

КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

ЧОРНА ВІКТОРІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 316.4.06:4.314

**СПЕЦИФІКА ТА ДЕТЕРМІНАНТИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ
У ПІВДЕННОМУ РЕГІОНІ УКРАЇНИ**

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Дисертація

на здобуття наукового ступеня

кандидата соціологічних наук

Науковий керівник:

Калашнікова Людмила Володимирівна,

кандидат соціологічних наук, доцент

Запоріжжя – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ.....	13
1.1. Сутність трудової міграції та її різновиди.....	13
1.2. Аналітичне осмислення наукових підходів до дослідження трудової міграції.....	33
1.3. Методологічні аспекти дослідження трудовіміграційних процесів: український та світовий досвід.....	58
Висновки до першого розділу.....	72
РОЗДІЛ 2. ДЕТЕРМІНАНТИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ ПІВДЕННОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ.....	76
2.1. Південний регіон України як соціально-економічний простір для трудової міграції.....	76
2.2. Стан трудовіміграційних процесів на Півдні України та причини їх активізації.....	90
2.3. Вплив трудової міграції на соціально-економічний, політико- правовий та соціокультурний розвиток Південного регіону.....	107
Висновки до другого розділу.....	121
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНІ ВИМІРИ ТРУДОМІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ПІВДНЯ УКРАЇНИ.....	125
3.1. Міграційні наміри, соціально-психологічні характеристики та соціопросторова спрямованість трудових мігрантів.....	125
3.2. Регламентація трудовіміграційних тенденцій у межах міграційної політики.....	146
3.3. Оцінка соціальних механізмів управління трудовими переміщеннями й пропозиції щодо удосконалення регіональної міграційної політики.....	156
Висновки до третього розділу.....	173

ВИСНОВКИ.....	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	185
ДОДАТКИ.....	208

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасній Україні спостерігається нова, зумовлена фінансово-економічною та соціально-політичною кризами, п'ята хвиля трудової міграції. Її наслідок – нова поляризація міграційного простору нашої країни. Через тимчасову анексію Російською Федерацією АР Крим як частини території української держави навесні 2014 р. відбулося певне територіальне переформатування Причорноморського економічного регіону, що об'єднує Одеську, Миколаївську та Херсонську області в межах Нового Півдня України. Кількісно-якісні зміни соціально-територіальних спільнот за рахунок зміни складу підпорядкованих районів стали причиною суттєвих змін у соціально-економічній інфраструктурі Південного регіону, якісно змінили наявні трудові міграційні потоки, приєднавши до зовнішніх/внутрішніх трудових мігрантів вимушених переселенців і біженців.

Зміна наявних переміщень робочої сили на Півдні України актуалізувала необхідність соціологічного дослідження трудової міграції, з'ясування її характеру, розробки механізмів мінімізації міграційних втрат, нейтралізації негативного впливу на соціально-демографічні й економічні сфери суспільного життя, зокрема за рахунок відтворення населення, формування пропорційного розподілу попиту та пропозиції робочої сили на національному ринку праці, підвищення якості життя населення як у регіонах, так і в країні в цілому, постійного вдосконалення організаційних і соціально-економічних механізмів регулювання міграційних потоків населення.

Вивчення трудової міграції здійснювалося в межах демографічної наукової думки (Д. Коулмен, А. Соліmano, В. Зелінський, Р. Скеддон та ін.), соціологічної (У. Томас, Ф. Знанецький, Р. Парк, Р. Макензі, В. Зомбарт, Р. Мертон, Т. Парсонс, О. Хандлін, К. Девіс, Ю. Арутюнян, Я. Щепанський, П. Штопмка, Г. Беккер та ін.), а також економічної парадигм (Е. Равенштейн,

Дж. Борхас, Дж. Мінсер, Е. Плетньов, М. Крітц, М. Пайор, О. Старк та ін.).

Серед доробку вітчизняних міграцієзнавців варті особливої уваги теорія просторової самоорганізації населення І. Прибиткової, дослідження й комплексний аналіз демографічних і соціально-економічних характеристик трудових міграційних процесів, що представлені в працях Е. Лібанової, І. Майданік, О. Малиновської, С. Пирожкова, О. Позняка, Ю. Римаренка, О. Хомри, Б. Юськіва, А. Лобанової, В. Онищука, В. Полторака, Н. Варги та ін. Науковий аналіз проблем, пов'язаних із процесами виникнення й розвитку трудових міграцій громадян України в різних аспектах міграційних процесів, запропонували у своїх роботах М. Ожеван, Т. Петрова, В. Нагорний, О. Примак.

Основна проблема наукового дослідження полягає в тому, що наявні в соціологічній літературі наукові концепції стосовно сутності трудової міграції унеможливають всебічне дослідження й пояснення сучасних форм трудової міграції через одночасне існування політичного, економічного, демографічного, соціального, культурного, військового контексту її проявів, зважаючи, передусім, на природу її походження та соціально-територіальний простір функціонування. Суперечності, які обумовлені практичними потребами модернізації механізму регулювання трудової міграції в Україні й наявним рівнем соціологічного знання в цій галузі, актуалізують необхідність поглиблення концептуалізації трудової міграції. У свою чергу, систематизація категоріально-термінологічного апарату, класифікації різновидів трудової міграції обтяжені наявністю значних відмінностей, пов'язаних з реальними соціально-економічними чинниками, причинами й наслідками трудової міграції, а відтак потребують уточнення відповідно до специфіки соціально-економічної сфери Південного регіону України.

Проблемна ситуація полягає в існуванні суперечностей між потребою регулювання трудової міграції на регіональному рівні, зокрема в Південному регіоні України, й відсутністю налагодженої системи моніторингу трудоміграційних процесів, що включали б поряд з офіційними

статистичними даними відомості спеціалізованих вибіркових досліджень, проведених науковими установами й іншими організаціями, а також окремими дослідниками.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано в межах науково-дослідних тем Класичного приватного університету “Активізація громадянського суспільства в сучасній Україні” (номер державної реєстрації 0116U002646), зокрема автором обґрунтовано теоретико-методологічні засади соціологічного дослідження концептуалізації детермінант і особливостей трудової міграції в Південному регіоні України (довідка № 2028 від 24 жовтня 2016 р.); Чорноморського національного університету імені Петра Могили “Наукова розробка імплементації європейських соціокультурних та освітянських стандартів (на прикладі Південного регіону України)” (номер державної реєстрації 0115U00314), де автором як співвиконавцем проведено експертне оцінювання ступеня й шляхів впливу влади на характер трудовіграційних процесів у регіоні, а також з'ясування пріоритетних шляхів реалізації регіональної міграційної політики (довідка № 03/813 від 18 жовтня 2016 р.).

Мета і завдання дослідження. *Метою дослідження є концептуалізація детермінант і особливостей трудової міграції в Південному регіоні України.*

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі *завдання*:

- визначити теоретико-методологічні засади дослідження сутності, причин і наслідків трудової міграції;
- уточнити зміст і сутнісні характеристики поняття “трудова міграція”;
- здійснити класифікацію основних різновидів трудової міграції в сучасних умовах;
- побудувати концептуальну схему індикаторів вивчення трудових переміщень населення й вимірювання їх динаміки;
- виявити специфіку Південного регіону України як соціально-економічного простору для здійснення переміщень робочої сили;

– охарактеризувати стан трудовіграційних процесів на Півдні України, виявити причини їх активізації і визначити характер їх впливу на соціально-економічний розвиток регіону;

– з'ясувати на основі аналізу результатів емпіричного дослідження сукупність соціальних чинників, які впливають на формування міграційних намірів, розкрити та описати характеристики й соціопросторову спрямованість переміщень працівників-мігрантів на Півдні України;

– здійснити оцінку ефективності наявних соціальних механізмів управління трудовіграційними потоками, розробити пропозиції щодо їх удосконалення в межах реалізації міграційної політики на регіональному рівні.

Об'єкт дослідження – трудова міграція населення Південного регіону в сучасних українських реаліях.

Предмет дослідження – детермінанти та особливості трудової міграції в Південному регіоні України.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є такі підходи та методи: *системний аналіз* – для з'ясування характеристик трудової міграції й уточнення її змісту; *традиційний, порівняльний та багатофакторний аналіз* – для обґрунтування теоретико-методологічних засад дослідження детермінант і здійснення класифікації різновидів трудової міграції; *метод операціоналізації понять* – для опису доступних спостереженню й вимірюванню ознак переміщень робочої сили; *структурно-функціональний аналіз* – для дослідження особливостей, причин трудової міграції; *порівняльний аналіз* – для зіставлення міграційних ефектів і втрат; *структурно-діяльнісний підхід* – для визначення трудовіграційного тренду Півдня України, виявлення його змін і характеру, інтенсивності впливу на соціально-економічний розвиток регіону.

Емпіричну базу дослідження становлять результати: опитувань жителів обласних міст Південного регіону (2011 р. – n = 402, 2015 р. – n = 407, вибірки двошаблеві: кластерна – кластерами виступали міста-обласні центри;

цілеспрямована, квотна – відбір респондентів за місцем їх проживання, віком і статтю); експертного оцінювання, зібрані за допомогою методу поштового он-лайн опитування (2015 р., n = 52, вибірка двоступенева – доступна, власне ймовірнісна); біографічного напівструктурованого інтерв'ю внутрішніх нелегальних трудових мігрантів (2016 р., n = 50, вибірка з використання методу “снігового кому”); а також дані вторинного аналізу результатів статистичних досліджень і вибіркового обстеження домогосподарств (2008–2016 рр.), проведених Державною міграційною службою України, Державним комітетом статистики, Міжнародною організацією з міграції.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в концептуалізації детермінант і регіональних особливостей трудової міграції на Півдні України. На захист виносяться такі положення новизни:

у перше:

– виявлено змістовні подібності й розбіжності між поняттями “трудова міграція” і “трудоміграційні процеси”, зокрема доведено, що вони визначають подібні (переміщення працездатного населення), однак не тотожні явища, оскільки *трудова міграція* – це переважно некероване просторово-часове, добровільне чи вимушене/примусове *переміщення* особи/групи осіб між регіонами, населеними пунктами всередині країни та за її межами, головною метою яких є працевлаштування на новому робочому місці або його пошук, внаслідок чого відбувається тимчасова (або постійна) зміна соціокультурних, житлово-побутових, екологічних, природно-кліматичних та інших умов проживання, а *трудоміграційні процеси* (здебільш керовані) є *якісно-кількісним проявом динаміки* трудової міграції, оскільки мають свої детермінанти, специфіку вияву, напрямки і швидкість перебігу, щільність, певні наслідки та конкретні механізми збільшення/зменшення;

– уведено до наукового обігу й обґрунтовано зміст поняття “трудоміграційний фон” як *специфічного* соціально-економічного простору для трудової міграції, який обумовлюється регіональними особливостями,

характеризується сприятливим/несприятливим трудовіграційним трендом і має певний характер трудовіграційних процесів, а також регулюється визначеними в межах регіону соціальними механізмами, на підставі чого доведено, що Південному регіону України властивий *сприятливий* трудовіграційний фон, який має досить *високий рівень мобільності та внутрішньої динаміки* трудовіграційних процесів і обумовлюється такими регіональними особливостями, як розвинуті агропромисловий комплекс, харчова промисловість, сільськогосподарське машинобудування й суднобудування, туристично-рекреаційна інфраструктура, річкове й морське транспортне сполучення, а також територіальна близькість до тимчасово анексованої АР Крим і морських кордонів України;

удосконалено:

– поняття “трудова міграція”, яку запропоновано розглядати як соціально-економічну мобільність робітників, що характеризується наявністю законодавчо-правового забезпечення, тимчасовістю (системністю), легкістю й доступністю перетину кордонів регіону чи держави, дистанцією й соціально-просторовою спрямованістю переміщень, повторюваністю і частотою, певними формами, умовами та способами їх організації і кількісно-якісно виявляється через трудовіграційні процеси;

– класифікацію трудових міграцій і трудовіграційних процесів, зокрема до існуючих у науці різновидів трудових міграцій додано: за мотивацією переміщень – міграції втікачів і вигнанців; за тривалістю переміщень – ротаційну і транзитну; за характером підготовленості – підготовлені/заплановані та непідготовлені/незаплановані; до існуючих різновидів трудовіграційних процесів додано за напрямком переміщень – місто – місто, село – село;

– концептуальну схему індикаторів вивчення трудової міграції, зокрема сукупність доступних спостереженню й вимірюванню *статистичних ознак переміщень робочої сили* (економічних, демографічних, географічних, екологічних і соціокультурних) доповнено такими

соціальними індикаторами, як: труднощі адаптації трудових мігрантів у регіоні/країні прибуття; плани щодо повернення на своє постійне місце проживання; обізнаність щодо діяльності організацій, котрі надають інформацію чи допомогу (будь-якого виду) людям, які планують знайти нове робоче місце в іншому регіоні/за кордоном; оцінка ефективності їх діяльності; діяльність міграційних мереж; механізми управління трудовою міграцією; оцінка їх ефективності – які можливо вимірювати соціологічними методами, зокрема шляхом опитування членів домогосподарств, які мають трудові міграційний досвід або міграційні наміри, роботодавців, експертів з питань трудової міграції, трудових мігрантів;

набуло подальшого розвитку:

– обґрунтування регіональної специфіки трудовіграційних процесів на Півдні України, зокрема на основі дослідження трудовіграційного фону Одеського, Херсонського, Миколаївського субрегіонів виявлено *трудоіграційний тренд* Південного регіону, що виявляється в переважанні добровільної, індивідуальної, незареєстрованої внутрішньої міграції, яка пов'язана із сезонною зайнятістю в агропромисловому комплексі та курортно-рекреаційній сфері, переміщеннями для отримання вищої освіти; ротаційної і вимушеної міграції, які детерміновані анексією АР Крим й подіями АТО; комерційної і транзитної міграції, наявність яких обумовлена географічною близькістю до морських кордонів і розвитком транспортної інфраструктури; трудових переміщень у напрямках село – місто, мале місто – велике місто;

– пояснення найбільш значущих причин зменшення масштабів зовнішньої міграції та посилення внутрішніх переміщень робочої сили на Півдні України, до яких віднесено такі об'єктивні обставини, як: міграційна криза в країнах ЄС; нестабільна соціально-політична, фінансово-економічна ситуація в країні; переважання пасивних форм державного управління трудовіграційними потоками, а також військовий конфлікт на сході країни й тимчасова анексія АР Крим за умови стійкості трудовіграційних намірів і

незмінності провідних мотивів переміщень;

– типологізація засобів впливу на трудові міграційні процеси, що можуть виступати у двох формах – *активній* (короткострокові та довгострокові інструменти безпосереднього втручання в мотиваційний механізм трудові міграційної поведінки, де перші орієнтовані на тимчасове стримування/стимулювання міграційної активності й не призводять до якісних змін, другі здійснюють контроль тривалих, повторюваних форм трудові міграційної поведінки) і *пасивній* (моніторинг характеру змін трудових переміщень населення, внесення змін до чинного законодавства, превенція поширення трудової міграції тощо), перша з яких є більш доречною за умови появи нової, п'ятої, хвилі міграції в Україні та наявними кількісно-якісними змінами в трудові міграційних процесах, зокрема в Південному регіоні.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості застосування сформульованих висновків у розширенні понятійного апарату соціології міграцій, детальному аналізі сутності і класифікації різновидів трудової міграції, окресленні її специфіки й характеру динаміки, з'ясуванні причин та наслідків. Отримані результати можуть бути використані в практичній діяльності при розробці планів і програм роботи Державної міграційної служби України, Державної служби зайнятості України, управлінь Державної служби статистики, департаментів праці та соціального захисту населення районного та обласних рівнів. Основні результати дослідження, висновки та рекомендації, що викладені в дисертації, використовують у навчальному процесі Класичного приватного університету при викладанні дисциплін “Соціальна політика”, “Соціальна робота у сфері зайнятості”, “Соціальна робота з мігрантами” (довідка № 2028/1 від 24 жовтня 2016 р.), у навчальному процесі Чорноморського національного університету імені Петра Могили при викладанні дисциплін “Основи демографії”, “Актуальні проблеми сучасної соціології”, “Соціальна політика”, “Соціальна статистика” (довідка № 03/813/1 від 18 жовтня 2016 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійним завершеним науковим дослідженням. Визначені та обґрунтовані в дисертації наукові положення, висновки та пропозиції, одержані практичні результати є особистим внеском здобувача. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертаційній роботі використано лише ті ідеї та положення, які отримані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження доповідалися й обговорювалися на Міжнародній науково-практичній конференції “Ольвійський форум – 2008: стратегії України в геополітичному просторі” (м. Ялта, 2008 р.); VII Міжнародній науковій конференції студентів та аспірантів “Соціологія у (пост)сучасності” (м. Харків, 2009 р.); III Міжнародній науково-теоретичній конференції “Соціально-політичні і культурні проблеми сучасності”(м. Сімферополь, 2010 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції “Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону” (м. Красноармійськ, 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Суспільні науки: проблеми та досягнення сучасних наукових досліджень” (м. Одеса, 2012 р.); X Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції “Актуальні проблеми сучасної науки” (м. Київ, 2013р.); Міжнародній науково-практичній конференції “В.І. Вернадський і проблеми розвитку науки, культури, освіти, економіки в сучасній Росії” (м. Волзький, 2013 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції “Фундаментальна наука і технології – перспективні розробки” (м. Москва, 2013 р.); Всеукраїнській науково-методичній конференції “Могилянські читання – 2015: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти” (м. Миколаїв, 2015 р.).

Публікації. Положення, результати дослідження відображено у 21 науковій праці: 8 – статті в наукових виданнях України, затверджених МОН України як фахові з соціології, 2 – статті в зарубіжних виданнях (з них 1 – у співавторстві), 1 – стаття в іншому виданні, 10 – матеріали конференцій.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

1.1. Сутність трудової міграції та її різновиди

Посилення глобалізації економічних, соціально-політичних процесів обумовлює доцільність вивчення як на теоретичному, так і на прикладному рівнях суб'єктів, причин, наслідків, особливостей активізації трудовіграційних процесів, специфіка яких окреслена соціально-просторовими й часовими характеристиками. Сучасні трудовіграційні процеси мають соціально-економічні відмінності, сприяють розбудові економічної інфраструктури як держави, так і регіонів, залучених до неї. Разом з тим вони породжують соціальні проблеми, здійснюючи неоднозначний вплив на ринок робочої сили, інвестиційний клімат, стан найважливіших соціальних інститутів, зовнішньо- та внутрішньополітичну ситуацію. Зміни в змісті й формах трудової міграції визначаються характером політичних, адміністративно-правових, економічних і соціокультурних детермінант, що обґрунтовують та регламентують її.

Беручи до уваги складність і неоднозначність процесу трудової міграції, сучасна наукова література нараховує чимало трактувань і класифікацій даного явища. Маючи одночасно політичний, соціальний, економічний і культурний контекст, визначення поняття “трудова міграція” по суті не може бути однозначним, насамперед через природу свого походження. Ускладнюється вироблення єдиного категоріально-термінологічного апарату в цьому напрямі наявністю суттєвих відмінностей, пов'язаних з реальними соціально-економічними функціями трудовіграційних процесів. Множинність означень трудової міграції є

наслідком складної структури та неоднозначного розуміння її змісту. Для уникнення різночитань термінів “трудова міграція”, “трудоий мігрант”, необхідно уточнити зміст цих понять й визначити їх провідні соціальні характеристики, адже чіткість, однозначність понятійно-категоріального апарату прямо пропорційна логіці розуміння сутності, детермінант і специфіки досліджуваного явища.

В енциклопедичному словнику “Народонаселення” трудова міграція визначається як “територіальні переміщення населення, в основі мотивації яких лежать наміри змінити умови зайнятості шляхом переїзду в іншу місцевість й укладанням нової трудової угоди. Трудова міграція може бути викликана прагненням змінити як параметри власного робочого місця, так і зовнішні щодо нього умови: природно-кліматичні, екологічні, соціокультурні, житлово-побутові тощо” [74, с. 532].

Е. Лібанова, О. Позняк під трудовою міграцією пропонують розуміти переміщення у просторі, що здійснюються індивідами з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання. Оскільки трудова міграція може виступати як початковий етап постійного переселення, ці процеси треба розглядати як два різновиди єдиного цілого – міграційної мобільності населення. На відміну від стаціонарної міграції, для цього виду міграції властиве збереження постійного зв'язку мігранта зі своєю родиною як в інформаційно-особистісних, так і в економічних формах [41, с. 8–10].

Зауважимо, що, безумовно, трудова міграція населення є особливим видом міграції, який детермінований пошуком роботи, насамперед за межами країни/регіону постійного місця проживання, у разі, якщо провідним мотивом є зміна робочого місця. Фактично, незалежно від того, з якої причини й на який час людина переїхала, вона потрапляє на ринок праці, тобто вважається трудовим мігрантом. Більше того, якщо слідувати цій логіці, то до числа трудових мігрантів варто віднести всіх мігрантів, незалежно від того, чи є вони у віковому сенсі представниками групи

працевдатних осіб. За такої умови масштаби трудової міграції будуть практично збігатися із загальним міграційним потоком, за винятком деяких окремих категорій населення, які на ринок праці не потрапляють.

