатність до праці як правову категорію, тобто трудову правосуб'єктність. Фактична здатність до праці виникає у вигляді елементарних трудових навичок та може мати місце уже на третьому-четвертому році життя людини. Вона розвивається у міру того, як розвиваються розумові здібності, міцніє фізично її організм. Однак, законодавство ж визнає за фізичними особами здатність бути суб'єктами трудового права з моменту появи здатності до систематичної, регламентованої нормами трудового права праці [3, с.47]. М.Г. Александров цілком справедливо зазначав, що на відміну від цивільного права, де визначено окремо і правоздатність, і дієздатність фізичних осіб, у трудовому праві можна говорити про єдину властивість, яка надана радянським трудовим правом громадянину – трудову право-дієздатність [4, с.173].

П.Д. Пилипенко вказує, що може скластися враження (особливо, якщо провести аналогію щодо цивільної дієздатності осіб від 15 до 18 років і осіб, які не досягли 15 років), що законодавець, установивши вікові градації для вступу на роботу, визначив і різний ступінь повноти трудової дієздатності для кожної з вікових категорій громадян. Однак це не зовсім так. Аналіз гарантованих для всіх них трудовим законодавством прав і обов'язків свідчить про рівність повноти дієздатності молодих працівників (за деякими винятками хіба що для тих, які працюють у вільний від навчання час). Отже, для характеристики трудової дієздатності громадян не має значення чи вона виникла з 15, чи з 16 років. У обох випадках неповнолітні матимуть однакові трудові права і нести будуть однакові обов'язки. Дозвіл на працевлаштування від батьків п'ятнадцятирічного працівника жодного впливу на рівень повноти його трудових прав не має [5, с.73]. На наш погляд, законодавча вимога такого дозволу, а також інші вилучен-

ня, встановлені трудовим законодавством для неповнолітніх працівників, як то: заборона застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, встановлена ст.190 КЗпП, свідчить про неповноту правосуб'єктності неповнолітнього.

Таким чином, можна виділити два види настання трудової правосуб'єктності: а) неповну, яка настає з чотирнадцяти років, коли фізичну особу можна прийняти на роботу та б) повну, яка настає з настанням повноліття (вісімнадцяти років).

За загальним правилом трудова правосуб'єктність не має граничного вікового обмеження. Так, національне трудове законодавство не передбачає такої підстави для звільнення з роботи як досягнення певного граничного віку. Більше того, ст.11 Закону України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" від 16.12.1993 р. встановлює, що забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку [6]. З огляду на це ми не згодні з позицією А.І. Рофе, який ділить усе населення на три частини: осіб молодше працездатного віку (зараз – від народження до 14 років включно); осіб у працездатному (робочому) віці: жінки від 15 до 54 років, чоловіки від 15 до 59 років включно; осіб старше працездатного, тобто пенсійного віку, по досягненні якого встановлюється пенсія за віком: жінки – з 55, чоловіка – з 60 років [1, с.14-15].

Не менш важливим для визнання людини працездатною ніж вік має стан здоров'я. Так, у ст.9 Основ законодавства України про охорону здоров'я, прийнятих Верховною Радою України 19.11.1992 р., встановлено обмеження прав громадян, пов'язані зі станом їх здоров'я. Зокрема закріплюється, що на підставах і в порядку, передбачених законами України, громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за

станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також із виконанням певних державних функцій. Відповідно до ч.5 ст.24 КЗпП України забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота, протипоказана йому за станом здоров'я.

В кожному суспільстві є значний проशा-рок людей, не досить здорових для того, щоб працювати. Тобто, є люди непрацездатні, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку. Кількість і частка інвалідів серед населення країни складається під впливом комплексу умов, від яких залежить здоров'я. Величезне значення мають екологічна ситуація, рівень матеріального добробуту (якість харчування, витрата життєвих сил на роботі), доступність і якість медичного обслуговування, безпечність умов праці тощо [7, с.79].

В той же час, інвалідам, які бажають працювати ні хто не може в цьому відмовити. Так, відповідно до ст.17 Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні", відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів [8]. Таким чином, ми вважаємо, що працюючі інваліди також відносяться до трудових ресурсів країни.