У широкому розумінні трудова міграція являє собою “сукупність усіх форм територіальної мобільності населення, пов’язаного з трудовою діяльністю на території власної або іншої країни. Натомість у вузькому трактуванні визначення трудової міграції зводиться до переселення жителів однієї країни/регіону на територію іншої, що супроводжується їх подальшим працевлаштуванням” [172, с. 289]. У наявному вузькому трактуванні трудова міграція зводиться лише до зовнішніх переміщень, пов’язаних зі зміною місця роботи. Натомість широке визначення поняття “трудова міграція” не акцентує уваги на можливості здійснення переміщень працевдатного населення з інших причин, окрім зміни робочого місця.

У науковій літературі для означення трудовіміграційних процесів часто використовується термін “зовнішня зайнятість”. Так, Маноло І. Абелла вирізняє дефініції “трудова міграція” й “зовнішня зайнятість”, акцентуючи увагу на наявності суттєвих відмінностей між ними. На її думку, термін “трудова міграція” слід використовувати для окреслення стихійних, нелегальних трудових виїздів, тоді як поняття “зовнішня зайнятість” доцільно вживати в разі необхідності підкреслити роль держави в реалізації соціальних механізмів управління міграційними потоками [1, с. 6].

Подекуди в науковій літературі термін “трудова міграція” замінюється “економічною міграцією”. Подібного роду заміни, на думку В. Іонцева, є помилковими, адже економічна міграція за своєю сутністю є значно ширшим поняттям і включає переміщення робочої сили як один із своїх різновидів [32, с. 124]. О. Малиновська вважає, що економічні переміщення, поряд з трудовими поїздками, включає міграцію з метою здійснення підприємницької діяльності [56, с. 15], тоді як Маноло І. Абелла слушно зазначає, що до економічних міграцій слід віднести переселення на постійне місце проживання, у разі якщо мігрант отримує нове постійне місце роботи

[1, с. 122].

Замість терміна “трудова міграція” подекуди вживають словосполучення “міграція робочої сили”. Не можна не погодитися з Т. Петровою, яка вважає, що ці поняття теж не є тотожними хоча б через те, що під міграцією робочої сили розуміють переміщення працездатного населення, разом з міграцією дітей та міграцією пенсіонерів [95, с. 42]. Тоді як трудова міграція – явище, сутнісний зміст якого визначається не характеристиками трудових мігрантів, а перш за все причинами їхнього переїзду.

Конвенція міжнародної організації праці, яка ухвалена в 1949 р., передбачає визначення трудових мігрантів як осіб, що емігрують з однієї країни до іншої з метою найму на роботу, і стосується це будь-якої особи, що перетнула кордон у якості емігранта, незважаючи на її соціальний статус. На думку С. Рязанцева, це визначення не охоплює такі важливі з точки зору статистичного обліку категорії трудових мігрантів, як фронтальєри (робітники прикордонних зон), внутрішні трудові переселенці, нелегальні трудові мігранти тощо [143].

Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудових мігрантів і членів їх родин, затверджена резолюцією № 45/158 Генеральної Асамблеї ООН від 18 грудня 1990 р., розширила межі розуміння сутності зовнішньої трудової міграції, визначаючи трудового мігранта як “особу, яка буде займатися, займається чи займалася оплачуваною діяльністю у країні, громадянином якої вона не є” [58, с. 34–35]. Згідно з таким формулюванням до числа трудових мігрантів потрапляють як явні, так й потенційно можливі групи осіб.

Більш повним у цьому сенсі є визначення трудових мігрантів, що представлено в працях С. Рязанцева, який пропонує розглядати трудову міграцію як “тимчасову соціопросторову мобільність населення задля працевлаштування в іншому регіоні/країні з періодичним поверненням до звичного або постійного місця проживання, незважаючи на спосіб й

легітимність перетину кордону й отримання робочого місця, часу та періодичності роботи, тобто без остаточного переселення до регіону/країни працевлаштування” [143, с. 35–36]. Цей підхід до визначення сутнісного змісту трудової міграції є більш практичним щодо фіксації трудовіграційних потоків і можливості реалізації соціальних механізмів їх державного регулювання. Щодо статистичного обліку потоків внутрішніх трудових мігрантів існує значно більше труднощів, пов’язаних перш за все з тим, що реєстрація громадян за місцем проживання не є обов’язковою.

Узагальнюючи, зауважимо, що провідними відмінностями в наявному широкому й вузькому трактуванні трудової міграції є визначення мети міграції та терміну перебування мігрантів поза межами регіону чи країни, яка є місцем їх постійного проживання. З іншого боку, ці дефініції різняться за кількісними характеристиками, що визначають чисельність трудових мігрантів (трудоіграційні потоки людей, що переїхали по різних каналах, але при цьому їх головною метою є працевлаштування або зміни умов проживання).

Якщо брати до уваги інші мотиви (особистісні інтереси, запити, потреби, які можна задовольнити за рахунок отримання постійного місця роботи в регіоні, що суттєво вирізняється від колишнього місця працевлаштування за постійним місцем проживання) переміщення осіб як всередині країни, так і за її межами, то доцільно прислухатися до думки М. Романюка, який визначає трудову міграцію як “рух, переселення та переміщення носіїв робочої сили й працересурсного потенціалу в міграційному просторі на постійній або тимчасовій основі з метою відтворення економічного циклу та задоволення власних потреб працівників-переселенців” [140, с. 30]. Таке розуміння сутності трудоіграційних процесів обґрунтовує доцільність урахування внутрішньої мотивації мігранта та зовнішніх чинників її стимулювання.

С. Чехович визначає трудову міграцію як один з різновидів переміщень, що передбачає соціопросторову мобільність людини задля

задоволення потреби працевлаштування, тобто зміна місця постійного проживання працездатного населення для отримання нового місця роботи на постійній чи тимчасовій основі [176, с. 68]. Незважаючи на те, що це трактування сутності трудової міграції вдало розкриває зміст досліджуваного явища, зауважимо, що мета пошуку робочого місця не тотожна позитивній настанові на трудову діяльність. Адже мета є одним з елементів свідомої діяльності особи, тоді як настанова розглядається скоріше як схильність суб'єкта до певної активності, у деяких випадках вона може навіть не усвідомлюватися людиною [157, с. 382]. Іншими словами, позитивна настанова на працевлаштування може існувати у трудового мігранта незалежно від мети переміщення.

Погоджуючись з О. Позняк і Т. Петровою, зауважимо, що трудову міграцію не можна визначати також як переміщення або переселення з будь-яких причин, яке просто “супроводжується зміною місця роботи”, оскільки основним аспектом у структурі мотивації трудових міграцій повинно бути саме працевлаштування в іншій країні або регіоні [66, с. 15; 95, с. 42]. Інші фактори можуть носити допоміжний характер, виступати каталізаторами або інгібіторами, визначати певні характеристики міграційної поїздки, а саме тривалість, напрямок тощо.

Т. Ромащенко рішуче критикує таке визначення досліджуваного явища, вона вважає, що подана дефініція не відображає основних характеристик сучасної трудової міграції. “Сучасні трудові міграції не викликані прагненням змінити параметри робочого місця, оскільки це місце, як правило, вже ліквідовано, і основна причина розвитку міграцій – масове безробіття. Укладання нової трудової угоди є ще менш важливим за шкалою мотивації, оскільки мігрант не тільки не вимагає оформлення трудової угоди, а навпаки, уникає всілякого юридичного оформлення документів” [141, с. 339]. Це визначення стосується тільки зовнішньої трудової міграції і є неповним, оскільки охоплює лише випадки легального в'їзду в країну призначення. На сьогодні поширеною є нелегальна трудова міграція, коли

мігранти не були “допущені” країною на свою територію, а потрапили туди незаконно. Також розглянуте визначення відносить до трудових міграцій тільки такі переміщення, за яких учасники при в’їзді на територію іншої держави документально визначають своєю метою заняття економічною діяльністю, тоді як у дійсності мета, що спонукає до здійснення трудової міграції, відкрито зазначається на кордоні далеко не всіма заробітчанами. Багато з них в’їжджають на територію іншої держави із задекларованою метою туризму, відвідування родичів тощо і знаходять роботу у країні прибуття. Крім того, заняття економічною діяльністю, про яку йдеться у визначенні, є поняттям набагато ширшим, ніж види активності, які супроводжують трудові міграції (про це вже йшлося раніше).

Узагальнюючи, зауважимо, що під поняттям зовнішньої трудової міграції доцільно розуміти коротко-, середньо- чи довготривалі переміщення громадян з однієї країни до іншої з метою найму на роботу або пошуку робочого місця з подальшим працевлаштуванням, які не обов’язково передбачають зміну постійного місця проживання. Тож, зовнішнім трудовим мігрантом є громадянин однієї країни, який тимчасово перебуває на території іншої країни з метою пошуку роботи та здійснення трудової діяльності, яка обумовлює тимчасові зміни умов його життя. Натомість внутрішня трудова міграція являє собою тимчасове або постійне переміщення громадян по території своєї країни з метою здійснення трудової діяльності чи пошуку роботи в регіоні, віддаленому від місця постійного проживання. Внутрішній трудовий мігрант – громадянин країни, який з метою здійснення трудової діяльності, пошуку роботи чи зміни умов життя переїздить до іншого регіону своєї країни на певний термін чи назавжди.

Проведений аналіз наукових підходів щодо трактування поняття “трудова міграція” свідчить про те, що для розуміння його сутності необхідно ґрунтуватися на міждисциплінарному підході, оскільки воно є предметом дослідження як юридичних, політико-правових, так і соціогуманітарних дисциплін. Міжнародні правові документи визначають

характеристики трудові міграційних процесів, розуміючи під трудовою міграцією лише зовнішні переміщення. У соціально-економічній науковій літературі приділяють увагу зовнішній трудовій міграції, визначаючи її в широкому та вузькому значенні, виділяючи її типи й аспекти.

Більшість авторів провідною характеристикою трудової міграції визначають наявність мети щодо пошуку роботи й працевлаштування в іншій країні. Натомість внутрішній трудовій міграції приділяється значно менше уваги, проте вивчення її особливостей є вкрай важливим для аналізу впливу внутрішніх трудові міграційних процесів на національний ринок праці й усвідомлення важливості використання національних трудових ресурсів.

Саме тому існує чимало розбіжностей у поясненні трудової міграції, а інтерпретативні варіації визначення сутності ускладнюють використання цього поняття. Вважаємо за доцільне акцентувати увагу саме на соціологічній інтерпретації трудові міграційних процесів, для цього, насамперед систематизуємо ті базові поняттєві елементи, що подаються вченими в проаналізованій нами науковій літературі.

Незважаючи на відсутність однозначного, загальновизнаного категоріально-понятійного апарату у сфері вивчення трудові міграційних процесів, можна виокремити основні ознаки трудової міграції, що дозволить сформулювати більш повне, чітке визначення цього поняття.

На нашу думку, до провідних ознак трудової міграції слід віднести: законодавчо-правове забезпечення, тимчасовість (системність), економічну мобільність робітників, легкість і доступність перетину кордонів регіону чи держави, дистанцію і соціально-просторову спрямованість переміщень, їх повторюваність і частоту, форми, умови та способи їх організації.

Таким чином, ґрунтуючись на узагальненні існуючих численних визначень трудової міграції, з урахуванням зазначених вище рис, ми пропонуємо уточнити сутність цього поняття. На наш погляд, трудову міграцію населення слід визначати як просторово-часове, добровільне чи вимушене/примусове переміщення особи/групи осіб між регіонами,

населеними пунктами всередині країни та за її межами, провідною детермінантою яких є працевлаштування на новому робочому місці або його пошук, внаслідок чого відбувається тимчасова (або постійна) зміна соціокультурних, житлово-побутових, екологічних, природно-кліматичних та інших умов проживання. Трудоміграційні процеси зумовлюють кількісно-якісні зміни соціальної структури соціуму, а також соціально-статусних характеристик працездатного населення, впливають на характер і ступінь соціально-економічного розвитку міст, регіонів, країн прибуття і вибуття трудових мігрантів. При цьому слід враховувати, що, як і будь-які інші соціальні процеси, вони характеризуються тривалістю в часі; послідовністю розвитку етапів; неперервністю; масовістю; стійкістю (причинно-наслідкові зв'язки); соціальним змістом джерел й результатів (вони породжуються соціальними проблемами суспільства й спрямовані на мінімізацію їх негативних наслідків, принаймні на рівні конкретних особистостей); самодіяльністю (трудова переміщення переважно виникають спонтанно під дією різних чинників).

Таке визначення, на відміну від інших, є більш повним, може бути застосовано до розуміння сутності як зовнішніх, так і внутрішніх переміщень робочої сили з означенням не лише напрямку, а й тривалості, повторюваності, способів організації, мотивів, причин зміни робочого місця. Крім того, воно дозволить фіксувати специфічні риси внутрішніх трудовіграційних потоків, визначити ступінь, характер впливу трудової міграції на соціально-економічний розвиток регіону, й схарактеризувати ефективні соціальні механізми їх регулювання.

Як зазначалося вище, явище трудової міграції є доволі багатограним, що породжує численну кількість її різновидів. Перш ніж схарактеризувати їх, доцільно детально описати види трудових мігрантів, визначених у Міжнародній конвенції щодо захисту прав усіх трудових мігрантів та членів їх родин, прийнятою Резолюцією № 45/158 Генеральної Асамблеї ООН від 18 грудня 1990 р.:

1) *прикордонні робітники* – трудові мігранти, які зберігають своє звичне місце проживання в сусідній країні, куди вони повертаються щодня або хоча б раз на тиждень;

2) *сезонні робітники* – мігранти, робота яких залежить від сезонних умов і виконується лише протягом визначеного терміну (наприклад, пори року);

3) *моряки й риболови* – трудові мігранти, найняті на роботу на судні, зареєстрованому в країні, громадянами якої вони не є;

4) *працівники, робота яких пов'язана з переїздом*, – це трудові мігранти, які, зазвичай, проживаючи в одній країні, через характер своєї професійної діяльності вимушені переїжджати до інших країн на короткий період часу (наприклад, водії, пілоти);

5) *робітники цільового найму* – трудові мігранти, які протягом обмеженого терміну часу виконують конкретні функції чи обов'язки на запрошення винаймача в іншій країні, яку він зобов'язаний покинути одразу по завершенню зобов'язань чи виконання окресленого кола завдань;

6) *робітники, що працюють не за наймом*, – трудові мігранти, які займаються за винагороду діяльністю, відмінною від роботи за договором найму, або ж визнані робітниками не за наймом відповідно до законодавчих актів країни, у якій вони працевлаштовані [58, с. 34–35].

Недоліком даної класифікації є відсутність у ній окремих категорій трудових мігрантів, таких як дипломатичні працівники, співробітники посольств, місій і консульств, працівники міжнародних організацій, військовослужбовці, хатніх працівники тощо.

Е. Лібанова, говорячи про види трудової міграції, зосереджує увагу на тому, що трудові міграційні процеси можуть здійснюватися у трьох основних напрямках: трудова еміграція українських громадян за кордон; трудова імміграція іноземців до нашої держави; внутрішньодержавні трудові міграційні переміщення [44, с. 22].

Залежно від наявності чи відсутності факту перетину державного

кордону трудові міграції поділяються на зовнішні (міждержавні) та внутрішні. М. Романюк виділяє в межах зовнішньої трудової міграції за територіальним охопленням внутрішньоконтинентальні та міжконтинентальні переміщення [140, с. 30]. Однак О. Малиновська вважає, що такий поділ є виправданим лише для певного історичного періоду, а саме для кінця XIX – початку XX ст., коли міжконтинентальні переміщення насправді відрізнялися особливими характеристиками [56, с. 10].

М. Романюк поділяє зовнішні трудові міграційні процеси за тривалістю на постійні (виїзд осіб на постійне місце проживання за трудовими мотивами) та тимчасові (зворотні) [140, с. 34]. Хоча і внутрішня трудова міграція так само може здійснюватися як на постійній, так і на тимчасовій основі. Для позначення цих двох підвидів міграції можна також використовувати поняття трудової міграції в широкому та вузькому розумінні.

У свою чергу, зовнішні зворотні трудові переміщення О. П'ятковська поділяє на довгострокові (на строк більший за 3 роки), середньострокові (1–3 роки), короткострокові (до року), сезонні (3–6 місяців) та вахтові (1–2 місяці). У наукових працях можна натрапити й на інші підходи до класифікації зворотних трудових переміщень за принципом тривалості, а саме: їх поділ на тимчасово-постійні (строком 1–6 років), сезонні (виїзди, термін яких не перевищує рік, для роботи в галузях, яким властива сезонність) та маятникові (щоденні або щотижневі поїздки в іншу країну) [83, с. 31]. Тривалість довгострокових та короткострокових міграцій у розглянутій класифікації виділена відповідно до рекомендацій Організації Об'єднаних Націй зі статистики міграцій [147, с. 15]. До маятничкової трудової міграції відносять регулярні або повторювані переміщення трудових мігрантів з метою працевлаштування в тій же країні/регіоні, у той час як до циклічної міграції – разові (первинні) чи багаторазові (вторинні), регулярні чи нерегулярні переміщення до різних країн на різне місце роботи з постійним поверненням додому. На підставі цього, О. П'ятковська

пропонує сезонну міграцію розглядати або як маятникову, або як циклічну [83, с. 34]. Окремим видом багаторазової циклічної трудової міграції, на думку І. Лапшиної, є “Yo-Yo” міграція, що передбачає періодичні переміщення між двома країнами [39].

Іноді до тимчасової трудової міграції включають міграцію, пов’язану з комерційною діяльністю. Так, А. Лук’янова вводить термін “комерційна міграція” або так звана “човникова міграція”, під якою розуміє територіальні переміщення дрібних підприємців, що здійснюються переміщення з різною періодичністю за товарами широкого вжитку в межах чи за межами країни, регіону, яка дозволяє отримувати прибуток від оптово-роздрібною торгівлі [49, с. 6]. Цікаві приклади комерційної міграції спостерігаються в прикордонних регіонах. Унаслідок прийняття рядом країн спеціальних законодавчих актів відносно 50 (або 30) кілометрової безвізової зони для осіб, що проживають на прикордонних територіях, сотні українців зайняті виключно човниковими щоденними переїздами з товаром з території України в ці країни. Цей вид трудової міграції, як, до речі, й інші, має свої негативні й позитивні наслідки, але така трудова діяльність реально існує й годує сотні, якщо не тисячі українців, включаючи членів сімей таких трудових мігрантів.

Окремими видами тимчасової міграції слід вважати ротаційну та транзитну трудові міграції. Характерною ознакою ротаційного трудового переміщення є те, що одне робоче місце поділяють між собою кілька мігрантів, які по чергово їздять з метою зайнятості саме туди. Очевидно, що такий вид міграції, на думку Ж. Зайончковської, також можна віднести як до маяткової, так і до циклічної міграції [62, с. 77].

Важливою соціальною проблемою для ряду країн, через які прокладено шляхи переміщення зі сходу та захід, у першу чергу – в Європу, стала так звана транзитна міграція. Виникла вона у зв’язку з появою іноземців, які з метою туризму, навчання і т.д. приїждять до країни та залишаються в ній. Н. Шульга виділяє три міжнародних маршрути нелегальної міграції: вихідці з країн Південно-Східної Азії переправляються через Україну в Європу,

громадяни з Близького та Середнього Сходу через Закавказзя та Україну прямують на Захід, повітряним сполученням жителі арабського Сходу прагнуть потрапити через Україну до Західної Європи [186, с. 152]. Транзитні трудові міграційні процеси характеризуються переміщенням громадян третьої країни через територію однієї країни до іншої. Транзитні мігранти можуть бути легальними чи нелегальними. Саме нелегальні транзитні мігранти сприймаються як порівняно нова і доволі гостра проблема, що викликає занепокоєння. О. Хомра слушно зауважує, що це викликано збільшенням кількості незаконних операцій, інших правопорушень, злочинів, вчинених даною категорією мігрантів [173, с. 22].

Не менш значимою ознакою класифікації трудової міграції є мотивація переміщення. На основі провідних відмінностей у мотивах трудових мігрантів слід виділити добровільну, вимушену та примусову міграції. Н. Тиндик зазначає, що добровільна трудова міграція являє собою переміщення осіб з метою добровільної зміни місця проживання/перебування, що супроводжується перетином державного кордону або меж адміністративно-територіальних одиниць України [157, с. 134]. Вимушені переміщення осіб супроводжуються перетином державних кордонів у зв'язку зі вчиненням щодо них або членів їх сім'ї насилля чи переслідування в будь-якій формі чи реальною можливістю зазнати насилля або ж переслідування. Іншою причиною вимушеного виду трудової міграції є небезпеки для життя людей, пов'язані з екологічними, техногенними та іншими обставинами надзвичайного характеру [157, с. 135]. Натомість Я. Довгополий вважає, що примусова трудова міграція характеризується зміною місця проживання, викликана небезпеками політичного характеру (депортацією; засланням; переселенням етнічних або національних груп; характером переслідування) або загрозами втрати життя та/або здоров'я [25, с. 20].

При вивченні вимушених та примусових міграцій В. Колпаков пропонує застосовувати таку схему диференціації переміщень людей, як:

втеча від злиднів та незайнятості (мігранти виживання); міграція з метою підвищення заробітку та покращення рівня життя (мігранти пошуку можливостей); намагання уникнути переслідування, конфлікту або війни (мігранти переслідування); втеча від надзвичайних ситуацій або техногенних катастроф [35, с. 63]. Причому цей розподіл дозволяє виділити два якісно різних прошарки населення, які задіяні в трудових переміщеннях. Тому визначення трудової міграції як переміщення зайнятого населення, пов'язане зі зміною місця роботи, можна вважати правильним лише для певних контингентів населення, які мігрують з метою підвищення заробітку, а це означає, що якийсь мінімальний рівень матеріального забезпечення вони мають на батьківщині, тому міграція не виступає єдиним джерелом доходу та стратегією виживання індивідів.

І. Лапшина пропонує групувати трудових мігрантів за типами мотивації переміщення: глобалісти, заробітчани, опортуністи (приспосованці), кар'єристи [39]. Вважаємо за потрібне доповнити цю класифікацію такими групами трудових мігрантів, як втікачі (вимушені переміщення спричинені необхідністю зміни клімату тощо) й вигнанці (жертви зовнішніх обставин політичного, військового характеру й т. ін.), що дозволить охарактеризувати види трудової міграції властиві сучасному українському соціуму, зокрема Південному регіону країни.

Окремим різновидом вимушеної трудової міграції може вважатися автономна міграція, викликана конфліктом між інституційними вимогами, спрямованими на обмеження трудовіграційних процесів з боку держави, та індивідуальними цілями трудового мігранта.

Беручи за основу класифікації принцип легальності, можна поділити зовнішні трудові міграції на легальні та нелегальні. Більш детально розглядаючи ці види трудових переміщень, М. Романюк зауважує, що легальними можуть бути всі підвиди міграцій, виділені за тривалістю, тоді як на нелегальній основі здійснюються лише короткострокові, сезонні та вахтові трудові переміщення [140, с. 39]. На наш погляд, така думка не

відповідає дійсності. Звичайно, можливість переходу в легальний статус або депортації із країни-реципієнта збільшується пропорційно до збільшення тривалості перебування в іноземній державі, однак це не означає, що всі контингенти середньострокових та довгострокових трудових мігрантів перебувають у країні-реципієнті на законних підставах.

У працях Т. Петрової представлено більш детальну класифікацію трудових міграцій за принципом легальності [95, с. 42]. При цьому підході в загальному масиві трудових переміщень виділяють якісно відмінні рівні:

- офіційна (легальна) трудова міграція – переміщення громадян, які виїждять за кордон, декларуючи метою виїзду участь у трудовій діяльності;

- неофіційна легальна міграція – поїздки за кордон з декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо з подальшим працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті;

- успішна нелегальна міграція – поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн;

- міграція жертв злочинних угруповань та зайнятість протиправною діяльністю (торгівля людьми та інші випадки перебування громадян України в нелюдських умовах або зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі) [96, с. 30].

У класифікації трудових міграцій за відстанню переміщень, доцільно виділяти ближні (міжрегіональні, які відбуваються між адміністративними областями; внутрішньорегіональні, які проходять усередині адміністративних областей) та дальні (між країнами – відносно дальні або прикордонні до країн, що межують з державою, та дальні до країн далекого зарубіжжя) [35, с. 40]. Підґрунтя для дослідження міграцій на основі цього критерію було закладено ще наприкінці XIX ст. англійським ученим Е. Равенштейном, який сформулював закономірність залежності міграцій та відстані [221]. Розподіл міграцій на близькі та дальні можна здійснювати тоді, коли відома середня дальність міграцій для країни чи області.

В. Покшишевський вказує на те, що між міграціями на сусідні та далеко розташовані території існує важлива типологічна розбіжність. Близькі міграції автор називає повзучими, а дальні – міграціями, що здійснюються стрибкоподібно [106, с. 43]. Однією з найбільших розбіжностей між двома названими видами міграцій виступають умови адаптації учасників переміщення.

Залежно від виду поселень, між якими відбуваються переміщення, внутрішні трудові міграційні процеси можна поділити на такі, які здійснюються між селами, між містами та між містами і селами. Дану класифікацію можна поглибити шляхом зазначення спрямування міграційних потоків – село-місто, місто-село. Така диференціація дозволяє визначати не лише типи поселення, між якими відбуваються трудові міграції, а й те, який з вказаних населених пунктів є регіоном входу, а який – регіоном виходу мігрантів. Деякі науковці, зокрема Е. Лібанова, не відносять до внутрішніх міграцій населення лише “переміщення людей із села в місто і навпаки” [45, с. 86]. На нашу думку, такий погляд є невиправданим та занадто вузьким, оскільки не охоплює міграції, що здійснюються між селами та між містами, тому доцільно доповнити цю класифікацію видів трудової міграції за напрямками переміщення такими видами, як: місто-місто, село-село.

М. Романюк вважає, що неможливо здійснювати класифікацію внутрішніх трудових міграцій на основі принципу легальності. На його думку, цей принцип доцільно застосовувати лише при розгляді зовнішніх трудових переміщень [140, с. 31]. Подібну точку зору поділяють Е. Лібанова та О. Позняк [41, с. 7; 104, с. 66]. Однак слід зазначити, що законодавство України дає підставу для виділення класифікаційних груп серед загального масиву внутрішніх трудових міграцій на підставі наявності чи відсутності реєстрації в учасників трудових переміщень. За цим критерієм внутрішні трудові міграційні процеси можна поділити на зареєстровані та незареєстровані.

Поділ міграцій на разові та багаторазові є поки що не дуже поширеним.

Так, С. Бондирева та Д. Колесов вважають, що багаторазовість міграції вказує, швидше за все, на її неуспішність [63]. Це твердження має сенс, якщо говорити про міграції для зміни постійного місця проживання. Однак якщо аналізувати тимчасові трудові переміщення, то повторні виїзди до іншої країни чи регіону на заробітки, навпаки, будуть індикатором задоволеності мігранта своєю попередньою поїздкою. До числа разових міграцій можна віднести “пілотну” міграцію й міграцію “наведення мостів” (створення міграційних мереж). Такого роду переміщення мають на меті оцінку трудоміграційної вимоги з можливою повторною зміною місця роботи й проживання на постійній основі. У контексті частоти і періодичності переміщень можна виділяти разові та багаторазові (періодичні, циклічні) трудові міграції.

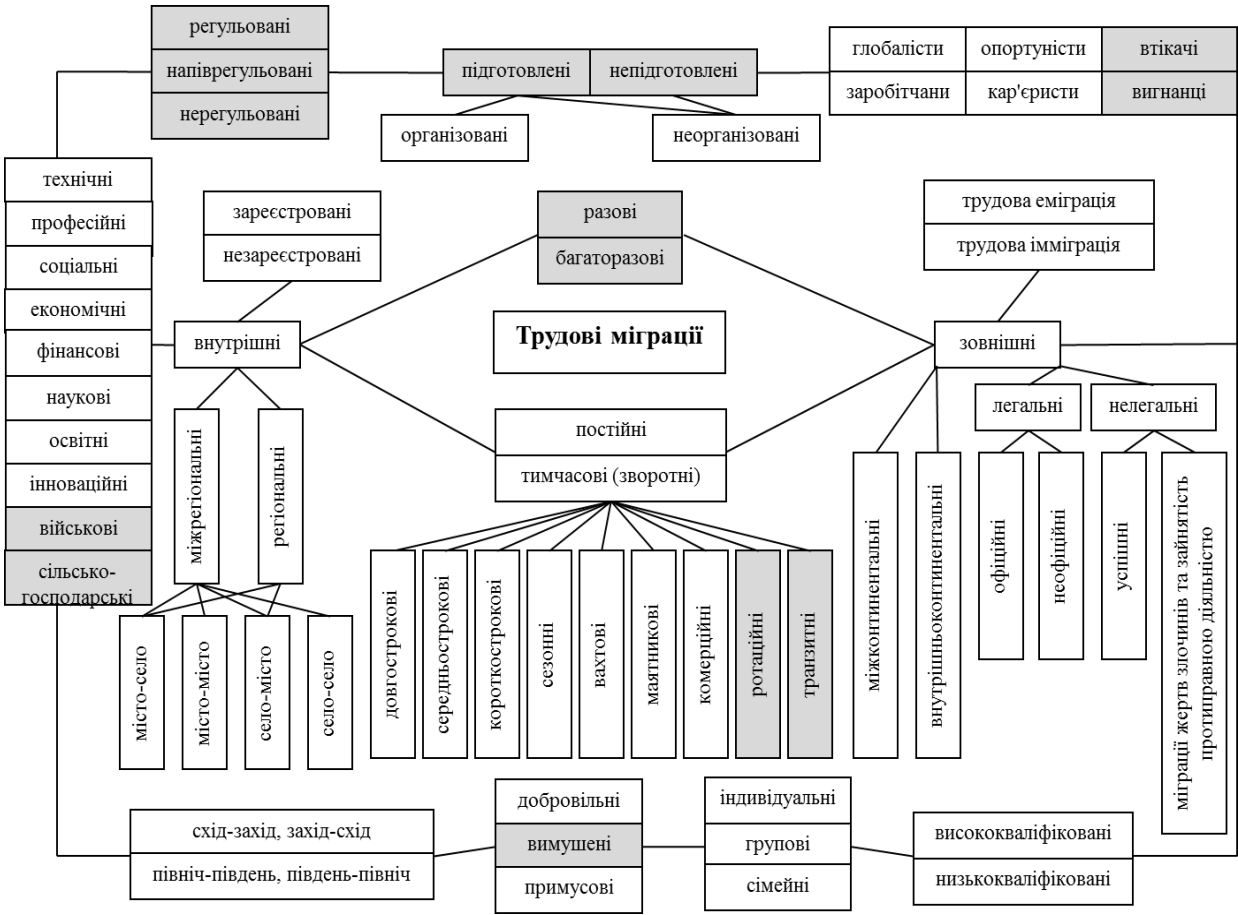


Рис. 1.1. Зведена схема класифікації трудових міграцій (авторські доповнення виділено)

Залежно від кількості учасників як зовнішні, так і внутрішні трудові міграції можна поділити на групові та індивідуальні. Окремим видом групових міграцій є сімейні переміщення – міграція, пов'язана зі зміною постійного місця проживання всієї родини [120, с. 40]. За такого виду міграції зміна робочого місця відбувається в кожного працездатного члена родини, тому рішення про переїзд має приймати вся родина, оцінюючи негативні та позитивні наслідки переміщення, їх вплив на кожного працездатного члена сім'ї. Іноді доцільно говорити про сімейну трудову міграцію, виділяючи первинну міграцію глави сім'ї з подальшою (вторинною) міграцією членів родини.

Новим є поділ трудовіграційних процесів на підготовлені, або заплановані (коли індивід заздалегідь знаходить собі роботодавця і обговорює умови праці) та непідготовлені, або стихійні (ті випадки, коли в місці прибуття мігрант не має жодних контактів) [35, с. 43]. Ця класифікація є дещо подібною до поділу міграційних переміщень на організовані та неорганізовані (спонтанні, стихійні, які іноді розглядаються як синонім до незаконної, нелегальної міграції), але не тотожною їй. Поняття організованих міграцій є вужчим за значенням, ніж поняття підготовлених міграцій, оскільки останні включають не лише ті переміщення, які здійснюються за допомогою державних, громадських та інших організацій, а ще й міграції, підготовлені індивідом самостійно, без участі будь-яких посередницьких установ. Запропонована класифікація дозволить мінімізувати негативні наслідки різного роду трудових міграцій під час запровадження механізмів взаємодії між державними органами влади й офіційними/неофіційними організаціями, установами, що утворюють міграційні мережі.

Організовані державні трудовіграційні процеси пов'язані зі службовим переміщенням державних посадових осіб (дипломатів, послів тощо) на роботу в інші країни. Приватна трудова міграція передбачає міжнародне переміщення осіб, працевлаштуванням яких займаються комерційні фірми-посередники або іноземні представництва в країні-донорі. Цей самостійний

вид трудової міграції являє собою організоване переміщення трудових мігрантів на нове конкретно визначене місце працевлаштування. Неорганізована (стихійна) міграція характеризується переміщенням робочої сили до іншої країни на невизначене місце праці без попередніх домовленостей з роботодавцем, без допомоги фірми-посередника, знайомих тощо [83, с. 31].

Зважаючи на наявність поділу ринку праці (за ступенем державного впливу на нього) на контрольований, що регулюється державною службою з питань праці та зайнятості, та неконтрольований, доцільно розрізняти такі види трудової міграції, як міграція на первинний і вторинний ринок праці. Визначені види трудової міграції наявні як у разі здійснення внутрішньої, так і зовнішньої трудової міграції. Для первинного ринку праці характерні стабільний рівень зайнятості й високий рівень заробітної плати, можливість професійного просування й отримання соціальних гарантій. Вторинний ринок праці характеризується плінністю кадрів, нестабільною зайнятістю, низьким рівнем оплати праці й кваліфікації робітників [53, с. 43]. Окремим різновидом висококваліфікованої трудової міграції може розглядатися інтелектуальна міграція як переміщення осіб з вищою освітою або ж з науковим ступенем, наявним досвідом роботи в певній галузі, що обіймають провідні, керівні посади, й можуть бути задіяні у високоінтелектуальних сферах.

Узагальнюючи, зазначимо, що в науковій літературі існує кілька різних підходів до класифікації трудової міграції, але більшість з них відображають лише певний аспект міграції. Серед провідних ознак класифікації різновидів трудової міграції за визначеними показниками виділяють:

- 1) за тривалістю - постійна/тимчасова (зворотня), остання у свою чергу поділяється на: коротко-, середньо-, довгострокову; сезонну, ротаційну, маятникову, вахтову, транзитну (крокову) (*уточнено автором*);
- 2) за частотою – разова, багаторазова/періодична (маятникова);
- 3) за дистанцією переміщення – регіональна, міжрегіональна,

внутрішньоконтинентальна, міжконтинентальна;

4) за напрямком переїзду – зовнішня, внутрішня; схід-захід, північ-південь, захід-схід, південь-північ; село-місто, місто-село, місто-місто, село-село (*уточнено автором*);

5) за кількістю учасників – індивідуальна, групова, сімейна;

6) за характером нового місця працевлаштування – міграція на первинний (висококваліфікована) або на вторинний ринок праці (низькокваліфікована);

7) за способом організації – неорганізована (стихійна)/організована; непередготовлена/передготовлена (*запропоновано автором*), остання поділяється на державну, приватну, самостійну;

8) за правовим статусом трудового мігранта-учасника – нерегульована, напіврегульована, регульована; легальна, нелегальна;

9) за характером прийняття рішення про переміщення – добровільна, вимушена, примусова;

10) за мотивацією переміщення – глобалісти, заробітчани, опортуністи (пристосуванці), кар'єристи, втікачі, вигнанці (*останні дві групи уточнено автором*);

11) за рівнем переміщення – трудова еміграція, трудова імміграція, внутрішньодержавна (міжрегіональна, регіональна) трудова міграція;

12) за видами діяльності – технічна, професійна, соціальна, економічна, фінансова, наукова, освітня, інноваційна, військова, сільськогосподарська, комерційна тощо (див. рис. 1.1).

Вважаємо за потрібне запропонувати зведену схему класифікації трудових міграцій, яка має відповідати полісемантичному характеру трудової міграції як соціально-економічному феномену. Подана схема дозволить розширити можливості статистичної оцінки основних індикаторів трудовіграційних процесів, аналізу трудової міграції. Підвищення рівня інформаційно-аналітичного забезпечення у свою чергу сприятиме ефективності прийняття управлінських рішень щодо регламентації трудової

міграції.

Визначені в запропонованій схемі, уточнені та доповнені види трудової міграції дозволять окреслити регіональну специфіку трудовіграційних процесів, визначити провідні детермінанти, що обумовлюють зміни національного й регіонального ринку робочої сили, стан провідних соціальних інститутів, а також схарактеризувати вплив трудовіграційних процесів на соціально-політичну, економічну ситуацію як у країні в цілому, так і в регіоні зокрема.

1.2. Аналітичне осмислення наукових підходів до дослідження трудової міграції

Активізація трудовіграційних процесів та різке збільшення міжнародних трудових мігрантів наприкінці XIX – на початку й у другій половині XX ст. спонукали науковців шукати відповіді на запитання про те, які чинники сприяють розвитку трудової міграції. За останні півтора сторіччя досліджень виникли теорії, завдяки яким стало можливим проведення аналізу трудової міграції від мікро- до макрорівня і навпаки.

Трудова міграція є складним соціальним явищем, що вивчається в межах багатьох наук, зокрема історії, правознавства, народознавства, економіки, демографії, географії, соціології тощо. Кожен з представників цих наук у ході аналізу трудовіграційних переміщень населення обирає свій предмет, завдання та інструментарій дослідження. Теоретичні підходи, сформульовані в межах окремих дисциплін, не суперечать один одному, а є взаємодоповнюючими, адже вони використовуються ученими для дослідження міграційної дійсності на різних рівнях, а в основу аналізу покладають різні фактори.

У нашому дослідженні є доцільним виокремлення трьох груп підходів

до дослідження феномена трудовіграційних переміщень, у кожному з яких концептуалізовано відповідні детермінанти трудової міграції: економічні, демографічні, соціологічні (див. рис. 1.2).

1. *Економічні підходи*, до яких включено економетричну теорію міграції, теорію географічно-детермінованої кон'юнктури робочої сили, неокласичну соціоекономічну теорію трудовіграційних потоків, концепцію світового (міжнародного) ринку праці, теорію сегментованого (подвійного) ринку праці, інституційну теорію міграції (теорію економічного інституціоналізму), концепцію міграційних систем, концепцію економіко-дистрибуційних чинників міграції.

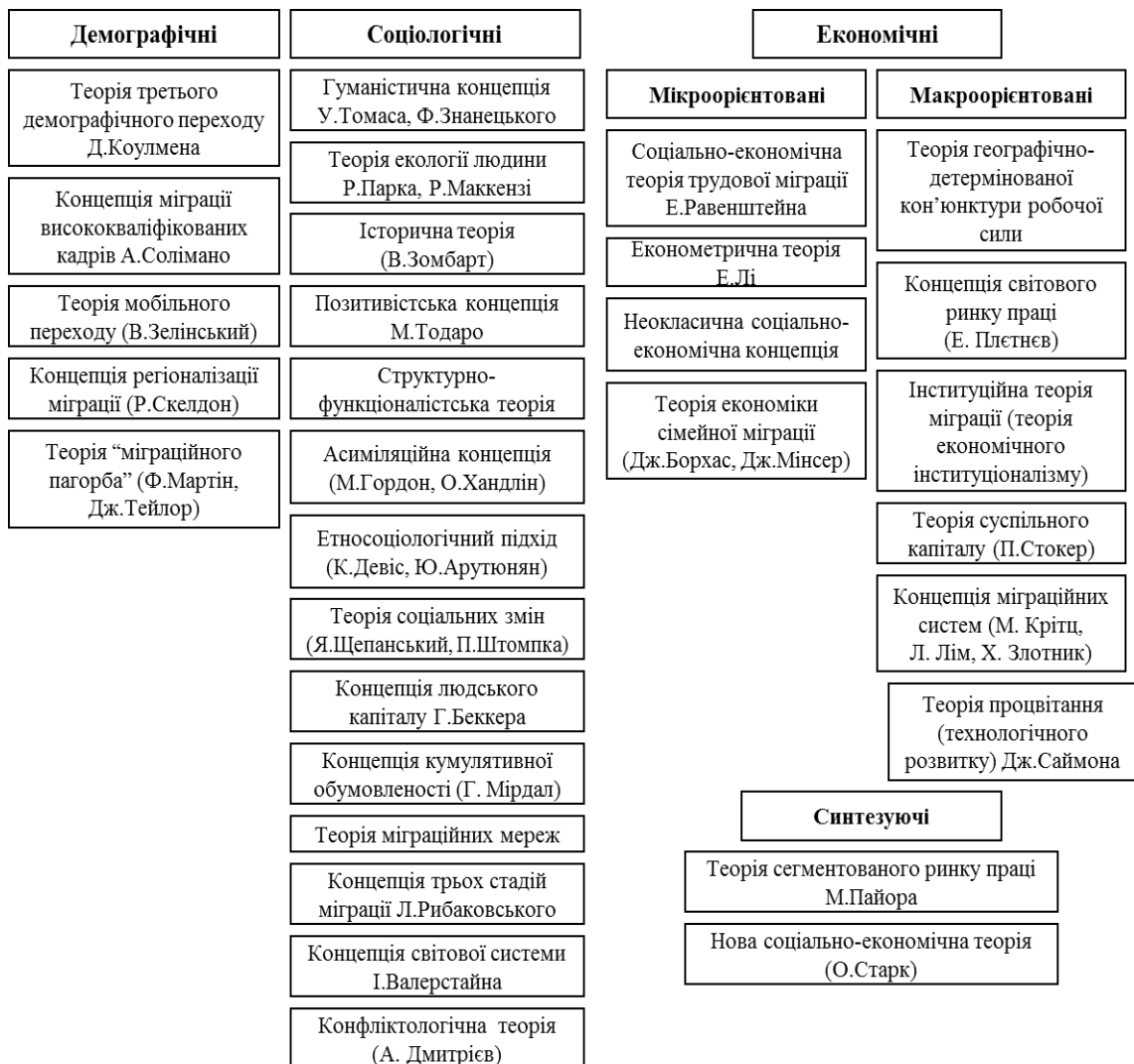


Рис. 1.2. Типологізація наукових підходів до вивчення трудової міграції (розроблена автором)

Спільною особливістю економічних підходів є вирізнення раціональної мотиваційної складової трудовіграційної поведінки та наявність пояснювального апарату, який спирається на моделі економічного раціоналізму та консьюмеристську логіку.