Слід зазначити, що навіть володіючи трудовою правосуб'єктністю не кожна людина здатна виконувати роботу, в якій суспільство у даний час має потребу. Для цього необхідні професійна підготовка, навички виконан-

ня певної роботи, а досить часто навіть і досвід. Здатність виконувати певну роботу може бути обмежена віком, станом здоров'я, іноді - статтю. Жінки не можуть залучатися на підземні та інші роботи, заборонені їм відповідно до обмежень, встановлених законом. На державну службу не можуть прийматися особи, які не є громадянами України. Як зазначає В.І. Прокопенко, при вступі громадянина у трудові відносини кожний з елементів його статусу обумовлює саму можливість працевлаштування (наприклад, вік, стан здоров'я), визначає зміст роботи, що виконуватиметься (освіта, спеціальність, кваліфікація), або неможливість бути зайнятим саме на цій роботі (судимість, стать тощо) [9, с.98].

З огляду на це нарівні з виділенням фактичної здатності до праці та здатності до праці як правової категорії (трудова правосуб'єктність) можна також вести мову щодо виділення двох видів працездатності: загальної та спеціальної. Загальна працездатність – це загальна здатність до праці на основі наявних фізичних, розумових, психофізіологічних якостей та вікових характеристик. Спеціальна працездатність – це здатність до конкретного виду трудової діяльності, на основі отриманих спеціальних знань, вмінь, навичок та з огляду на стан здоров'я, вік, стать, громадянство тощо.

Слід зазначити, що переважну частину трудових ресурсів України складають чоловіки від 16 до 59 років та жінки від 16 до 54 років. До трудових ресурсів також відносяться працюючі пенсіонери та інваліди, а також працюючі особи молодше 16 років. Тобто, віднесення певних осіб до трудових ресурсів країни пов'язується не тільки з їх здоров'ям та наявністю певного віку. З огляду на це, ми не можемо погодитися з точкою зору П.Е. Шлендера, що трудові ресурси - це працездатна частина населення, яка володіючи фізичними та інтелектуальними можливостями спроможна виробляти матеріальні блага та надавати послуги [10, с.10].

На наш погляд, під трудовими ресурсами

слід розуміти частину населення, яка володіє фізичними можливостями та розумовими здібностями для здійснення трудової діяльності. Важливе значення для функціонування будь-якої країни є процес відтворення населення, який показує стан трудових ресурсів держави. Можна виокремити два основних види відтворення населення: природні процеси та міграційні процеси.

Природні процеси виражаються в цілком природних речах, а саме: в народженні та смерті людей. Як відомо, основним поповненням трудових ресурсів будь-якої країни є та буде населення молодше працездатного віку. В той же час ситуація, яка склалася впродовж часів незалежності в Україні, не всилає оптимізму. Так, за період між переписами населення 1989 й 2001 років найбільше скоротилась чисельність дитячого контингенту, чому сприяло обвальне падіння народжуваності у 90-ті роки. Зменшення чисельності населення, що молодше працездатного віку (віком до 16 років), за цей період становило в абсолютному виразі майже 3 млн. 85 тис осіб, у відносному – 26,1 %. Чисельність працездатних за віком дорослих (жінок 16-54 років, чоловіків у віковому інтервалі 16-59 років) скоротилась майже на 737 тис. осіб (або на 2,6 %). При цьому зменшення чисельності представників працездатного контингенту зафіксовано за переважною більшістю вікових позицій за винятком доволі численних груп наймолодших осіб у віці від 16 до 23 років (що народились у період порівняно більш високої дитородної активності населення – в кінці 70-х та першій половині 80-х років), а також вікової групи 40-45-річних (яку поповнили у цей період покоління народжених наприкінці 50-х – на початку 60-х років). Чисельність же осіб післяпрацездатного віку протягом 90-х років зросла майже на 5,5 % (або більш ніж на 597 тис. осіб) уособлюючи прогресуюче постаріння населення України за цей період [11, с.20].

За даними Державного комітету статистики України на початку 2006 р. в Україні проживало 46929,5 тис. чоловік, з яких понад

дві третини (31877,5 тис. чоловік) – у міських поселеннях: у містах, яких на початок 2006 р. налічувалось 457, та у селищах міського типу – 885 одиниць. У сільській місцевості проживало 15052,0 тис. чоловік (32,1 %), що мешкали у 28562 сільських населених пунктах, які об'єднані в 10281 сільську раду. В адміністративно-територіальному устрої країни налічувалось 490 районів і 118 районів у містах. Рівень урбанізації певною мірою впливає і на щільність розміщення населення, яка на початок 2006 р. у цілому по країні становила 78 чоловік на 1 кв. км. Щільність населення вища у східних регіонах (особливо в Донецькій області – 174 чоловіки на 1 кв. км) і нижча від середнього рівня в північних та південних областях (найнижчий показник у Чернігівській області – 37 чоловік на 1 кв. км).