Мігрантів розглядають переважно як соціальну групу, яка діє на основі цілераціональної моделі поведінки за М. Вебером і приймає здебільшого рішення, ґрунтуючись на стихійній економетрії. Такий підхід, звісно, певним чином спрощує концептуалізацію трудовіграційних детермінант, оскільки трудові мігранти часто реалізують свою активність через ірраціональну мотивацію або ж чинники, які пов'язані з соціокультурними обставинами та соціальним капіталом.

Проте економічно орієнтовані підходи мають свою теоретико-пізнавальну та соціально-практичну цінність для розуміння трудових переміщень, оскільки оперують розвиненим математичним арсеналом і дозволяють вибудовувати формальні моделі інтерпретації міграційної поведінки.

У дослідженні ми вважаємо за доцільне поділити економічні концепції на макро-, мікроорієнтовані та синтезуючі. У макроорієнтованих підходах висхідною одиницею аналізу є економічний (ринковий) простір, економічні інститути та макропроцеси, у мікроорієнтованих – предметом дослідження виступають раціональні індивіди та домогосподарства (сім'ї), які ініціюють трудовіграційну поведінку, виходячи з балансу витрат і здобутків. Синтезуючі моделі трудовіграційної поведінки поєднують у собі мікро- й макропідходи.

Загальнотеоретичні основи до дослідження соціального феномена міграції населення були закладені наприкінці XIX ст. одним з перших дослідників міграційних процесів Е. Равенштейном, який, досліджуючи міграційні потоки на прикладі Великобританії та Північної Америки, зробив висновок, що провідними детермінантами міграції є економічні, обсяги міграції визначаються розвитком промисловості, торгівлі та транспортної

інфраструктури.

Свої міркування він обґрунтовував тим, що всі території різняться економічними характеристиками і між ними повсякчасно відбувається переселення груп людей. Більшість мігрантів переїздить на невеликі відстані, кожному міграційному потоку відповідає зворотне переміщення, міграційні потоки на великі відстані спрямовані до крупних центрів промисловості та торгівлі. Жінки більш мобільні у плані міжрегіонального переміщення, натомість чоловіки значно частіше переміщуються на великі відстані [221, с. 173].

Праці Е. Равенштейна стали поштовхом для побудови пояснювальних моделей і теоретичних узагальнень. У цілому для теоретичного осмислення міграційних процесів характерним є поступовий перехід від прямого механічного запозичення моделей функціонування ідеального ринку, розроблених в економічній теорії, до визнання необхідності враховувати інституціональні, соціальні, політичні, культурні та інші контексти, всередині яких функціонують інститути й механізми самого ринку.

Поряд із законами Е. Равенштейна до класичних міграційних теорій належить і економетрична модель Е. Лі, розроблена в 1960-х рр. Згідно з цією моделлю на кожній з територій діють різні групи чинників міграції, що детермінують утримання, тяжіння, відштовхування, прибуття/вибуття [208]. Причому деякі з цих чинників діють на більшість людей, а деякі – лише на окремих індивідів. Так, до відштовхуючих слід віднести деякі фактори економічного характеру (безробіття, низький рівень доходів, високі податки тощо); соціально-політичного (бідність, дискримінація, обмеження свобод, війни); неблагополучні природно-кліматичні умови й т. ін.

Серед чинників тяжіння автор виділяє високий рівень економічного розвитку, доходів, безпеку, можливість доступу до ринку праці, у тому числі й в неформальному секторі, що особливо важливо для нелегальних іммігрантів. Поряд з факторами тяжіння/відштовхування характер міграції визначають проміжні чинники, значимість яких посилюється зі збільшенням

відстані між територіями і які виступають у ролі обмежень міграційних потоків. До їх числа можна віднести транспортні витрати, законодавче регулювання переміщень, доступність інформації про потенційний регіон прибуття тощо.

Згідно з ідеями Е. Лі людина стає активним агентом міграційних процесів, коли в неї з'являється можливість для самостійного прийняття рішення стосовно переміщення. Потенційний мігрант може прийняти рішення про переміщення в ситуації, коли комбінація чинників тяжіння/відштовхування наскільки сильна, що має можливість виправдати труднощі, пов'язані з процесом переїзду.

Не менш важливою характеристикою, що визначає схильність до міграції, є знаходження людини на визначених етапах життєвого циклу. Так, до переміщення більш схильні ті, хто здійснює зміну соціально-статусної позиції – особи, що завершують навчання й виходять на ринок праці, або вступають у шлюб чи розривають шлюбно-сімейні відносини, виходять на пенсію тощо [207]. Автор цієї теорії приділяє увагу економетричним характеристикам мігранта та стадіям його життєвого циклу, оминаючи позаекономічні чинники, нераціональні й особистісні причини, що значної мірою можуть вплинути та перебіг міграційних процесів.

У межах неокласичної соціально-економічної концепції трудоміграційні потоки розглядаються як сума переміщень індивідів, обумовлених особистісними інтересами, іншими словами – трудовий мігрант є завжди раціонально діючою особою, що приймає рішення про здійснення або відмову від переміщення на основі підрахунків у системі “втрати-вигоди” від міграції [38, с. 10].

Рішення щодо здійснення трудового переміщення приймається поетапно. На першому етапі міграційно налаштовані особи, керуючись наявною інформацією формують свої уявлення про регіон/країну потенційного переїзду. На другому етапі оцінюють можливі позитивні й негативні наслідки, пов'язані зі зміною постійного місця проживання і місця

роботи. Процес прийняття рішення є доволі складним, зважаючи на те, що здійснення міграції цілої сім'ї повинно бути вигідним для всіх працюючих її членів. Проте частіше за все в подібних ситуаціях визначається сукупна вигода переселення для сім'ї в цілому.

Визначений теоретичний підхід до аналізу трудовіміграційних процесів має певні обмеження, зокрема його не можна використовувати в ході вивчення недобровільних переміщень. Крім того, не всі особи приймають рішення про здійснення зміни місця роботи й проживання цілком свідомо, детально аналізуючи переваги та недоліки, адже деякі люди діють доволі імпульсивно або під впливом зовнішніх обставин, інших осіб. У такому разі оцінка вигоди від переїзду потенційним трудовим мігрантом не здійснюється.

У межах концепції економіки сімейної міграції (Дж. Борхас) трудовіміграційні процеси пояснюються з точки зору сім'ї, а саме рівня переваг, на які очікують сімейні пари, що здійснюють трудові переміщення й визначають оптимізаційні стратегії власної поведінки [196]. Дж. Мінсер зазначає, що дорослі члени сім'ї можуть по-різному оцінювати потенційні вигоди від трудових переміщень.

Тож, переїзд за межі країни може спричинити появу “залежні заробітчани”, які, залишаючи сім'ї заради їх благополуччя, вирушають на заробітки. Отже, трудова міграція в рамках загаданої теорії пояснюється на мікрорівні співвідношенням переваг, які очікують від переїзду в іншу країну чоловік та дружина [75, с. 22]. Щоправда, вірність положень цієї концепції може бути підтверджена лише у випадку, коли мігрує вся сім'я. В іншому випадку їх можна спростувати, оскільки, як доводить практика, найчастіше мігрують окремі представники родин.

Найпопулярнішою серед вітчизняних і зарубіжних теорій є концепція географічно-детермінованої кон'юнктури робочої сили, у межах якої трудова міграція розглядається як процес, що спричинений наявними географічними відмінностями попиту/пропозиції на робочу силу [39].

Згідно з цим підходом існує закономірність: низький рівень заробітної плати фіксується в країнах (регіонах) з надлишковою робочою силою, натомість адміністративно-територіальні одиниці з недостатнім рівнем робочої сили характеризуються наявністю високих заробітних плат. Іншими словами, розмір зарплатні є основним фактором виштовхування трудових мігрантів з регіонів їх походження, відповідно – фактором тяжіння до регіонів прибуття.

Ринки праці в країнах-донорах та реципієнтах, згідно з неокласичною теорією макрорівня, виступають первинним механізмом, що спричиняє рух робочої сили між країнами або регіонами. Саме тому для управління трудовими міграціями необхідно найперше застосовувати механізми впливу на ринки праці країн (регіонів) походження та прикладання праці гастарбайтерів.

Інвестиційні потоки мають напрямок руху, що є протилежним векторам переміщення трудових мігрантів, а саме – з багатих на капітал країн до бідних. Фактором, що приваблює інвестиції, виступає підвищений, за міжнародними стандартами, темп прибутків з капіталу в бідних країнах. Це, у свою чергу, включає і людський капітал, трудову міграцію висококваліфікованих працівників, які мають наміри змінити соціальний статус або ж покращити рівень матеріального благополуччя.

Серед провідних макротеорій трудової міграції розглядають концепцію світового (міжнародного) ринку праці, яка намагається пояснити причини міграційних процесів відповідно до марксистської парадигми. Серед науковців, які вивчали трудові міграційні процеси в межах цієї концепції варто проаналізувати міркування Е. Плетнева, який визначає міжнародний ринок як основу капіталістичного способу виробництва [10, с. 450]. Трудова міграція в руслі таких ідей визначається як засіб розподілу “вільної” робочої сили (не лише безробітних, але й тих, хто працює в організаціях, установах, на підприємствах відповідної держави і має наміри за можливості працевлаштуватися за кордоном) у структурі міжнародного виробництва.

Але не всі безробітні є частиною вільної робочої сили, адже більшість з них орієнтується на отримання робочого місця саме на національному ринку праці, тому не повинні розглядатися як ресурс для інших країн.

В основі інституційної теорії міграції (теорії економічного інституціоналізму) розглядаються чинники макrorівня. Розвиток трудової міграції спричиняє появу низки приватних інституцій та добровільних організацій, провідним завданням яких є забезпечення попиту, створеного диспропорцією між великою кількістю людей, які прагнуть працевлаштуватися в іншій країні, й обсягом на її ринку праці вільних робочих місць. Ситуація, що склалася на ринку праці, а також перешкоди, створені органами державної влади на шляху доступу мігрантів на територію країн-реципієнтів, формують “чорний ринок” міграційної робочої сили, який сприяє експлуатації та переслідуванню трудових переселенців [38, с. 12].

В обмін на визначену підпільним ринком плату, організації та приватні підприємці надають мігрантам ряд послуг, таких як: таємне перевезення через кордони держави; підробка віз і документів; підписання трудових контрактів між мігрантом і працедавцем; кредитування тощо. Гуманітарні організації допомагають мігрантам шляхом здійснення консультування, надання соціальних послуг, порад стосовно набуття легального статусу тощо. Коли йдеться про інституційну підтримку міграції, не можна не згадати і про ряд інших організацій, що працюють на законних підставах, вимагають плату за свої послуги і, окрім мігрантів, охоплюють своєю діяльністю ще й інші категорії громадян. До таких організацій можна віднести курси з вивчення іноземних мов, системи переказу коштів з-за кордону тощо.

З часом інформація про організації, що здійснюють свою діяльність з надання послуг мігрантам, поширюється через міграційні мережі серед потенційних клієнтів. Таким чином встановлюється ще один вид соціального капіталу, за допомогою чого полегшується доступ охочих мігрувати.

У межах системного підходу, запропонованого П. Стокером, виокремлюють теорії, представники яких вивчають процес міграції в

контексті світових потоків капіталів й товарів, дії різного роду чинників, що носять глобальний характер [152]. Зокрема, подана концепція акцентує увагу на наявності певних інститутів, які виступають посередниками між країнами – учасницями міграційного потоку. Цей свого роду “суспільний капітал” у поєднанні з досвідом мігрантів, що здійснили переміщення раніше, полегшує для потенційних трудових мігрантів прийняття рішення про переміщення.

Теоретична модель міграційних систем, розроблена М. Крітцем, Л. Лімом й Х. Злотником, пояснює механізм поєднання країн, з яких виїждять або до яких в’їжджають трудові переселенці, у так звану трудовіміграційну систему. Країни, що входять до складу подібних систем, вирізняються від інших більш інтенсивним обміном товарами, послугами й людськими ресурсами. Наявна на міжнародному рівні міграційна система складається з ядра (в якості якого може виступати конкретна держава або група держав) й периферії (країн, пов’язаних з ядром наявними значними трудовіміграційними потоками) [62, с. 49].

Країни всередині системи не обов’язково повинні бути географічно близькими. Потоки трудових переселенців є відображенням політичних та економічних взаємовідносин. Натомість близькість географічного розташування визначає перебіг і характер міждержавних відносин. Масштаби трудової міграції опосередковано залежать від зручності географічного розташування, соціокультурної близькості, наявних політичних взаємин, торговельного партнерства тощо. Одним з подібних міграційних партнерів для України виступає Російська Федерація, яка характеризується мовною, історичною, культурною близькістю, наявністю значної кількості дружніх та родинних зв’язків між громадянами обох країн, а також безвізовим режимом перетину кордону.

Вивчення трудової міграції, зокрема за умови здійснення остаточного переселення відбувається в межах теорії процвітання (технологічного розвитку) Дж. Саймона, який вважає, що зростання фактичної чисельності населення є благом як на рівні окремої держави, так і на загальносвітовому

рівні. З огляду на це він авторитетно зауважує, що імміграція повинна розглядатись лише з точки зору її позитивного впливу на економічний та демографічний розвиток приймаючого суспільства. Основою наукового підходу Дж. Саймона є розуміння сутності імміграції, постійної або тимчасової, своєю працею в чужому регіоні, сплатою податків, а також споживанням, які здатні перекрити витрати регіону (країни) – реципієнта. Іншими словами, значний обсяг залучених з-за кордону трудових ресурсів є запорукою процвітання країни (регіону в'їзду) у майбутньому [121, с. 72].

У межах теорії сегментованого ринку праці (або концепції подвійного ринку праці), розробленої М. Пайора, провідним фактором трудової міграції визначаються структурні потреби економік країн (регіонів) приїзду. Ринок праці розглядається як такий, що складається з окремих секторів або сегментів. У науці існує декілька сегментаційних моделей ринку праці: поділ на первинний/вторинний; внутрішній/зовнішній; формальний/неформальний [213].

Перша сегментаційна модель ринку праці є найпоширенішою в науковій практиці. Первинний сектор заповнюється висококваліфікованими працівниками, а вторинний – низькокваліфікованими. Працівники первинного ринку включаються у процес праці здебільшого на основі довготривалих трудових контрактів, мають стабільний характер зайнятості й користуються підтримкою з боку профспілок у процесі праці та найму на роботу, натомість працівники вторинного ринку працюють частіше за все на основі короткострокових трудових контрактів або тимчасових угод. Зайняті у вторинному секторі працюють, переважно, неповний робочий час або на сезонних та тимчасових роботах і не користуються підтримкою з боку профспілок.

При способі координації праці первинний ринок вирізняється високим рівнем самоуправління та самоорганізації, відповідальністю працівників за кінцеві результати роботи, зайнятістю на ключових ділянках роботи та участю в управлінні підприємством. Тоді як працівники вторинного сектора

зайняті виконанням допоміжних функцій на підприємстві. Для них характерні відсутність елементів саморегулювання, неможливість брати участь в управлінні процесом виробництва, а також високий ступінь нормування праці та робочого часу й низька відповідальність за кінцеві результати. Зайняті в первинному секторі отримують за свою роботу високу заробітну плату, яка залежить від посади, рівня кваліфікації, міри відповідальності тощо. Також для цього ринку характерним є поєднання зарплати з іншими формами доходів: дивідендами, участю у прибутках тощо. Тоді як працівники вторинного ринку отримують значно нижчу зарплатню, розмір якої напряму залежить від виробітку та дисципліни.

Провідним положенням зазначеної теорії є припущення щодо засад розподілу працездатного населення за визначеними сегментами. Так, М. Хехтер та С. Ліберзон акцентують увагу на тому, що основою подібного поділу робочої сили може виступати культурно-психологічна схильність робітників до конкретного виду трудової діяльності. В. Євтух, критикуючи їх ідеї, зауважує, що в ході здійснення аналізу соціальних процесів використовувати поняття етнокультурного порядку дещо недоречно. Проте своє пояснення підвищеної концентрації іноземних працівників на вторинному ринку праці країни-реципієнта, він обґрунтовує, з одного боку, наявністю специфічної соціально-економічної ситуації, з іншого – місцем нового контингенту робочої сили на ринку праці, визначеним владою держави [26, с. 17].

Таким чином, В. Євтух підтримує позицію тих авторів, які стверджують, що цілеспрямована політика залучення іноземної робочої сили на непрестижні низькокваліфіковані та малооплачувані робочі місця призвела до сегментації ринків праці країн-реципієнтів [26, с. 19]. На відміну від нього Т. Петрова вважає, що в основі сегментації ринку праці лежить сукупність специфічних особливостей соціального становища та економічної поведінки певних осіб на ринку праці, які виділяє в окремі сегменти, адже в область сегмента можуть потрапити люди з різними соціально-

демографічними, професійними, владними особливостями, схожість усіх цих осіб полягає у способах найму, координації та оцінки їх праці [96, с. 37].

До числа синтезуючих теорій трудової міграції відносять нову соціально-економічну концепцію О. Старка, який акцентує увагу не на мотивах трудової міграції окремої особи, а цілого домогосподарства, на рівні якого приймається рішення про переміщення. Таке колективне рішення обґрунтовується не лише бажанням підвищити очікувані доходи, а й прагнення максимально зменшити ризики, пов'язані з переміщенням [219, с. 485].

Всі члени домогосподарств задля підтримки належного рівня свого добробуту, прагнуть максимально розширити власні ресурси, зокрема, використовуючи весь робочий потенціал. Одні члени родини можуть бути зайняті на місцевому ринку праці, натомість інші, за спільно прийнятим рішенням, можуть бути працевлаштовані в іншому регіоні/країні. За таких умов розподілу наявних ресурсів робочої сили домогосподарств, у разі погіршення соціально-економічної ситуації на національному ринку праці, грошові надходження трудових мігрантів зможуть забезпечити іншим членам домогосподарств належний, гідний рівень існування [219, с. 486].

2. *Демографічні підходи* можна вважати комплексними й найзагальнішими в розумінні міграції. У цих підходах трудові міграційні процеси розглядаються в ракурсі їх мультидетермінованості різними чинниками (соціально-психологічними, економічними, політичними та ін.). Проте особливістю цих підходів є певний дефіцит у розумінні супідрядності чинників трудової міграції та їх ієрархій.

У своїй теорії демографічного переходу Д. Коулмен зауважив, що міграція є домінуючою складовою демографічного розвитку суспільства. Увівши термін “третій демографічний перехід”, він схарактеризував процес, у результаті якого в розвинених країнах на фоні низької народжуваності спостерігається висока імміграція. Тим самим Д. Коулмен висловлює занепокоєння, що велика кількість іммігрантів може призвести до заміщення

корінного населення й зміни культури, самоідентифікації жителів країн Західної Європи, наводячи в якості аргументів прогнози демографів. За умови збереження тенденцій міграції він закликає країни відповідально підходити до питання імміграційної політики [37, с. 12].

А. Соліmano, розвиваючи ідеї демографічної теорії міграції, зауважує, що міграція висококваліфікованих кадрів набула принципово нового значення в умовах глобалізації. З одного боку, усвідомлення виключно важливої ролі науки в соціально-економічному розвитку дозволило перетворити інтелектуальну працю на домінуючий чинник стійкого розвитку й сприяло підвищенню мобільності висококваліфікованої робочої сили. З іншого боку, завдяки процесам глобалізації високоосвічені талановиті люди отримали можливості для переміщення. Країни конкурують між собою за таких трудових мігрантів, для них розробляються спеціальні канали імміграції, пропонуються різного роду стимули, від преференції отримання громадянства до податкових пільг. Крім того, інтернаціоналізація системи освіти й зростання числа іноземних студентів в університетах світу, а також розширення діяльності транснаціональних корпорацій, сприяють формуванню соціальних мереж принципово нового типу, в основі яких лежать освіта та професіоналізм. Глобалізація трансформує міграційні потоки у відповідності до напрямку руху капіталу [217, с. 115].