Упродовж 2005 р. чисельність населення країни зменшилась на 351,3 тис. чоловік. Загальне скорочення населення відбулось виключно за рахунок природного скорочення (355,9 тис. чоловік). Обсяг природного скорочення населення порівняно з 2004 р. збільшився на 21,9 тис. чоловік (на 6,6 %), за рахунок як зростання кількості померлих на 20,7 тис. чоловік, так і скорочення числа народжених – на 1,2 тис. [12, с.8].

На 01.01.2008 р. в Україні, за оцінкою, чисельність наявного населення становила 46372,7 тис. осіб. Упродовж 2007 р. чисельність населення зменшилась на 273,4 тис. осіб, що становило 5,9 особи в розрахунку на 1000 населення.

Загальне скорочення населення відбулось тільки за рахунок природного скорочення – 290,2 тис. осіб. Порівняно з 2006 р. обсяг природного скорочення зменшився на 7,5 тис. осіб унаслідок зростання числа народжених на 12,3 тис. осіб. Водночас число померлих також зросло на 4,8 тис. осіб. У розрахунку на 1000 населення народжуваність зросла з 9,8 до 10,2, а рівень смертності – з 16,2 до 16,4 [13, с.3].

Отже, позитивним моментом сучасного демографічного стану є збільшення числа



народжених дітей. Однак навіть це не вселяє оптимізму оскільки, по-перше, зростає кількість померлих, а, по-друге, набирає обертів скорочення працездатного населення в працездатному віці, оскільки покоління 90-х років ХХ ст. чисельно поступаються поколінням 50-х – першої половини 60-х років того ж століття, які сьогодні виходять на пенсію.

Таким, чином, органи державної влади повинні проводити національну політику,

спрямовану на стимулювання народження дітей (першим, доволі вдалим, на наш погляд, кроком на цьому шляху було кардинальне підвищення допомоги по народженню дитини). Також, на наш погляд, слід вдатися до такого не зовсім соціального заходу, як підвищення пенсійного віку. Так, як видно з таблиці, в Україні сьогодні пенсійний вік як чоловіків, так і жінок один із найнижчих у світі.

**Таблиця - Рівень старіння населення та пенсійний вік [14]**

	Частка населення віком 60 років і старші	Пенсійний вік	
		жінки	чоловіки
Японія	25,6 %	65	65
Італія	25,0 %	60	65
Німеччина	24,5 %	65	65
Греція	22,9 %	60	65
Швеція	22,4 %	65	65
Португалія	21,9 %	65	65
Австрія	21,7 %	60	65
Естонія	21,7 %	63	63
Іспанія	21,5 %	65	65
<b>Україна</b>	<b>21,3 %</b>	<b>55</b>	<b>60</b>
Угорщина	20,9 %	62	62
Велика Британія	20,9 %	60	65
Франція	20,7 %	60	60
Фінляндія	20,6 %	65	65
Данія	20,3 %	67	67
Словенія	20,2 %	61	63
Литва	20,1 %	60	62,5
Норвегія	19,2 %	67	67
Румунія	19,2 %	60	65
Росія	18,9 %	55	60
Білорусь	18,8 %	55	60
Польща	17,0 %	60	65
США	16,5 %	65	65
Словаччина	15,8 %	60	65
Ірландія	15,2 %	65	65

Міграційні процеси є також чинником змін чисельності і складу населення. У вузькому значенні (міграція – лат. migratio, від migro – переселяюсь, переселення, переміщення) [15, с.432] прийнято розуміти особ-

ливий процес територіального переміщення населення, який завершується зміною постійного місця проживання, що в буквальному розумінні слова означає переселення [16, с.9]. Як універсальне поняття міграцію мож-