Концепція мобільного переходу В. Зелінського уточнює й розвиває теорію демографічного переходу Дж. Коулмена, включаючи до числа показників переходу не лише зміни рівнів народжуваності та смертності, а й динаміку територіальної мобільності населення [225, с. 220]. Відповідно до його концепції, кожному з визначених п'яти етапів демографічного переходу властиві різні форми мобільності населення. Саме послідовні зміни цих форм дослідник і назвав мобільним переходом.

Новаторські ідеї В. Зелінського полягають у тому, що він визначив роль глобалізації у видозмінненні міграції та розглянув міграційні процеси в їх структурній динаміці, зв'язку з іншими процесами як демографічними, так і

соціально-економічними, економічним зростанням, розвитком транспортного сполучення, формуванням нових каналів передачі інформації, збільшенням (або зменшенням) економічних можливостей, зростанням благополуччя населення як провідною умовою формування міграційних намірів. Запропонована ним модель міграції має чітко виражений просторово-часовий вимір, вона не розкриває причинно-наслідкових зв'язків між демографічними змінами й змінами територіальної мобільності, проте доводить те, що цей зв'язок носить не прямий, а опосередкований характер як наслідок включення до розгляду економічних, соціальних, політичних та інших чинників.

Р. Скеддон розвинув та удосконалив теорії В. Зелінського, розробивши концепцію регіоналізації міграції. Вказуючи на існування взаємозв'язку між рівнем економічного розвитку, політичною структурою та формами мобільності населення, він виділяє п'ять груп регіонів, які різною мірою залучені до світових міграційних потоків: “старі”; “нові” регіони світового центру (Західна Європа, Північна Америка, Японія), що характеризуються високим рівнем імміграції; прилеглі до світового центру регіони (Східний Китай, Південна Африка, Східна Європа), де спостерігається одночасно імміграція та еміграція населення; зона трудової еміграції (Північна Африка, Туреччина, Мексика, Філіппіни), звідки походять потоки трудових мігрантів; “ресурсна ніша” (окремі райони тропічної Африки, Центральної Азії, Латинської Америки), де міграційні потоки чітко не окреслені [216, с. 58].

Подальший розвиток й деталізацію теорія мобільного переходу отримала в роботах Ф. Мартіна, Дж. Тейлора, які з економічної точки зору пояснили анатомію так званого “міграційного пагорба”, під яким розуміли тимчасове збільшення масштабів міграції, яке, зазвичай, пов'язане з економічним розвитком країни. На ранніх стадіях розвитку ріст доходів призводить до зростання міграції, оскільки необхідна наявність коштів для того, щоб люди змогли реально оцінити, чи впораються вони з витратами й ризиками, пов'язаними з участю в міграції. Зі зростанням благополуччя й

виникнення міграційних мереж усе більша частина населення втягується до міграційних процесів. На більш зрілих стадіях економічного розвитку відтік населення зменшується і країни, що експортували свої трудові ресурси, перетворюються на імпортерів робочої сили.

3. *Соціологічні теорії.* У порівнянні з економічними теоріями соціологічні концепції не претендують на прозорість і чіткість взаємозв'язку між обчислюваними змінними, проте “нематематичність” соціологи компенсують охопленням більшої кількості показників, що дозволяє їх моделям трудової міграції претендувати на зовнішню валідність.

Класичний соціологічний підхід до вивчення міграційних процесів представлено в роботах У. Томаса, Ф. Знанецького, які в якості предмету дослідження визначали поведінку індивідів, що випробовували на собі вплив середовища й під цим впливом відбувалося формування нових зразків поведінки. Розуміючи соціальне життя індивідів як процес адаптації, у ході дослідження особистісних документів автори теорії намагалися побудувати типологію соціальних характерів на основі реальної динаміки мотивацій конкретних людей, схарактеризувати механізми адаптації до середовища, а також представити варіанти можливих шляхів пристосування. Таким чином, У. Томас і Ф. Знанецький намагалися здійснити аналіз наслідків міграційних процесів й адаптації мігрантів на основі використання якісних методів дослідження [222].

Особливу увагу вивченню міграційних процесів приділяли теоретики Чиказької школи (соціоекологічна концепція міграції). Теорія екології людини, запропонована Р. Парком [89, с. 384–400] і Р. Маккензі [210, с. 287–301] на початку ХХ ст., виникла як результат підвищеного інтересу до впливу індустріалізації та урбанізації на соціальну поведінку людини, як обґрунтування ідеї про те, що міграція частіше за все виступає показником і прискорювачем соціальної мобільності.

Одним з перших типологічних підходів до дослідження історичних форм міграції в соціології був підхід, запропонований В. Зомбартом, який

намагався відстежити зв'язки між переселенцями й розвитком “капіталістичного духу” та виділяв поодинокі й масові типи міграцій [31, с. 84].

У межах позитивістського підходу М. Тодаро намагається розкрити об'єктивні закономірності трудовіграційної поведінки з метою оцінки її соціальних наслідків і визначення ефективності управлінських заходів. Провідна ідея автора полягає в тому, що трудовіграційну поведінку кожного окремого індивіда або сім'ї слід розглядати як результат індивідуального вибору, що залежить від цілого ряду чинників – географічних, економічних, екологічних [223, с. 361–402].

Методологія структурного функціоналізму Т. Парсонса орієнтована на дослідження соціальних детермінант трудовіграційних процесів у їх системно-функціональній єдності [90, с. 462–478]. Відповідно до категоріальних імперативів Р. Мертона, соціальні функції міграцій також можуть бути класифіковані як явні та латентні [61, с. 82].

Системний і функціональний підходи розглядають трудову міграцію населення як серію явищ взаємодії людей один з одним або серію явищ, що відбуваються в організації та структурі груп, які змінюють характер відносин між людьми або ж ставлення до складових елементів суспільства.

Асиміляційна теорія М. Гордона, О. Хандліна ґрунтується на принципі однолінійності процесу адаптації трудових іммігрантів до суспільства країни в'їзду. Ця теорія є окремим випадком більш загальної функціоналістської парадигми в соціології, яка застосовується до питань функціонування іноземних меншин [202; 204].

Сутність етносоціологічного підходу (К. Девіс, Ю. Арутюнян, Л. Дробижева) полягає в необхідності здійснення не стільки простого обліку кількості трудових мігрантів, скільки в дослідженні характеру впливу особистісних рис і ціннісних орієнтацій на формування трудовіграційної поведінки [32, с. 128]. Цей підхід базується на розумінні культури як колективного способу адаптації до оточуючого світу й соціального

середовища, який дозволяє краще розуміти механізми трудовіграційних процесів, невід'ємно від історичних традицій народу, у тому числі відображаючи міжпоколінний досвід. Слід зауважити, що часто цей напрям включають до числа історичних концепцій, хоча з іншого боку він тісно пов'язаний з етнографічними дослідженнями.

Теорія соціальних змін (Я. Щепанський, П. Штомпка) визначає трудовіграційні процеси як атрибут соціальної реальності, як однорідні серії актів соціальної взаємодії, що призводять до змін соціально-функціонального й соціально-структурного характеру, і тим самим дозволяють досліджувати, краще інтерпретувати соціальні функції трудової міграції [187, с. 90; 185, с. 71].

Особливе місце серед теорій трудовіграційних процесів мікрорівня посідає концепція людського капіталу, розробником якої є Г. Беккер. Він визначав різноманітні аспекти людської поведінки як прояв економічної доцільності. Для реалізації намірів переміщення потрібне не лише бажання індивіда, а й різноманітні ресурси. Виходячи з цього, трудові міграції мають селективну природу, адже переміщення, зазвичай, здійснюють не найбільш вразливі верстви населення, а ті, хто володіє необхідним набором ресурсів, зокрема людським капіталом. Так, Г. Беккер стверджував, що міграція робочої сили є результатом впливу низки об'єктивних чинників, таких як: відмінність між чисельністю населення та рівнем його життя у розвинених країнах у порівнянні з третіми країнами; зниженням адміністративних та інших бар'єрів на шляху мігрантів і зв'язку з розвитком процесів глобалізації; необхідність покриття дефіциту, викликаного низьким рівнем народжуваності на ринку праці розвинутих країн за рахунок молоді з-за кордону [194].

Концепція кумулятивної (накопичувальної) обумовленості (Г. Мірдал) належить до теорій, що пояснюють трудовіграційні процеси з точки зору їх відновлюваності та самопідтримання. Основною в даній теоретичній моделі виступає теза про те, що кожне здійснене трудовіграційне переміщення

змінює соціальний контекст, у середині якого будуть прийматися подальші рішення про переміщення. Ця зміна, зазвичай, здійснюється в бік збільшення ймовірності подальших трудових міграцій [75, с. 20; 62, с. 24].

Стосовно регіонального розподілу людського капіталу концепція кумулятивної обумовленості, так само як і теорія людського капіталу, висуває тезу про селективний характер міграції, у результаті чого міграції здійснюють найбільш освічені, кваліфіковані й активні особи.

Синтетична теорія трудової міграції (мережева теорія міграції, теорія мереж міграції) Д. Массея являє собою інтегративну концепцію, що об'єднує теоретичні положення класичних теорій трудової міграції, постулює домінування економічних чинників в аналізі трудовіграційних процесів в умовах глобалізації. Аналізуючи комплекс механізмів, що детермінують трудову міграцію, автор вивчає її як наслідок соціальної, політичної, економічної інтеграції, як процес, що характеризується обмеженим строком існування, незважаючи на наявні тенденції до самозбереження й укріплення. Д. Массей у межах своєї концепції засвідчує існування співтовариства мігрантів, що являє собою сукупність як колишніх, так і потенційних мігрантів, міжособистісні відносини між якими носять родинний або дружній характер. Утворюється так звана міграційна мережа, яка спрощує процес міграції, знижує ризики переміщення й підвищує вірогідність цього процесу [57, с. 161].

Концепція трьох стадій міграційного процесу (стадіальна (мікробіографічна) теорія) Л. Рибаківського передбачає розгляд міграційних процесів не з точки зору територіальних сукупностей людей (як серію фактів вибуття/прибуття мігрантів), а з позиції самих учасників переміщення [142, с. 26]. Трудовіграційний процес у цьому сенсі складається з трьох основних стадій, що тісно пов'язані між собою: вихідної (або підготовчої) стадії, яка являє собою процес формування територіальної мобільності населення; основної стадії, безпосередньо акту переміщення; заключної стадії, що виступає як адаптація трудових мігрантів на новому робочому місці, у

новому регіоні (країні) проживання.

У контексті аналізу першої стадії переміщення слід акцентувати увагу на наявності певного соціально-психологічного стану. Тут необхідно розрізняти потенційну міграцію та міграційну рухливість. Потенційна міграція, на думку Т. Заславської, є позитивним ставленням до переміщення, що поєднується з прийнятим, але ще не реалізованим рішенням про зміну місця роботи й постійного проживання. Міграційна рухливість – це об'єктивований стан, здатність особи до міграції, що склалася внаслідок накопиченого міграційного досвіду. Л. Корель називає такий досвід міграційною біографією. Рухливість особи залежить від кількості переселень, здійснених нею, тривалості проживання в районі виходу, а також від участі в інших видах міграції (туристичних, маятникових поїздках) тощо [120, с. 98].

Перебіг адаптації у країні (регіоні) в'їзду залежить від багатьох факторів. Одним з найважливіших психологічних чинників адаптації виступають настанови мігрантів на адаптацію, які, у свою чергу, тісно пов'язані з планами щодо тривалості перебування у країні (регіоні) прибуття. Якщо особа має намір влаштуватися в місці прибуття назавжди, то формування настанов на адаптацію в новому оточенні відбувається ще на підготовчій стадії міграційного процесу, особа вивчає мову країни вселення, її звичаї, культуру тощо. Коли йдеться про тимчасове проживання в новому середовищі, то установки на адаптацію будуть мати специфічні характеристики, оскільки ще на вихідній стадії міграційного процесу особа готується до повернення на батьківщину через певний проміжок часу. У такому разі адаптація мігрантів може виражатися в толерантному ставленні до норм поведінки, що існують у певній країні (регіоні) [53, с. 175].

Поняття приживаності, адаптації та облаштування в контексті теорії трьох стадій міграційного процесу тісно пов'язані з розглядом таких категорій як новосел та старожил, перша з яких використовується для позначення особи, яка переселилася на нове місце проживання, а друга – характеризує особу, яка вселилася в певну місцевість і прожила там понад 10

років. У середньому, на облаштування новосела потрібно близько 8–10 років, протягом яких рівень добробуту новоселів досягає рівня життя старожилів у місцях вселення.

За визначенням Л. Рибаківського, приживаність – це та стадія міграційного процесу, початок якої характеризується перетворенням мігранта в новосела, а завершення – переходом новосела до категорії старожилів. Згідно з його міркуваннями міграційний процес, що пройшов усі три стадії розвитку, є завершеним [142, с. 166]. Іншими словами, будь-яка соціопросторова мобільність, яка не завершується приживаністю новоселів, розглядається, у межах цієї концепції, як неповний або незавершений міграційний процес. Продуктивність процесу державного управління міграційними процесами цілком і повністю залежить від здійснення впливу на формування міграційних намірів, поведінки особи на всіх стадіях процесу переміщення.

Подібною до теорії міжнародного ринку праці є концепція світової системи або глобального міста, автором якої є І. Валерстайн. Він вважав, що провідним поняттям у розумінні сутності й причин трудовіміграційних процесів є світовий ринок праці, управління яким здійснюється з невеликої кількості економічно та політично розвинених урбанізованих центрів (глобальних міст), до яких можна віднести у США – Нью-Йорк, Чикаго, Лос-Анджелес, а в Європі – Лондон, Париж, Мілан [9, с. 12]. Усі інші регіони світової системи утворюють периферію, що надає світовому господарству сировину, земельні та трудові ресурси й розвивається в залежності від центру [9, с. 13].

Окремо виділяють конфліктологічний підхід до дослідження трудовіміграційних процесів. Представник даного підходу А. Дмитрієв розглядає конфлікт, пов'язаний з міграцією, як взаємодію двох основних учасників – постійних жителів і власне трудових мігрантів. Сутність конфліктної ситуації полягає у сприйнятті учасниками один одного як обмеження власних матеріальних і духовних прагнень. До конфлікту часто

долучається влада як третій учасник [24, с. 23–24].

У методології сучасного соціологічного аналізу особливу увагу слід приділити теорії життєвих сил, індивідуальної та соціальної суб'єктивності. У межах цієї концепції Т. Юдіна розглядає міграцію як результат взаємодії соціального простору й життєвих сил, внаслідок чого формуються нові потреби, які, у свою чергу, активізують індивідуальну й соціальну суб'єктивність особистості, за допомогою якої засвоюється оптимальний соціальний простір для реалізації життєвих сил [188, с. 90–92].

Серед теоретичного доробку українських міграцієзнавців варта уваги концепція просторової самоорганізації населення І. Прибиткової [109, с. 160]. Територіальні переміщення населення здійснюються в певному соціально-просторовому континуумі, кожна точка якого, відповідно до цієї концепції, характеризується певним набором життєвих благ, а саме: отриманням освіти, придбанням житла, якісним відпочинком, спілкуванням, вільним часом, рівнем економічної стабільності, політичними свободами тощо. Для трудових міграцій визначальними параметрами будуть можливості працевлаштування та показники, що характеризують якість робочого місця. Сукупність усіх цих точок (для внутрішньої міграції ними будуть виступати регіони, а для зовнішньої – країни) утворює простір можливостей, у межах якого пересуваються індивіди.

Дослідження й комплексний аналіз демографічних і соціально-економічних характеристик трудових міграційних процесів здійснено в працях А. Гайдуцького, Е. Лібанової, І. Майданік, О. Малиновської, С. Пирожкова, О. Позняка, Ю. Римаренка, О. Хомри, Б. Юськіва та ін.

Так, І. Майданік у своїх працях здійснив аналіз та створив науково обґрунтовану концепцію розвитку трудових міграцій населення України. Зокрема, він уперше у вітчизняній соціології запропонував типологізацію соціальних ризиків трудової міграції населення України, виокремивши ризики, пов'язані із працевлаштуванням, соціально-психологічні ризики та ризики порушення прав людини. Провівши порівняльне дослідження

соціальних портретів внутрішніх і зовнішніх трудових мігрантів, уточнив характеристику механізмів інституціоналізації сучасної міграційної політики України, конкретизував її цілі [160, с. 17].

У межах монографічного дослідження Е. Лібанова, О. Позняк та О. Малиновська досліджували перебіг зовнішніх трудових міграцій у контексті загальної соціально-економічної ситуації на основі відомостей державної статистики та спеціальних вибіркового обстежень. Зокрема, проаналізовано соціально-економічні характеристики зовнішніх трудових мігрантів, напрямки трудової еміграції, умови праці та перебування громадян України за кордоном [56, с. 33].

Грунтовним є дослідження Б. Юськіва, присвячене аналізу актуальних проблем розвитку міжнародної трудової міграції в Європі в умовах глобалізації. Досліджуючи зв'язок міжнародної трудової міграції та глобалізації, автор аналізував особливості сучасної міграції, її рушійні сили і тенденції, механізми політичного впливу на міграційні процеси на національному та наднаціональному рівнях [189].

О. Хомра, М. Ожеван, Т. Петрова, В. Нагорний, О. Примак здійснили об'єктивний науковий аналіз проблем, пов'язаних із процесами виникнення й розвитку трудових міграцій громадян України в історичному, правовому, соціально-економічному, суспільно-політичному аспектах міграційних процесів [158, с. 10].

Цінними з точки зору вивчення соціальних питань трудової міграції є наукові напрацювання О. Журби, який, досліджуючи теоретичні та практичні проблеми, пов'язані із соціально-правовим регулюванням праці громадян України за кордоном, визначив сутність та зміст явища праці за кордоном, його позитивні й негативні наслідки [27, с. 15].

В. Колпакова, О. Кузьменко, досліджуючи нелегальні міграції та механізми протидії, окреслили юридичну природу відносин між державою та іноземцями, які нелегально перебувають в Україні, зокрема розкрили зміст, закономірності становлення й особливості розвитку соціально-правового

механізму протидії нелегальній міграції, компонентами якого є організаційно-структурні утворення, адміністративно-правові заходи, нормативне забезпечення; висвітлили проблеми вдосконалення його впливу та негативні наслідки міграційних процесів [35, с. 37].

Серед вітчизняних наукових праць, які присвячені саме проблемам трудової міграції, особливе місце посідають роботи Н. Тиндика, який проаналізувавши специфіку трудовіграційних процесів як важливої складової світової міграції, визначив вплив соціально-демографічної ситуації в глобалізаційному світі на формування міграційних трудових потоків населення в закордонних країнах [157, с. 102].

Він звертає увагу на те, які формування переваг, що надає населення різним ділянкам території (різними точками простору можливостей), віддзеркалює економічно, соціально та психологічно обумовлені реакції жителів на певну сукупність властивостей середовища їх проживання. Переміщення населення у просторі можливостей виступає як процес суспільної поведінки індивідів, що самоорганізується через систему надання переваг певному регіону чи країні. Просторова самоорганізація виражається у виборі населенням території проживання.

При аналітичному розгляді даної концепції можна висунути тезу про те, що реалізація сформованої потреби особи щодо проживання в певному регіоні (державі), може обмежуватися якимись адміністративними приписами або заборонами, скажімо, складністю отримання прописки (у минулому) або одержання візи для виїзду за кордон. Однак у такому разі втілення в життя бажання індивіда здійснити переміщення в певному напрямку залежить від рівня інтенсивності такої сформованої переваги.

Якщо в індивіда існує сильне бажання здійснити міграційне переміщення, то він буде робити все можливе для втілення в життя цих намірів і не зупиниться перед бар'єрами, що виникають на його шляху внаслідок законодавчих приписів. Подекуди, навіть можливі дії з порушенням певних адміністративних приписів, яскравим прикладом чого

може бути масштабна нелегальна трудова міграція українців за кордон.

Аналіз теоретичних підходів до дослідження трудової міграції, представлених у зарубіжній соціологічній літературі, з урахуванням вітчизняних концепцій, дозволяє виділити основні причини й чинники трудоміграційних процесів, а також з'ясувати механізми саморозвитку й самопідтримки трудової міграції. До числа провідних причин слід віднести географічні, соціально-економічні відмінності в пропозиції/попиті робочої сили, відмінності у розвитку окремих регіонів, країн, рівнях заробітної плати й доходів, безробіття тощо. До механізмів саморозвитку й самопідтримки трудової міграції належать: наявні мережі трудових мігрантів; соціальні інститути й організації, що підтримують трудоміграційні процеси; культурний і соціальний капітал; функціонуючі історичні, культурні, технологічні та інші зв'язки між регіонами, країнами виїзду/в'їзду трудових мігрантів. Усе це стало основою для визначення рівнів аналізу й теоретичних підходів, у межах яких позначилася тенденція розробки нової методології в дослідженні трудової міграції населення як зовнішньої, так і внутрішньої.

Пояснювати міграцію лише динамікою демографічних та економічних чинників було б явним спрощенням. Масштаби й напрямки міграції визначаються взаємодією великої кількості змінних, таких як: місце розташування країни, її роль у системі світового господарювання, розподіл доходів, безробіття, розвиток системи освіти, характер політичного режиму, рівень безпеки життя, екологічне благополуччя/неблагополуччя, наявність історичних, політичних, соціокультурних зв'язків з іншими державами, імміграційна політика і т.д. У системі ці чинники й детермінують трудові переміщення населення на різних фазах мобільного переходу.