на ототожнити з таким синонімічним рядом, як рух, переселення, пересування, переміщення тощо [17, с.85]. Щодо визначення міграційного процесу в юридичній науці є різні точки зору. Так, одні науковці розуміють міграційний процес як хід або протікання будь-якого міграційного явища, послідовну видозміна його етапів, періодів та станів, а також розвиток залежних від них побічних наслідків [18, с.143]. Інші – як процес підготовки до переміщення (за виключенням випадку, коли особа готувалась до переміщення, а, згодом відмовилась від нього), а також самого переміщення його учасників – емігрантів, іммігрантів через державний кордон, через адміністративно-територіальні кордони у межах окремої країни у порядку транзитного проїзду, а також внутрішніх мігрантів в процесі просторового переміщення через адміністративно-територіальний кордон у межах окремої країни [19, с.161]. Цікавою є така думка О.О. Бандурки: “Якщо понятійний апарат вибудувати умовно, – у вигляді концентричних кругів – то поняття “міграція” є всеохоплюючим кругом, усередині якого розташовані круги меншого радіусу: відповідно і послідовно – поняття “міграційний простір” і “міграційний процес”. Розуміння поняття “міграція” лежить у площині філософії, а “міграційний процес” – у площині дослідження юриспруденції як науки, соціології (окремі аспекти міграційного процесу), економіки (якщо розглядати процеси переміщення матеріальних ресурсів), фінансів (якщо досліджувати рух фінансових потоків: грошей, цінних паперів, інвестицій тощо) [19, с.11].

Слід зазначити, що міграційні процеси крім переселень (зміна постійного місця проживання), охоплюють усі види переміщень населення в просторі – сезонні, епізодичні, маятникові. Я.Ю. Кондратьєв, Ю.І. Римаренко, В.І. Олефір під сезонною міграцією розуміють переміщення переважно працездатного населення до місць тимчасової праці й проживання на термін, як правило, у кілька місяців, із збереженням можли-

вості повернення до місця постійного проживання. Епізодична міграція, на думку вчених, являє собою ділові, культурно-побутові, рекреаційні та інші поїздки, які здійснюють не тільки нерегулярно як у часі, так і в просторі, а також необов’язково у тих самих напрямках [20, с.131-134]. І.М. Прибиткова до епізодичної міграції відносить, зокрема, внутрішньодержавні та транскордонні переміщення з метою торгівлі, відвідання родичів або знайомих, лікування, паломництва тощо. Головною ознакою такої міграції, вчений вважає, нерегулярність подібних переміщень, здійснення яких залежить від політичних, культурних, освітніх, сімейних, релігійних та інших соціальних факторів. Стосовно маятникової міграції, то І.М. Прибиткова вказує, що це масові за своїми розмірами щоденні, щотижневі або місячні переміщення населення від місць постійного проживання до місця роботи та водночас і систематично у зворотний бік. При цьому процесі здійснюється територіальне переміщення одного з головних ресурсів виробництва – робочої сили, яке має зворотний характер, одноденний цикл і не супроводжується зміною постійного місця проживання [21, с.232]. За точкою зору С.О. Мосьондза, маятникова міграція може бути не лише територіальним переміщенням до місць роботи. Поїздки для продажу продуктів харчування, товарів широкого вжитку вчений також вважає різновидом маятникової міграції. В процесі такого виду міграції забезпечується споживчий обмін із використанням ринку товарів та послуг. Також до маятникової міграції С.О. Мосьондз відносить і поїздки на навчання, службові відрядження тощо.

Таким чином, міграція являє собою певні переміщення населення через кордони тих чи інших територій незалежно від їх мети, тривалості та регулярності.

Учасниками міграційного процесу є, насамперед, мігранти. Мігранти (від лат. *migrans, migrantis* – переселенець; той, хто переселяється) – це особи, котрі здійснюють міграцію, тобто перетинають державні або

адміністративно-територіальні кордони з метою зміни місця проживання назавжди або на певний час [17, с.130]. В останні роки в Україні спостерігається деякий міграційний приріст населення. Так, число прибулих у 2005 р. на постійне місце проживання порівняно з 2004 р. збільшилось з 38,6 тис. до 39,6 тис., а вибулих за межі країни – зменшилось з 46,2 тис. до 35,0 тис. чоловік. Серед прибулих 84,5 % становили іммігранти з країн СНД і 15,5 % – з інших країн. Серед вибулих 62,5 % виїхали до країн СНД і 37,5 % – до інших країн [12, с.8].

У 2007 р. порівняно з 2006 р. також зріс міграційний приріст населення (з 14,2 тис. до 16,8 тис. осіб). За цей час число прибулих на постійне проживання зросло з 44,2 тис. до 46,5 тис. осіб, а число вибулих за межі країни зменшилось з 30,0 тис. до 29,7 тис. осіб. Іммігранти з країн СНД становили 75,2 % загального числа прибулих в Україну, а іммігранти з інших країн – 24,8 %. Серед вибулих 68,6 % виїхали до країн СНД і 31,4 % – до інших країн [13, с.3].

Керуючись статистичними даними можна з впевненістю сказати, що мігрують сьогодні здебільшого жителі країн, які не спроможні вирішити свої економічні, політичні та соціальні проблеми, з-поміж яких – Лаос, В'єтнам, Індія, Індонезія, Мексика, Китай, африканські держави, держави колишнього Радянського Союзу. Як можна побачити з наведених вище даних, мігрує доволі велика кількість громадян України.

З огляду на це та зважаючи на той факт, що природний процес відтворення населення сьогодні і в недалекому майбутньому не в змозі задовольнити економіку України, на наш погляд, сьогодні слід провадити дуже вивірену міграційну політику, хоча б для того, щоб, принаймні, стабілізувати чисельність населення. Так, Україна сьогодні могла би стати бажаним об'єктом для мігрантів афро-азійського походження, якби питання здобуття громадянства вирішувалися набагато простіше, а також якби Україна в особі своїх правоохоронних органів адекватно реа-

гувала би на прояви расової та національної нетерпимості. Також необхідно застосовувати заходи щодо залучення мігрантів з колишніх республік Радянського Союзу, які сьогодні мають певні політичні і економічні проблеми, а також забезпечувати створення належних умов в сфері праці та відпочинку для власних громадян з метою зниження їх відтоку з України.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учеб. пособие / под ред. проф. А. И. Рофе. – М. : Издательство “МИК”, 1997. – 160 с.
2. Кодекс законів про працю України // ВВР України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (общая часть) : учебное пособие / В. С. Венедиктов. – Симферополь : ДОЛЯ, 2004. – 164 с.
4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1948. – 336 с.
5. Трудовое право Украины : навч. посіб. [для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів] / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Видавничий Дім “Ін Юре”, 2003. – 536 с.
6. Закон України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” : від 16.12.1993 р., № 3721-XII // ВВР України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.
7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
8. Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” : від 06.10.2005 р., № 2961-IV // ВВР України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
9. Прокопенко В. І. Трудовое право Украины : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
10. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М. : Вузовский

учебник, 2004. – 208 с.

11. Курило І. Деякі демографічні передумови формування економічної активності та соціальної стратифікації населення України / І. Курило // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 19-25.

12. Економіка України за січень 2006 р. // Урядовий кур'єр. – 2006. – № 37. – С. 8.

13. Ринок праці : доходи населення : демографічна ситуація // Праця і зарплата. – 2008. – № 8. – С. 2-3.

14. Інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dyb2.htm>.

15. Словник іншомовних слів / За ред. І. Мельничука. – К. : Головна редакція УРЕ, 1977. – 775 с.

16. Романюк М. Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання / М. Д. Романюк ; НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України. – Львів : Світ, 1999. – 289 с.

17. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри: (Понятійний апарат, концептуальні

підходи, теорія, практика) : енциклопедія / упоряд. Ю. І. Римаренко ; за ред. Ю. Римаренка. – К. : Довіра, 1998. – 912 с.

18. Народонаселение : энциклопедический словарь / гл. ред. Г. Г. Меликьян ; ред. коллегия : А. Я. Квалия, А. А. Ткаченко, Н. Н. Шаповалова, Д. К. Шелестов. – М. : Большая Российская энциклопедия, 1994. – С. 640.

19. Бандурка О. О. Адміністративно-правове регулювання міграційного процесу в Україні: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / Бандурка Олександр Олександрович ; НУВС. – Х., 2002. – 182 с.

20. Кондратьєв Я. Ю. Основи міграцієзнавства: Навчально-методичний посібник / Я. Ю. Кондратьєв, Ю. І. Римаренко, В. І. Олефір. – К. : Ін-т держави і права НАН України, 2000. – 424 с.

21. Прибиткова І. М. Основи демографії : посібник [для студентів гуманітарних і суспільних факультетів вищих навчальних закладів] / І. М. Прибиткова. – К. : АртЕк, 1997. – 256 с.

**Попов С. В. Трудові ресурси України: стан та перспективи розвитку / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 419-426 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08psvtpr.pdf>**

Висвітлені питання формування трудових ресурсів на сучасному етапі розвитку суспільства, а також правове регулювання формування трудових відносин.

\*\*\*

**Попов С.В. Трудовые ресурсы Украины: состояние и перспективы развития**

Освещены вопросы формирования трудовых ресурсов на современном этапе развития общества, а также правовое регулирование формирования трудовых отношений.

\*\*\*

**Popov S.V. Manpower of Ukraine: A Condition and Prospects of Development**

Questions of formation of manpower at the present stage of development of a society, and also legal regulation of formation of labor attitudes are covered.