Очевидно, що сьогодні у вивченні трудової міграції відбувається зсув у бік соціальних наук та соціології зокрема. Робота в цьому напрямку ведеться доволі активно. Інтерес з боку соціологів до трудової міграції зростає, про що свідчать численні дослідження, актуальність проведення яких визначається покладанням великих сподівань представників суміжних галузей наукового

знання, які, усвідомлюючи складність, багатозначність трудовіграційних процесів, їх наслідки для сучасного суспільства, акцентують увагу на ролі конкретних індивідів у формуванні й розвитку нових соціальних структур і процесів. Таким чином, цілий ряд методологічних принципів і теоретичних підходів соціологічної науки далеко не повною мірою реалізований у різного роду дослідженнях соціальних практик трудової міграції населення.

На наш погляд, нинішня соціально-економічна, політична ситуація як в Україні, так і в світі в цілому спричиняє новітні тенденції у трудовіграційних процесах, що, у свою чергу, вимагає змін і трансформацій як теоретичних, так і методологічних підходів до вивчення нової реальності трудової міграції. Адже змінюються як самі процеси трудової міграції, так і її наслідки для суспільства.

Звичайно, спроба побудови певної універсальної моделі трудової міграції має сенс і теоретичну необхідність, проте є загроза, що така модель виявиться складною для емпіричного аналізу. До того ж, коли йдеться про будь-яку модель, досліднику зазвичай важко визначити істинну кількість факторів, яка реально впливає на досліджувану величину.

Саме тому доцільно у процесі дослідження визначити найбільш впливові фактори, оскільки включити до моделі абсолютно всі просто неможливо. У цьому сенсі актуальність використання міждисциплінарного підходу, який сприяє аналізу трудовіграційних процесів у контексті демографічних, економічних, соціальних чинників впливу на реалізацію трудовіграційної поведінки, не викликає сумнівів. Адже дослідження міграційних намірів і механізмів їх реалізації, мотивації трудовіграційної поведінки, особливостей функціонування міграційних мереж, внутрішнього стану людини, яка відчуває соціально-психологічний дискомфорт, стрес, знаходячись під впливом нового оточення чужої країни/регіону в'їзду, надасть змогу всебічно, глибоко вивчити форми, шляхи й механізми соціальної адаптації трудових мігрантів та їх соціальної інтеграції з місцевим населенням, допоможе спрогнозувати наслідки цього процесу як для етнічної

та особистісної ідентифікації мігрантів, так і для економічного, соціокультурного розвитку регіону, країни.

1.3. Методологічні аспекти дослідження трудовіміграційних процесів: український та світовий досвід

Регулювання процесів трудової міграції як зовнішньої, так і внутрішньої, безумовно, є одним з пріоритетних завдань державних інститутів влади, передусім, зважаючи на необхідність контролю рівня зайнятості, доходів, рівня життя населення й соціального благополуччя суспільства. Будувати стратегію й тактику впливу на трудовіміграційні процеси, прогнозувати їх динаміку, розробляти й реалізовувати заходи попередження негативних наслідків стихійного розвитку цієї форми зайнятості як власного населення, так й іммігрантів не можливо без достовірної, своєчасної, репрезентативної інформації.

Методологія вивчення трудової міграції передбачає визначення принципів, структури, логіки, форм, методів і засобів наукового пізнання досліджуваного явища. Основною проблемою обліку соціально-економічних показників трудової міграції є процедура ідентифікації трудового мігранта. Закріплені в законах та інших юридичних документах визначення трудової міграції мають бути чіткими, однозначними та придатними для розробки процедур її обліку. Однак на практиці законотворці не завжди виходять з обґрунтованих наукових концепцій трудової міграцій населення. Тому наявні системи статистичного обліку відрізняються не лише в різних країнах, а навіть між окремими відомствами однієї держави, оскільки останні можуть здійснювати облік з використанням абсолютно різних методик, що обираються залежно від специфічних завдань та функцій організації. Такий стан речей призводить до низької зіставлюваності даних або навіть повної їх

відсутності.

Складність обліку міграцій, порівняно з обліком природного руху населення, полягає в тому, що народитися і померти можна лише один раз, тоді як у різного роду трудові міграційні переїзди людина може бути задіяною безліч разів. Таким чином, статистика трудових міграцій оперує подіями, фактами прибуття/вибуття, а не кількісними показниками чисельності людей (трудова мігрантів), що значно знижує якість обліку, насамперед, через збільшення кількості явищ, що реєструються, порівняно зі статистикою народжуваності або смертності. Ще однією обставиною, що ускладнює збір емпіричної інформації щодо трудові міграційні процеси, є присутність такої її складової, як нелегальна трудова міграція, яка фактично не піддається прямим методам обліку, і, відповідно, визначити масштаби та характеристики якої дуже складно, а іноді й неможливо. Суттєве зростання нелегальної міграції в сучасному світі визначається як одна із найбільш суттєвих тенденцій у світових міграційних потоках. Деякі автори пов'язують розвиток нелегальних переміщень з поширенням саме трудових міграцій, оскільки нелегали являють собою найдешевшу робочу силу, використання якої приносить значні прибутки [121, с. 66].

Основним джерелом відомостей про міграцію населення, зокрема трудову, є державна статистика, що включає поточний облік міграції та матеріали переписів населення. Статистичне вивчення трудові міграційні процеси має ґрунтуватися на результатах статистичних спостережень за трудовою активністю населення, які дозволяють визначити детермінанти формування трудових міграцій, виявити серед них суттєві та несуттєві, відомі й невідомі.

Статистичний облік міжнародної трудової міграції являє собою складну процедуру, однією з характерних особливостей якої виступає те, що вона охоплює події, які можуть реєструватися майже одночасно у двох країнах (донорі та реципієнті). Організація Об'єднаних Націй пропонує модель обліку міжнародних потоків мігрантів, яка дозволяє виявити зв'язки

між вибуттям з однієї країни і прибуттям до іншої. Звичайно, використовуючи таку модель, необхідно брати до уваги деякі теоретичні припущення, які були зроблені для її побудови [146].

Інформаційне забезпечення дослідження процесів трудової міграції визначається як науково обґрунтована діяльність зацікавлених суб'єктів зі збору, фіксації, обробки, накопичення, зберігання й використання відомостей, повідомлень та будь-яких інших даних з метою аналізу трудовіміграційних процесів і розробки державної міграційної політики [29]. Система інформаційного забезпечення аналізу трудової міграції включає офіційні статистичні дані (поточний облік, переписи населення, реєстри населення, статистика перетину кордонів держави і т. ін.) та відомості спеціалізованих вибіркового досліджень, що проводяться науковими установами й іншими організаціями, а також окремими дослідниками.

Статистичну інформацію щодо трудовіміграційних процесів надають фахівці Міністерства внутрішніх справ України, Державного комітету України у справах національностей та релігій, Державної прикордонної служби України, Державної міграційної служби України, Департаменту статистики праці, Державного центру зайнятості Міністерства праці і соціальної політики України, Міністерства закордонних справ України, Міністерства освіти і науки України тощо (див. Додаток А). Збір даних про трудових мігрантів цими відомствами регулюється внутрішніми наказами та розпорядженнями. Попри рекомендацію ООН про те, щоб до положень про окремі міністерства було включено, що вони відповідають за збір статистичної інформації, у жодному з положень про міністерство (відомство) України (за винятком Держкомстату) цих позицій немає.

Поточний облік міграції здійснюють державні органи статистики, оперуючи інформацією про реєстрацію (у минулому – прописку/виписку) громадян шляхом обробки талонів статистичного обліку адресних листків прибуття/вибуття, що заповнюються в паспортних столах. Законодавчим підґрунтям введення реєстрації виступають такі документи: Закон України

“Про зовнішню трудову міграцію” від 5 листопада 2015 р. [112], Указ Президента України “Про запровадження реєстрації громадян як повідомляючої системи обліку населення” від 11 січня 2002 р. [161], Постанова Кабінету Міністрів “Про затвердження Тимчасового Порядку реєстрації фізичних осіб за місцем проживання” від 16 січня 2003 р. [111] та Закон України “Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні” від 9 січня 2004 р. [118].

Головною відмінністю поточного обліку є його постійність, що забезпечує неперервність спостереження наявних змін трудовіміграційних процесів. Єдина методика та широке регіональне охоплення збору даних надає можливість здійснювати міжрегіональні порівняння та отримувати доволі повну й об’єктивну інформацію в межах країни. Протягом останнього часу в системі поточного обліку міграції відбулися суттєві зміни, пов’язані з відміною прописки та введенням реєстрації, а також із запровадженням у 1995 р. нового первинного документа обліку міграції (талонів статистичного обліку прибуття/вибуття) і нової програми розробки даних. Такі нововведення, на думку статистиків, нададуть можливість підвищення точності й детальності інформації про трудову міграцію.

Найголовнішим джерелом даних про потік зовнішніх трудових мігрантів в Україні виступає форма статистичного обліку “1-ТМ” “Звіт про чисельність громадян України, які тимчасово працюють за кордоном”, що була запроваджена згідно з наказом Мінстату (нині Держкомстат) України від 30 травня 1996 р. Комерційні бюро, агенції та інші організації, що здійснюють працевлаштування українців в інших країнах, надають відомості про осіб, які протягом року скористалися їхніми послугами. Це джерело офіційної статистики охоплює лише окремі, нечисленні, порівняно із загальними масштабами заробітчанства, контингенти учасників трудової міграції, які працевлаштувалися за кордоном за допомогою офіційних посередницьких структур, тому воно не може виступати основною базою для аналізу трудових переїздів, а є додатковим джерелом інформації [28].

Ще одним важливим джерелом даних про зовнішню та внутрішню трудову міграцію є форма статистичного обліку сільських поселень “1-село”. Ця форма не є складовою поточного обліку населення, що розробляється раз на п’ять років і заповнюється на кожен сільський населений пункт України. Основною інформацією, яку можна отримати із зазначеного джерела, виступає кількість мешканців села, працевлаштованих за межами свого населеного пункту, а саме в містах та селищах міського типу тієї ж області, за межами області, за кордоном.

Перепис населення є найбільш масштабним заходом статистичного обліку населення. В умовах невисокого рівня достовірності поточного обліку міграційних переміщень суттєво підвищуються вимоги до розробки програми переписів населення України, зокрема на предмет включення питань, що мають забезпечити статистичні дані щодо міграцій. Головна перевага цього джерела інформації в тому, що відомості збираються про все населення країни. Велике значення має також регулярна повторюваність переписів, як правило, раз на десять років. Однак деякі автори наголошують на тому, що така періодичність проведення переписів не дає можливості дослідити еволюцію міграційних потоків [93, с. 12], інші – вказують на нездатність переписів відображати швидкі зміни в міграції [66, с. 44]. Крім того, питання, що задають під час перепису, суттєво відрізняються в різних країнах, що значно ускладнює оцінку трудової міграції. Необхідно зауважити, що зовнішня трудова міграція виключає індивіда з перепису, тому інформацію про здійснене переміщення отримують зі слів членів домогосподарства. Крім того, переписи не можуть надати повної, об’єктивної інформації про мотиви, обставини та наслідки трудової міграції, оскільки проводяться за стандартизованою анкетною.

Через десять років після здобуття нашою державою незалежності, у 2001 р., було проведено перший Всеукраїнський перепис населення, у ході якого приділялася значна увага міграційній активності громадян України, та, зокрема, питанням зовнішньої та внутрішньої трудової міграції. Було

зафіксовано осіб, місце роботи яких знаходиться в населеному пункті, відмінному від місця проживання громадянина в межах України та за кордоном, а також відмінності у структури груп таких осіб у порівнянні з країнами працевлаштування за віком, рівнем освіти, видами економічної діяльності, статусом зайнятості [93, с. 14].

Найбільш надійними системами збору демографічної (зокрема й міграційної) інформації вважаються реєстри населення. Вони являють собою базу даних, що постійно змінюється й оновлюється завдяки поточним даним щодо фактів народження, смерті, укладання/розірвання шлюбу, а також щодо зміни місця проживання. Реєстри населення надають інформацію про кожне переселення в країні за певний період часу. Крім того, це джерело інформації надає можливість отримувати відомості про тимчасові міграції. Такі дані не є бездоганними, однак їх якість вища, порівняно з даними, отриманими з інших джерел, зокрема переписів. У деяких країнах, наприклад у Нідерландах, робота реєстрів налагоджена настільки кваліфіковано, що відпадає сама необхідність проведення переписів. Однак і у реєстри мають слабкі місця: вони можуть містити детальну інформацію про мігранта, однак нічого про мотивацію трудового переміщення.

В українській статистиці не існує реєстрів населення, однак ведеться активна дискусія щодо їх запровадження. На шляху створення такого джерела інформації в Україні стоїть низка проблем. Законодавча база нашої держави не містить документів, що зобов'язували б населення надавати інформацію про себе до реєстрів і регламентували, яку саме, не існує також нормативів щодо використання подібних відомостей та гарантій конфіденційності. Окрім правових, на шляху запровадження реєстрів існують також матеріальні перешкоди, оскільки для реалізації такої задачі, як запровадження реєстру, необхідне сучасне високотехнологічне обладнання, програмне забезпечення, надійні системи зв'язку, на що потрібні значні кошти.

Прикордонна статистика веде облік фактів перетину кордону, а не

мігрантів. Користуватися даними, отриманими з цього джерела, необхідно з певними застереженнями, особливо коли йдеться про визначення мети поїздки, оскільки вона фіксується відповідно до виду отриманої візи або зі слів пасажера. Зрозуміло, що така інформація далеко не завжди є об'єктивною.

Для вимірювання чисельності мігрантів у зарубіжних країнах використовуються різні види джерел даних, у тому числі переписи й реєстри населення, дані візового та прикордонного контролю, а також деякі обстеження домогосподарств та пасажирів. Розвиток методів вибіркового спостереження трудової міграції в ряді розвинених країн був багато в чому обумовлений відсутністю інституту реєстрації громадян за місцем постійного проживання. Яскравим прикладом цього є досвід статистичного обліку трудових мігрантів в США та Великобританії. Альтернативним є метод використання Центрального реєстру населення (наприклад, у Норвегії, Австрії, Бельгії і т.д.), у який, як правило, заносяться, крім даних резидентів країни, дані про іноземців, які перебувають певний період часу на території держави.

Слід підкреслити, що вибірккові обстеження широко застосовуються як країнами-донорами, так реципієнтами. До основних форм подібних спостережень можна віднести: обстеження робочої сили – LFS (Labour Force Survey) (країни ЄС, Філіппіни, Канада та ін.); обстеження пасажиропотоку – IPS (International Passenger Survey) (Великобританія, Мексика та ін.); поточні обстеження населення (у тому числі демографічні) – CPS (Current Population Survey) (США, Мексика та ін.); інтегроване обстеження домогосподарств – IHS (Integrated Household Survey) (Болгарія, Великобританія); обстеження професійної підготовки і кваліфікації – FQP (The Formation Qualification Professionnelle Survey) (Франція, Мексика та ін.); лонгітюдне обстеження – LSI (Longitudinal Survey of Immigrants) (Канада, Великобританія); обстеження доходів і витрат сімей (бюджетів домогосподарств) – FIES (Family Income and Expenditures Survey) (Філіппіни, Польща та ін.);

обстеження рівня життя – LSMS (Living Standards Measurement Study) (Таджикистан, Азербайджан та ін.) [220, с. 20].

Насамперед цікавим є досвід приймаючих країн, що використовують вибірконе обстеження для статистичної оцінки чисельності іноземних громадян на території держави, зокрема Великобританії та США, що містять питання про взаємодію респондента з приватними агентствами зайнятості, оскільки саме їх вивчення є важливим при визначенні механізмів працевлаштування іноземних працівників. Також обстеження містять блоки, присвячені маятниковій міграції (Travel to work) й освіті, отриманій за кордоном (Foreign Qualifications) [212, с. 24]. У Великобританії національне статистичне управління проводить вибірконе обстеження міжнародного пасажиропотоку (IPS), в аеро- і морських портах, прикордонних пунктах Ламанського тунелю, що зв'язують Великобританію з іншими країнами [220, с. 32].

Багатий досвід використання вибіркових обстежень для збору інформації про працюючих мігрантів накопичений у США. Основною причиною широкого застосування даного виду обстежень є відсутність системи реєстрації за місцем проживання. У підсумку спеціальні адміністративні джерела даних про міграційні потоки цілеспрямовано розробляються тільки для обліку зовнішньої міграції. Серед досліджуваних питань інтерес викликають позиції, пов'язані з вивченням механізму працевлаштування. Також, що вкрай важливо й актуально в умовах соціальної напруженості у зв'язку з ростом частки припливу населення, обстеження дозволяють виявляти мігрантів другого покоління за допомогою питань про місце народження батьків [144, с. 36].

Особливий інтерес викликає досвід оцінки чисельності трудових мігрантів у Франції, де з 1950 р. проводяться обстеження робочої сили (LFS). Передусім подібного роду дослідження дозволяють зібрати великий обсяг матеріалу про інтеграцію мігрантів, причому як першого покоління, так і наступних. В умовах міграційної ситуації в Україні все ускладнюється саме

проблемами інтеграції вже другого покоління мігрантів, тож важливість отримання даної інформації не викликає сумнівів [144, с. 37].

У Німеччині основним вибіркоvim обстеженням, що дозволяє дати оцінку чисельності та складу як внутрішніх, так і зовнішніх трудових мігрантів є обстеження робочої сили (LFS). У Канаді проводиться подібне дослідження, яке має методологію, трохи відмінну від прийнятої в Євросоюзі. Особливий інтерес у цьому сенсі викликає лонгітюдне дослідження іммігрантів (Longitudinal Survey of Immigrants to Canada – LSIC). Програма дослідження була розроблена для отримання інформації про те, наскільки успішно іммігранти інтегруються в місцевий соціум і які фактори цьому сприяють або перешкоджають. Інтерв'ю містить питання: про місце народження; причини переїзду до Канади; джерела доходів; рівень володіння англійською і французькою мовами; потреби в різного роду допомозі; соціальні зв'язки, які підтримує респондент зі своїми близькими на батьківщині тощо [144, с. 37].

На особливу увагу, вивчення та навіть запозичення заслуговує досвід проведення обстеження робочої сили на Філіппінах, які активно експортують робочу силу до інших країн. Національне статистичне агентство цієї країни збирає інформацію про громадян, мігруючих за кордон за допомогою трьох різних обстежень домогосподарств і доходів.

Процедура збору статистичної інформації за допомогою формулярів, що заповнюються на кордоні, є дуже складною та громіздкою внаслідок зростання міжнародних міграційних потоків. Лише в Болгарії, за прикладом Великобританії, здійснюється спеціальне вибіркoве опитування з метою дослідження міжнародної міграції на основі фактів перетину кордону. Польща, яка використовує формуляри опитування для всіх осіб, що перетинають кордон, відмовилася від цього методу вимірювання міграцій так само, як Італія та Португалія [207].

Отже, оцінку трудової еміграції більшість країн проводить на основі вибіркових обстежень, тоді як для виміру залучених трудових ресурсів

використовуються адміністративні системи, які пов'язані з видачею дозволів на роботу.

Таким чином, узагальнюючи досвід інших країн, які активно приймають іноземних трудових мігрантів або мають високу мобільність місцевого населення, маємо відзначити, що методологія проведення подібних вибіркового обстежень приблизно однакова. Незначною мірою відрізняються, як правило, періоди й строки проведення обстежень, а також обсяг та зміст блоків питань. Це пояснюється насамперед тим, що проведення вибіркового обстежень зайнятості населення (у які включені міграційні питання) певною мірою координується міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці, Міжнародна організація з міграції при Організації Об'єднаних Націй і т. ін.

Намагаючись провести паралелі з країнами Європейського Союзу, важливо акцентувати увагу на тому, що в Україні відсутня практика проведення узгоджених (у часі, просторі й методології проведення) обстежень, що пов'язано як з інституціональними, так і фінансовими обмеженнями. У світлі всього вищезазначеного, маємо наміри запропонувати деякі рекомендації щодо покращення ситуації у сфері вивчення трудової міграції.

Перш за все доповнити інформацію, представлену різного роду державними інституціями, організаціями та установами, допоможуть вибіркові обстеження, що мають більш гнучкий інструмент збору даних, які не можуть бути отримані іншим шляхом. Вибіркові обстеження можна умовно поділити на два типи: спеціалізовані (присвячені глибокому аналізу власне трудової міграції) та обстеження загального характеру (з різноманітних тем, до числа яких може бути включено блок питань, що стосується міграції, зокрема й трудової).

Зважаючи на той факт, що внутрішня трудова міграція протягом тривалого проміжку часу не вивчалася належним чином, і не здійснювалося управління трудовіграційними процесами, ситуація, що склалася, особливо

ускладнилась в умовах скорочення чисельності населення працездатного віку й необхідності більш повного використання власних резервів робочої сили. Саме тому вкрай важливим є вивчення, поряд з міжнародною міграцією, внутрішніх трудових переміщень. Частково проблема вивчення трудової міграції вирішується в межах проведення вибіркового обстеження населення з проблем зайнятості, адже вони надають можливість встановити міжрегіональні міграційні зв'язки, демографічні характеристики трудових мігрантів, схарактеризувати галузеву структуру сфери використання їх праці. Баланс на ринку праці можливо оцінити, оперуючи даними про наявні вакансії на регіональному ринку праці та обсяги залучення іноземців.

О. Воробйов, А. Гребенюк, А. Топілін, узагальнюючи досвід проведення вибіркового обстеження трудової міграції, запропонували дотримуватися таких умов проведення подібних досліджень:

1. *Визначення кола респондентів:*

– члени домогосподарств-підприємців (юридичних чи фізичних осіб), що використовують на своїх підприємствах чи в організаціях найманих працівників – трудових мігрантів;

– голова або члени домогосподарств, що працевлаштовують у своїх домогосподарствах трудових мігрантів (ведення хатніх справ; догляд та виховання дітей; догляд за хворими, інвалідами, людьми похилого віку; охорона житла; ремонт житлових приміщень; благоустрій територій тощо);

– члени домогосподарств мігрантів, не громадян країни, які тимчасово проживають на її території;

– голова або члени домогосподарств, до складу яких входять зовнішні трудові мігранти;

– голова або члени домогосподарств, до складу яких входять внутрішні трудові мігранти;

– голова або члени домогосподарств, що мають міграційні наміри [12, с. 56].

Запропонований перелік доцільно доповнити такими групами

респондентів, як: безпосередньо зовнішні/внутрішні трудові мігранти; трудові мігранти, що в минулому мали досвід трудових переміщень і повернулися на постійне місце проживання до регіону/країни; співробітники компаній-посередників, що здійснюють працевлаштування трудових мігрантів за кордоном/у межах країни; члени домогосподарств у регіонах/країнах прибуття; експерти з питань трудової міграції (провідні фахівці Міністерства економічного розвитку і торгівлі, Міністерства соціальної політики, Національного банку України, Програми розвитку ООН (ПРООН), Міжнародної організації праці (МОП), Національного Інституту демографії та соціальних досліджень і т.д.); роботодавці.

2. Визначення основних блоків запитань, включених до інструментарію обстеження:

- відомості про респондентів (стать; вік; місце проживання; місце народження батьків; громадянство; рівень освіти; місце отримання освіти; професія; знання мови країни прибуття);

- ознаки, що характеризують роботу (вид економічної діяльності; вид послуг; кваліфікація; посада; тривалість роботи; стаж професійної діяльності; форма найму й оплати праці; характер, складність роботи);

- пошук роботи (канали працевлаштування; посередники працевлаштування за наявності; тривалість пошуку роботи або організації власного бізнесу);

- грошові перекази (способи підтримки зв'язків з родиною; обсяг грошових переказів; канали передачі; періодичність; валюта);

- причини міграції;

- міграційні наміри (мотиви переміщення; переваги щодо майбутнього працевлаштування; наміри підвищення освіти, кваліфікації; кар'єрне зростання) [12, с. 58].

Варто доповнити означений перелік соціальних індикаторів вимірювання динаміки трудової міграції відповідно до запропонованих груп респондентів такими показниками, які вимагають свого визначення й

вимірювання:

- перешкоди адаптації в регіоні/країні прибуття;
- плани щодо повернення на постійне місце проживання; обізнаність щодо діяльності організацій, компаній чи міністерств, що надають інформацію чи допомогу (будь-якого виду) людям, які планують знайти нове робоче місце в іншому регіоні/за кордоном;
- оцінка ефективності їх діяльності;
- частота та провідні причини звернень;
- діяльність міграційних мереж, наявність кола знайомих мігрантів, характер взаємовідносин з ними;
- механізми управління трудовою міграцією, оцінка їх ефективності;
- легалізація зайнятості трудових мігрантів;
- ефективність міграційної політики на рівні держави, регіону тощо (див. Додаток Б).

У вітчизняних дослідженнях переважають економічний та соціально-демографічний підходи вивчення трудової міграції населення, яким властиві обмежені статистичними спостереженнями можливості. Тому для всебічного вивчення трудової міграції актуальними є методологія, теорія та інструментальні можливості соціологічної науки, якій притаманний міждисциплінарний характер дослідження, що виник унаслідок здійснення впливу з боку різних наук – від економіки до психології.

Використання соціології в дослідженні трудовіміграційних процесів дозволяє враховувати вплив на прийняття індивідом рішення про переміщення цілого комплексу сучасних тенденцій розвитку суспільства й економіки: зростання безробіття й неможливості стійкого підвищення рівня зайнятості, наростання нерівності між країнами, підвищення ролі інтелектуального капіталу, скорочення можливостей для творчої реалізації, потреби визнання з боку оточення, втрати почуття неповторності особистості й доцільності праці у зв'язку з тотальною комп'ютеризацією тощо.

Соціологічні методи дослідження, зокрема й вибіркові обстеження

домогосподарств, що використовуються для вивчення трудовіграційних процесів, спираються на дескриптивний аналіз, а соціологічні моделі трудовіграційної поведінки більш гнучкі, порівняно з математичними, які частіше за все використовуються економістами. Проте саме соціологічні моделі частіше за все підлягають емпіричній перевірці. Соціологи здебільшого спираються на дані вибіркового обстеження, натомість економісти та демографи використовують агреговані показники національної статистики.

Об'єднання економічного, демографічного й соціологічного підходів суттєво збагатить та доповнить як аналіз трудової міграції, так й аналіз ситуації на ринку праці, надаючи можливість розглядати елементи ринку праці як результат об'єктивних і суб'єктивних аспектів діяльності індивідів, їх внутрішніх, зовнішніх стимулів і мотивів. Використовуючи подібний синтез, можна здійснювати сегментування трудовіграційних потоків, що в майбутньому сприятиме розробці більш ефективних державних програм регулювання трудової міграції, залучення визначених категорій трудових мігрантів, програм адаптації та професійної орієнтації трудових мігрантів (див. рис. 1.3).

Підбиваючи підсумки, зазначимо, що вирішення проблем методології проведення спеціалізованих вибіркового обстеження на державному рівні дозволить з'ясувати питання, принципово важливі для користувачів такого роду досліджень, провідними серед яких є інституціональні структури (органи законодавчої та виконавчої влади), що відповідають за розробку й реалізацію державної міграційної політики. Для того щоб розширити коло статистичної інформації про трудову міграцію, необхідно розвивати існуючі методи й форми статистичного спостереження, а також доповнювати їх організацією нових, спираючись на провідний досвід інших країн у дослідженні подібного роду проблем. Доцільно вивчати як трудову міграцію в цілому, так і проводити глибокі, повномасштабні дослідження окремих її різновидів, зокрема зосереджуючи увагу на вивченні внутрішньої

періодичної маятникової міграції, особливо в регіонах-супутниках великих міст, обласних центрів, промислових осередків. Інформація про маятникову міграцію необхідна для оцінки й організації транспортних потоків, ефективності діяльності соціальної сфери тощо. Джерелом інформації про інтеграцію трудових мігрантів, ефективність діяльності наявної соціокультурної інфраструктури й освітньої системи, задоволення можливостей кар'єрного зростання можуть стати спеціалізовані обстеження професійної підготовки та кваліфікації.

Таким чином, удосконалюючи арсенал засобів отримання даних щодо трудовіграційних процесів, включаючи переписи населення, реєстри громадян, вибіркові обстеження самих трудових мігрантів як зовнішніх, так і внутрішніх, членів їх домогосподарств та інших осіб, що так чи інакше причетні до явища трудової міграції, можливо отримати більш повну, достовірну інформацію, здатну заповнити прогалини, наявні в традиційних видах статистичного спостереження, і відповідно вирішити питання прогнозування розвитку трудовіграційних процесів. Що, у свою чергу, надасть можливість розробляти й реалізовувати більш ефективну державну політику в галузі трудової міграції.

Висновки до першого розділу

Аналіз досвіду вивчення трудовіграційних процесів свідчить про наявність певних розбіжностей у розумінні його сутності та основних ознак, насамперед через міждисциплінарний підхід, оскільки воно є предметом дослідження як юридичних, політико-правових, так і соціогуманітарних дисциплін. Систематизація існуючих підходів до трактування поняття “трудова міграція”, наукових напрацювань у цьому напрямі, представлених у роботах Е. Лібанової, О. Позняка, Маноло І. Абелли, В. Іонцева,

О. Малиновської, Є. Садовської, С. Рязанцева, С. Чехович, М. Романюка та ін., дозволили уточнити зміст цього поняття, акцентуючи увагу саме на соціологічній його інтерпретації. Трудову міграцію населення слід визначати, як просторово-часове, добровільне чи вимушене/примусове переміщення особи/групи осіб між регіонами, населеними пунктами всередині країни та за її межами, провідною детермінантою яких є працевлаштування на новому робочому місці або пошук його, внаслідок чого відбувається тимчасова (або постійна) зміна соціокультурних, житлово-побутових, екологічних, природно-кліматичних та інших умов проживання. Трудоміграційні процеси зумовлюють кількісно-якісні зміни соціальної структури соціуму, а також соціально-статусних характеристик працездатного населення, впливають на характер і ступінь соціально-економічного розвитку міст, регіонів, країн прибуття і вибуття трудових мігрантів.

На основі таких ознак, як тимчасовість, економічна мобільність, можливість перетину кордонів регіону/держави, дистанція та соціально-просторова спрямованість переміщення, повторюваність й частота, спосіб організації та правовий статус трудового мігранта сформовано зведену схему класифікації трудових міграцій, що відповідає полісемантичному характеру цього соціально-економічного феномена й надає можливість розширити статистичну оцінку основних індикаторів трудоміграційних процесів.

Класифікацію трудових міграцій і трудоміграційних процесів, що об'єднала різновиди, запропоновані такими дослідниками: Е. Лібановою, А. Лук'яновою, С. Бондиревою, Д. Колесовим, Я. Довгополім, В. Іонцевим, О. Малиновською, І. Лапшиною (за мотивацією переміщень) доповнено новими видами трудової міграції – міграціями втікачів і вигнанців; М. Романюком (за тривалістю переміщень) – ротаційною, транзитною міграціями; В. Покшишевським (за напрямом переміщень) – місто-місто, село-село; запропоновано новий поділ трудових міграцій на підготовлені/заплановані та непідготовлені/незаплановані.

У науковій літературі склалося 3 групи концептуально відмінних підходів до вивчення трудовіграційних процесів: *демографічні* (теорія третього демографічного переходу, концепція міграції висококваліфікованих кадрів, теорія мобільного переходу, концепція регіоналізації міграції, теорія міграційного пагорба), *економічні* (мікроорієнтовані – соціально-економічна теорія, економетрична концепція, неокласична соціально-економічна теорія, теорія економіки сімейної міграції; макроорієнтовані – теорія географічно-детермінованої кон'юнктури робочої сили, концепція світового ринку праці, інституціональна теорія міграції, теорія суспільного капіталу, концепція міграційних систем, теорія процвітання; синтезуючі – теорія сегментованого ринку праці, нова соціально-економічна теорія), *соціологічні* (гуманістична концепція, теорія екології людини, історична теорія, позитивістський підхід, структурно-функціоналістська теорія, асиміляційна концепція, етносоціологічний підхід, теорія соціальних змін, концепція людського капіталу, теорія кумулятивної обумовленості, теорія міграційних мереж, концепція світової системи, конфліктологічна парадигма). Синтез зазначених підходів дозволить розширити можливості аналізу трудовіграційних процесів, ситуації на ринку праці, що в умовах глобалізації, швидко змінної багатофакторної, багатоаспектної системи соціально-економічних відносин, яку все складніше аналізувати, дозволить конструювати менш формалізовані теорії і при цьому не втрачати зв'язку з соціальною реальністю, реагувати на зовнішні зміни, доповнювати теоретичні наукові схеми конкретними емпіричними даними.

Доповнення статистичних даних щодо динаміки трудової міграції, включаючи переписи населення, реєстри громадян, результатами загальних та спеціалізованих вибірових обстежень визначеного кола респондентів, зокрема, за рахунок доповнення сукупності доступних спостереженню й вимірюванню статистичних ознак переміщень робочої сили (економічних, демографічних, географічних, екологічних і соціокультурних) соціальними індикаторами, які можливо вимірювати соціологічними методами, зокрема

шляхом опитування членів домогосподарств, які мають трудові міграційний досвід або міграційні наміри; роботодавців; експертів з питань трудової міграції; трудових мігрантів надасть можливість, комплексно досліджувати трудові переміщення, оптимізувати соціальні механізми регулювання трудові міграційних процесів (див. рис. 1.3).



Рис. 1.3. Концептуальна схема індикаторів вивчення трудової міграції

РОЗДІЛ 2

ДЕТЕРМІНАНТИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ ПІВДЕННОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ

2.1. Південний регіон України як соціально-економічний простір для трудової міграції

Південний регіон України об'єднує Одеську, Миколаївську та Херсонську області в межах Причорноморського економічного району. Після анексії Російською Федерацією АР Крим навесні 2014 р. вважаємо, що доцільно говорити про становлення Нового Півдня. Територіальна трансформація за рахунок зміни чисельності підпорядкованих субрегіонів спричинила суттєві зміни соціально-економічного устрою Причорноморського економічного району, передусім за рахунок наявності активно рухливого ринку праці. Одним з найважливіших механізмів його розвитку виступає трудова міграція населення. Вона органічно включається до контексту територіальних проблем, перетворюючись на невід'ємну складову системи регіонального господарювання.

Зауважимо, що пріоритети міграційної політики різняться як на рівні регіонів, так і на рівні територіальних спільнот. Об'єктивно існують протиріччя інтересів між соціальними спільнотами сільського й міського типів. Без зайвого перебільшення зазначимо, що більш привабливими для мігрантів є великі міста, курортні зони, у яких ринок праці більш-менш сформований. З урахуванням усіх детермінант, зауважимо, що, перш ніж пропонувати певні пропозиції щодо удосконалення державної міграційної політики на рівні регіону, необхідно, з одного боку, визначити специфіку його географічного розташування, соціально-економічного розвитку, а з іншого – окреслити соціальні індикатори вивчення окремих видів трудової

міграції, характерних для даного регіону, адже кожен з них вимагає специфічного регулювання.

Причорномор'я є найбільш розвиненим і заселеним регіоном Півдня України, який простягнувся від Дністра до Дніпра і включає прибережні частини трьох областей (Одеської, Миколаївської, Херсонської). Як соціально-економічний район він характеризується переважанням сільських автохтонних жителів. Економіко-географічне положення Причорноморського району характеризується межуванням на півночі з Центральним, на сході – з Придніпровським районами, на заході з Молдовою і Румунією, наявністю виходу до Чорного та Азовського морів.

Херсонська область з кількістю 1 066 444 мешканців, площа якої становить 28,5 тис. км² – 4,7 % від території України, на сході межує із Запорізькою, на півдні по Сивашеву та Перекопському перешийку – із Кримом, на північному заході – з Миколаївською, на півночі – із Дніпропетровською областями України. Омивається на південному сході Чорним, на південному заході – Азовським морями [16]. Миколаївська область, в якій проживають 1 163 627 осіб, площа якої становить 24,6 тис. км² – 4,1 % від загальної території держави, на заході межує з Одеською, на півночі – з Кіровоградською, на сході та північному сході – з Дніпропетровською, на півдні – з Херсонською областями [14].

Таблиця 2.1

**Адміністративно-територіальний поділ областей Півдня України
(на 01.01.2015 р.) [14; 15; 16]**

Область	Міст обласного значення	Міст районного значення	Селищ міського типу	Сільських населених пунктів	Кількість районів
Одеська	9	10	33	1124	26
Миколаївська	5	4	17	894	19
Херсонська	4	5	31	658	18

Одеська область з населенням 2 385 382 осіб, площа – 33,31 тис. км² – 5,5 % від території України, на півночі та сході межує з Вінницькою, Кіровоградською, Миколаївською областями, на півдні – з Румунією, на

заході – з Молдовою. З півдня омивається водами Чорного моря [15].

Таблиця 2.2

Вікова структура населення (на 01.01.2015 р.) [125]

Вікові категорії	Одеська область	Миколаївська область	Херсонська область	Разом	
Міське					
0–15	243 043	118 198	102 171	463 412	15,32
16–59	1 000 810	498 537	405 362	1 904 709	62,96
60–64	100 598	53 877	43 338	197 813	6,54
65–69	77 436	38 892	31 201	147 529	4,88
70 і старше	162 958	80 455	68 185	311 598	10,30
Разом	1 584 845	789 959	650 257	3 025 061	100,00
Сільське					
0–15	162 573	68 806	74 114	305 493	19,21
16–59	484 125	226 736	257 074	967 935	60,86
60–64	47 049	21 056	25 525	93 630	5,89
65–69	29 007	14 641	16 199	59 847	3,76
70 і старше	77 783	42 429	43 275	163 487	10,28
Разом	800 537	373 668	416 187	1 590 392	100,00

Південний регіон заселений значно менше, ніж інші регіони України, середня щільність населення становить 62 особи/км². Щільність сільського населення степової частини регіону не перевищує 20 осіб/км². У містах проживає трохи більше 64 % населення [123, с. 10–64]. Варто зазначити, що чисельність населення Нового Півдня налічує 4 615 453 осіб, що складає 10,79 % від загальної чисельності населення України.

Специфічною рисою статеві-вікової структури населення Півдня є те, що доля осіб старшої вікової групи регіону є найнижчою в порівнянні з іншими регіонами країни (20 %), а працездатного населення – найвищою (72,7 %). Більшість працездатних осіб зайнята у сфері матеріального виробництва (52 %), тоді як кількість зайнятих у невиробничій сфері становить 48 % і, до того ж, постійно зростає (див. табл. 2.2). Рівень безробіття, будучи високим, водночас значно менший, ніж в інших регіонах України. Навантаження на одне вільне робоче місце незначне.

Специфіка історичного освоєння території має свій визначений відбиток – етнічну строкатість населення регіону. Дані, представлені нижче (у табл. 2.3), відображають наявний національний склад Півдня України на

момент проведення останнього перепису населення у 2001 р., останні ж дані можуть суттєво різнитися, насамперед через наявні міграційні тенденції в регіоні, пов'язані з соціально-політичною, соціально-економічною ситуацією в країні, зокрема окупацією Росією АР Крим, ситуацією в АТО.

Таблиця 2.3

Етнічний склад областей Півдня України (за даними 2001 р.) [114]

Область / Представництво національних громад у %	Українці	Росіяни	Болгари	Молдовани	Гагаузи	Євреї	Білоруси	Вірмени	Цигани	Тагари	Кримські тагари
Одеська	62,8	20,7	6,1	5,0	1,1	0,5	0,5	0,3	0,2	–	–
Миколаївська	81,9	14,1	0,4	1,0	–	0,3	0,7	0,3	–	–	–
Херсонська	82,0	14,1	–	0,4	–	–	0,7	0,4	–	0,5	0,2

Таблиця 2.4

Економічна активність населення (на 01.01.2016 р.) [14; 15; 16]

Область	Економічно активне населення				Середньомісячна заробітна плата
	у віці 15–70 років		працездатного віку		
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	
Одеська	1 086,3	61,2	1 048,7	70,2	3 814,50
Миколаївська	558,2	64,0	540,9	74,4	3 984,33
Херсонська	496,6	62,5	487,2	73,4	3 122,64

На початок 2016 р. чисельність зайнятого населення працездатного віку в Миколаївській області найвища, порівняно з іншими областями регіону, і становить 67,6 % від населення відповідної вікової групи, трохи менше в Одеській (65,8 %) та Херсонській (65,7 %) областях, тоді як по Україні в цілому цей показник становить 64,7 %. Щодо чисельності безробітного населення, то найвищий показник безробіття спостерігається в Херсонській області – 10,4 % населення працездатного віку, тоді як у Миколаївській і

Одеській областях цей показник дорівнює 9,2 % та 6,7 % відповідно, у той же час кількість безробітних з числа осіб працездатного віку в цілому по Україні становить 9,5 % (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Співвідношення зайнятого/безробітного населення (на 01.01.2016 р.)

[14; 15; 16]

Область	Зайняте населення				Безробітне населення				Середня тривалість пошуку роботи, місяців
	У віці 15–70 років		Працездатного віку		У віці 15–70 років		Працездатного віку		
Одеська	1 016,2	57,3	978,6	65,8	70,1	6,5	70,1	6,7	4
Миколаївська	508,7	58,4	491,4	67,6	49,5	8,9	49,5	9,2	5
Херсонська	445,8	56,1	436,4	65,7	50,8	10,2	50,8	10,4	5
Україна	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7	1 654,7	9,1	1 654,0	9,5	7

Більша частина робочої сили Одеської області зосереджена у сфері транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (29,95 %), промисловості (20,22 %), оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспорту (14,49 %), тоді як у Херсонській та Миколаївській областях, відповідно - у сфері промисловості (35,83 % і 40,26 %) та сільському господарстві (26,34 % і 18,6 %). Аналіз даних щодо динаміки зайнятості працівників за видами економічної діяльності свідчить, що за останні 5 років суттєвих змін не відбулося, за винятком сфери сільського господарства, у якому спостерігається збільшення чисельності зайнятих осіб (див. Додаток В). Зазначимо наявність певних зрушень щодо відсоткового співвідношення зайнятих в окремих сферах економічної діяльності: в Одеській області – у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (з 3,97 % у 2012 р. до 5,17 % у 2015 р.); охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (з 1,58 % у 2012 р. до 1,78 % у 2015 р.); мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (з 0,34 % у 2013 р. до 0,48 % у 2015 р.); у

Миколаївській області – у сфері фінансової та страхової діяльності (з 0,12 % у 2011 р. до 0,31 % у 2015 р.); освіти (з 0,31 % у 2011 р. до 0,22 % у 2015 р.); охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (з 0,83 % у 2011 р. до 0,92 % у 2015 р.); мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (з 0,15 % у 2011 р. до 0,21 % у 2015 р.) (див. табл. 2.6). Подібні тенденції на тлі скорочення демографічної чисельності населення можуть свідчити про наявний притік робочої сили, зокрема за рахунок внутрішньої трудової міграції.

Таблиця 2.6

Кількість зайнятих працівників у різних сферах економічної діяльності (2015 р.) [14; 15; 16]

Сфери економічної діяльності / Області	Одеська	Миколаївська	Херсонська
Разом, у тому числі:	308 256	118 178	94 957
сільське, лісове та рибне господарство	31 936	21 978	25 017
промисловість	62 315	47 581	34 021
будівництво	16 125	5 469	4 453
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	44 665	17 448	12 724
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	92 313	10 529	6 685
тимчасове розміщення й організація харчування	5 278	1 468	1 540
інформація та телекомунікації	6 106	1 012	905
фінансова та страхова діяльність	1 460	365	244
операції з нерухомим майном	12 837	3 053	2 997
професійна, наукова та технічна діяльність	8 852	2 716	1 788
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	15 952	4 398	2 254
освіта	1 379	260	295
охорона здоров'я, соціальна допомога	5 478	1 091	1 320
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1 485	243	117
надання інших видів послуг	2 015	567	597

У загальнонаціональному поділі праці Південний регіон вирізняється наявністю галузі машинобудування, зокрема виробництва суден та сільськогосподарських машин, харчової промисловості, сільського та рекреаційного господарства (див. Додаток Г). У сфері машинобудування зайнята майже третина промислово-виробничого персоналу (див. рис. 2.1). Галузь має високий рівень спеціалізації, особливо в суднобудуванні.

Потужності верфей Миколаєва, Херсона дають змогу будувати кораблі будь-яких типів, у тому числі й унікальні (наприклад, авіаносці).

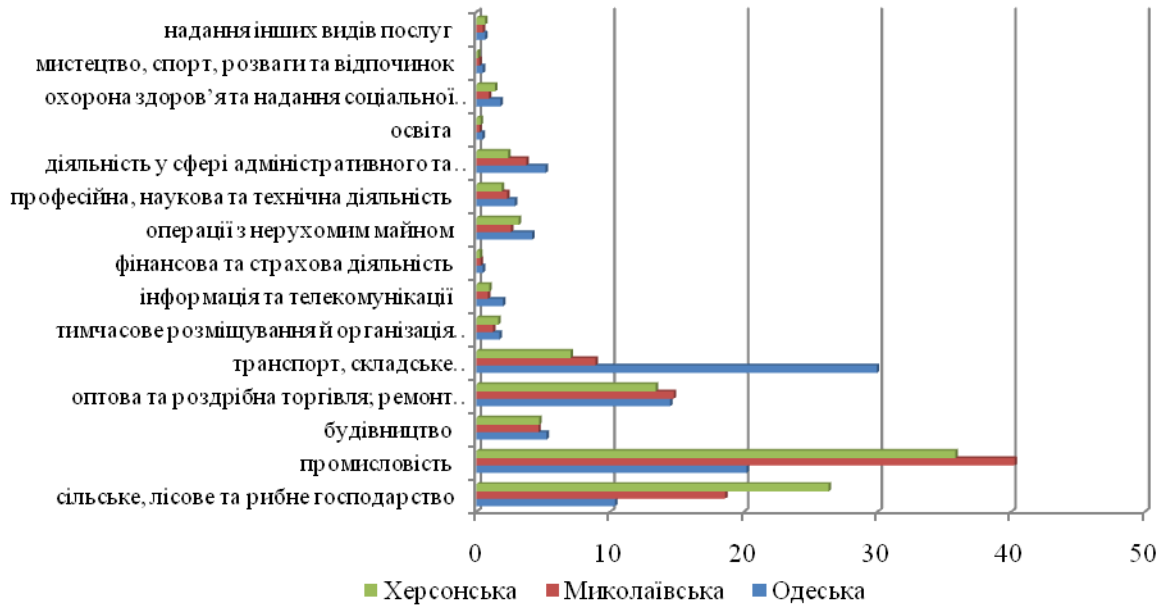


Рис. 2.1. Структура зайнятості за сферами економічної діяльності у 2015 р. (у розрізі областей, %)

У зв'язку з евакуацією флоту з Криму, його розміщення, утримання та реконструкція здійснюється саме на території Причорномор'я (Одеса, Миколаїв, Очаків, Іллічівськ).

Сільськогосподарське машинобудування, зосереджене в Одесі й Херсоні, спеціалізується на виробництві знарядь обробки ґрунтів (плугів, культиваторів, сівалок), іригаційного устаткування. Набуває розвитку автоскладальне виробництво (Іллічівськ, Одеса), виготовлення електроприладів та електрообладнання (Нова Каховка, Первомайськ, Одеса).

Харчове виробництво Південного регіону відіграє провідну роль у господарському комплексі всієї України, адже тут виробляється 10 % м'ясної продукції (Одеса, Миколаїв, Херсон, Первомайськ, Вознесенськ), 15 % молочної продукції (Балта, Одеса); 35 % плодоовочевих консервів, 90 % вина (Одеса, Херсон, Коблево), 21 % олії від загальнонаціонального обсягу вироблення продукції.

Легка промисловість Півдня України характеризується наявністю

текстильної галузі: в регіоні виробляється 20 % української тканини. Безпосередньо ця галузь представлена такими підприємствами, як Херсонський бавовняний комбінат, Одеська канатно-джгутова фабрика, вовняні фабрики Одеси і Татарбунарів. Окрім того слід наголосити увагу на наявності у великих і малих містах Півдня розвиненої швейної промисловості.

Основна територія Причорноморського економічного району знаходиться у степовій зоні, яка майже повністю розорана (за рівнем розораності сільськогосподарських угідь Південь посідає одне з перших місць в Україні). Земельні ресурси регіону виключно важливі для його соціально-економічного розвитку, більшу частину території цього економічного району займають чорноземи, що на півдні переходять у каштанові ґрунти, які, за умови належного зрошення та дотримання високого рівня агрокультури, щиро відрізняються родючістю, а це особливо важливо для вирощування сільськогосподарських культур, зокрема пшениці й соняшнику. Сільське господарство району доволі потужне й виробляє 1/5 сільськогосподарської продукції країни, характеризується виробництвом пшениці, соняшнику, кукурудзи, овочів, винограду, ефіроолійних, баштанних культур.

В Одеській області в агропромисловій сфері зосереджена понад половина виробничих фондів, виробляється 42 % валового суспільного продукту Одещини. Земельний фонд області складає 3,331 млн. га, у тому числі 2,594 млн. га (78,0 %) – сільськогосподарські угіддя, що закріплені за землекористувачами, які займаються сільськогосподарським виробництвом. На початок 2016 р. в області функціонує 934 агроформування ринкового типу, із них 15,4 % складають приватні підприємства, господарські товариства – 31,2 %, сільськогосподарські кооперативи – 29,2 %, селянські (фермерські) господарства – 20,8 %, інші суб'єкти господарювання – 3,4 %. Основний напрям виробничої сільськогосподарської спеціалізації області – зерно-скотарський з розвиненим виробництвом соняшнику, винограду,

птахівництвом та свинарством. В області розвинена система підприємств харчової та переробної промисловості, що забезпечує переробку сільськогосподарської продукції та сировини. Значного розвитку набули зернопереробна, плодоовочева, виноробна, молочна та м'ясопереробна галузі. Помітну роль у збільшенні виробництва товарної продукції відіграють підсобні цехи сільськогосподарських підприємств, які виробляють значну частку продукції: виноматеріали, олію, м'ясо-молочну продукцію та ін. [15].

На Миколаївщині зосереджено 2,12 млн. га сільськогосподарських угідь, що становить 5 % орної землі в Україні. У виробничій структурі сільського господарства області переважає рослинницько-тваринницьке господарство, у ньому задіяні 750 сільськогосподарських підприємств, 3,9 тис. фермерських господарств та понад 220 тис. господарств населення. Внесок області в загальнодержавне виробництво зернових культур складає 5–6%, соняшнику – 7 % та більш ніж 3 % овочів, молока та яєць – 2,4 % [14].

Загальна площа сільськогосподарських угідь Херсонської області складає 1,969 млн. га, з них 1,776 млн. га – рілля, 26,6 тис. га – багаторічні насадження, 10,4 тис. га – сіножаті, 155,7 тис. га – пасовища. У галузевій структурі валової продукції сільського господарства провідне місце належить рослинництву. Область є одним з національних лідерів у вирощуванні овочів і баштанних культур. В області активно розвивається тваринництво, зокрема функціонує дослідне господарство “Асканійське” Національної академії аграрних наук України, що спеціалізується на м'ясному тваринництві. На його племінному заводі вирощується велика рогата худоба, а також вівці асканійської тонкорунної породи. Серед нових напрямів розвитку птахівництва – і незвичні види, які тим не менш вже користуються попитом: розведення перепелів і страусів [16].

Близькість розташування до морів, поєднання сприятливих кліматичних умов, лікувальних вод та грязей створює унікальні можливості для розвитку наявних рекреаційних ресурсів на всьому узбережжі Причорноморського економічного району.

Туристично-рекреаційна сфера Одеської області представлена 92 природно-заповідними зонами, зокрема: Дунайським біосферним заповідником, Дунайським та Дністровським плавнями, ландшафтним парком “Тилігульський”, ботанічним садом Одеського національного університету ім. І. Мечникова, 19 парками-пам’ятками садово-паркового мистецтва, 2 заповідними урочищами. Справжнім природним багатством області можна вважати наявні унікальні лікувальні грязі та мінеральні води. На Одещині функціонують 704 курортно-оздоровчі установи та заклади, що приймають і обслуговують туристів та відпочиваючих, зокрема серед них: санаторно-курортні заклади, дитячі оздоровні, пансіонати, будинки та бази відпочинку, готельні господарства, які одночасно можуть вмістити близько 100 тис. осіб [79].

Курортно-рекреаційний комплекс Миколаївщини представлений трьома розвинутими курортними зонами відпочинку – Коблеве, Рибаківка, Очаків. Миколаївщину можна відвідувати не тільки через її Чорноморське узбережжя. Від Мигії до легендарного острова Березань у Чорному морі територією області пролягли туристичні маршрути, які включають автобусні переїзди, пішохідні переходи, водний слалом, кінні переходи, рафтинг, яхтинг [64].

Справжньою окрасою області є її природно-заповідний та природоохоронний фонд, зокрема, на її території знаходяться: частина Чорноморського біосферного заповідника, два Національних природних парки “Бузький Гард” (регіональний ландшафтний парк “Гранітно-степове Побужжя”) та “Білобережжя Святослава” (регіональний ландшафтний парк “Кінбурнська коса”), природний заповідник (Єланецький степ), регіональні ландшафтні парки (Приінгульський та Тилігульський) та 46 заказників [64].

Херсонщина вирізняється з поміж інших областей Південного регіону України наявністю сприятливих природних рекреаційних умов, зокрема за рахунок присутності великої кількості солоних озер, ропа і грязі яких мають лікувальні властивості. Серед іншого специфіка Херсонської області

визначається наявними можливостями масового відпочинку на узбережжі таких водойм, як Чорне та Азовське моря, Каховське водосховище, Дніпровський лиман, долини річок Дніпро й Інгулець. У Херсонській області налічується 69 територій та об'єктів природно-заповідного фонду (загальна площа понад 123 тис. га), у тому числі біосферні заповідники (Асканія-Нова та частина Чорноморського біосферного заповідника), заказники (Бакайський, Березові колки, Джарилгацький, Лгорлицький, Саги), пам'ятники природи, парки-пам'ятники садово-паркового мистецтва та заповідні урочища місцевого значення.

Південний регіон відзнаменувався також наявністю транспортних коридорів міжнародного значення, зокрема:

1) Пан-Європейського № 9, який сполучає Фінляндію, Росію, Литву, Білорусь, Україну, Молдову, Румунію, Болгарію та Грецію;

2) Гданськ – Одеса (Балтійське море – Чорне море), учасники: Італія, Словенія, Угорщина, Словаччина, Україна;

3) Європа – Кавказ – Азія (ТРАСЕКА), учасники: Україна, Молдова, Болгарія, Румунія, Туреччина, Грузія, Вірменія, Азербайджан, Туркменістан, Узбекистан, Казахстан, Киргизстан і Таджикистан;

4) Пан-Європейського № 7 Дунайського (водного), що поєднує Німеччину, Австрію, Словаччину, Угорщину, Хорватію, Югославію, Болгарію, Румунію, Молдову, Україну [169].

Найбільш віддаленим куточком Півдня України (після анексії Криму) є місто Рені, розташоване на кордоні з Румунією і Молдовою. Його потенціал транспортного вузла обмежується браком залізничних під'їзних колій по території України. На кордоні з Молдовою знаходиться Болград, більшість мешканців якого складають болгари, кількість яких є майже у 10 разів вищою за кількість українців. П'яту частину територіальної громади цього міста складають гагаузи, а десяту – росіяни. Мабуть, найбільший потенціал для сталого розвитку має Ізмаїл – місто обласного підпорядкування, розташоване на кордоні з Румунією. Саме через це місто проходять міжнародні

транспортні коридори, зокрема Пан-Європейський, що сполучає між собою Західну і Східну Європу. Водночас Ізмаїл є культурним центром Бессарабії і навіть має статус історичного центру.

Місто Кілія має усі можливості для розвитку багатогалузевого господарства: сільськогосподарського виробництва, промисловості, транспортної системи, будівництва, туризму. Насамперед воно славиться своїм суднобудуванням та судноремонтом завдяки роботі Кілійського суднобудівельно-судноремонтного заводу, який виробляє судна класу “ріка-море”, у тому числі, для судновласників Бельгії, Голландії, Німеччини.

Поділяючи думки вітчизняних дослідників (А. Єрмолаєв, В. Лупацій, О. Маркеева, Л. Поляков, В. Потапенко, І. Клименко, В. Романова, С. Таран, В. Ємець, С. Денисенко), зазначимо, що серед перспективних напрямів розвитку соціально-економічної інфраструктури регіону й непрямих чинників позитивної динаміки трудовіміграційних процесів слід виділити такі:

1. Потенціал розвитку Південного регіону як морського оплоту держави визначається високим індексом транзитивності, наявністю потужних портів, значним зовнішньоторговельним оборотом, значною довжиною морських кордонів та площею водного простору, сприятливими кліматичними умовами. Розбудова портової інфраструктури, оновлення морського торгового флоту, розвиток транспортно-логістичної інфраструктури, відновлення рибного господарства є потужним поштовхом нового витка розвитку стратегічної бази Нового Півдня України.

2. Реіндустріалізація виробничої сфери регіону (суднобудування, машинобудування, агропромислового комплексу) відкриває можливості для розвитку Півдня. Зокрема, високий агровиробничий та експортний потенціал Причорномор'я, зумовлений наявністю великих земельних ресурсів з високою родючістю та біологічних ресурсів моря, лиманів, великих річок, ресурсів біосфери, повинен стати основою для розвитку обсягів зернового господарства, вирощування соняшнику й ріпаку, овочівництва, виноградарства, садівництва.

3. З іншого боку, Південь України є найперспективнішим регіоном для розвитку зеленої енергетики, зокрема будівництва сонячних електростанцій, впровадження біоенергетичних технологій на основі відходів сільського господарства (тваринництва, сільськогосподарських рослин), біомаси заплавлених зон, очерету тощо.

4. У Причорномор'ї сьогодні сконцентровано ліву частку морського туристично-рекреаційного потенціалу країни, що включає значну кількість оздоровчо-рекреаційних та лікувально-профілактичних закладів; розвинену мережу культурних закладів (музеїв, театрів тощо), пам'яток історії та архітектури, морські та лиманні пляжі, унікальні поклади лікувальних грязей (Куюльницький лиман), мінеральних вод, заповідні ландшафти. При цьому анексія Криму актуалізувала значення приморських територій як головного туристично-рекреаційного регіону країни. Це створює нові можливості для розвитку сектора й вимагає реалізації заходів, спрямованих на підвищення його привабливості для українських та іноземних туристів, оновлення та розширення туристичної та соціально-культурної інфраструктури [169, с. 28].

Узагальнюючи, зазначимо, що в Південному регіоні України утворився сприятливий своєрідний трудовіграційний фон – специфічний соціально-економічний простір для трудової міграції, який обумовлюється регіональними особливостями, характеризується сприятливим чи несприятливим трудовіграційним трендом і виявляється певним характером трудовіграційних процесів, а також регулюється визначеними в межах даного регіону соціальними механізмами.

Специфічними рисами регіону є: високий рівень розвитку агропромислового комплексу та харчової промисловості; наявність сільськогосподарського машинобудування й суднобудування; розгалужена туристично-рекреаційна інфраструктура та річково-морське транспортне сполучення; близькість розташування до території анексованої АР Крим та морських кордонів України.

Причини позитивної динаміки трудовіграційних процесів можна

поділити на загальні (загальний низький рівень соціально-економічного розвитку регіону, високий рівень безробіття, низька оплата праці) та спеціальні (безпосередньо пов'язані з конкретною ситуацією кожного мігранта, наприклад, його спеціалізація незатребувана, бажання покращити умови проживання, інтерес до нового тощо).

До числа провідних чинників слід віднести:

– економічні (наявна структура ринку праці сприяє, з одного боку, притоку сезонних, некваліфікованих мігрантів задля забезпечення належного функціонування сільського господарства Херсонської та Миколаївської областей, з іншого – відтоку кваліфікованої робочої сили, викликаному занепадом судно-, машинобудування);

– демографічні (територіальні відмінності у структурі населення за статтю, віком, кількісним складом сімей, які здійснюють істотний вплив на режим відтворення робочої сили та її здатність до територіального пересування, зокрема в районах, де значна частина населення в активному працездатному віці, інтенсивність трудових переміщень істотно зростає, особливо в напрямках місто-село, село-село, велике місто-мале місто);

– екологічні (кліматичні умови, ландшафт і екологічна ситуація визначають можливості розвитку сфери туризму, сфери обслуговування, спричиняють активізацію сезонної, некваліфікованої трудової міграції);

– географічні (розташування поряд з наявною портовою зоною найбільшого промтоварного ринку країни “7-й кілометр”, так званого “нового торгового міста” спричиняє появу комерційної трудової міграції);

– соціально-політичні (трудова міграція як наслідок переселення втікачів із зони АТО, переселенців-вигнанців з АР Крим, ротаційної міграції військовослужбовців);

– соціокультурні (навчальні переміщення до обласних центрів – освітніх осередків, розвиток туристичної та курортно-рекреаційної інфраструктур).

Сукупність чинників, що визначають динаміку трудовіграційних

процесів часто-густо має яскраво виражену регіональну специфіку, але з плином часу змінюється разом зі здійсненням соціально-економічних перетворень територій, статево-віковою, національною структурою територіальних громад, соціально-політичною ситуацією. Розмаїття чинників прямо пропорційне складності трудовіграційних процесів, чисельності проявів трудової міграції, але все ж спостерігається певна тенденція до зниження ролі економічних чинників й посилення неекономічних.

Внаслідок територіальних відмінностей наявної трудовіграційної ситуації перед органами державного самоуправління регіонального формату постають конкретні завдання міграційного регулювання. Адже субрегіони з низьким рівнем міграційних відтоків і значним економічним потенціалом повинні здійснювати цільове заселення за рахунок внутрішньої міграції.

На відміну від них, субрегіони міграційного відтоку з низьким рівнем соціально-економічного розвитку повинні орієнтуватися на розбудову власної інфраструктури, створення привабливих робочих місць, утримання відтоку кваліфікованої робочої сили. Тоді як регіони високої міграційної привабливості з середнім або високим рівнем соціально-економічного розвитку повинні створювати механізми селективної міграції, забезпечувати баланс законних інтересів трудових мігрантів і постійних жителів, а також інтеграцію до нової територіальної громади на основі громадянської ідентичності.

2.2. Стан трудовіграційних процесів на Півдні України та причини їх активізації

Ринок робочої сили передбачає високий рівень вільного переміщення працездатного населення в межах або поза межами регіону/країни постійного місця проживання у пошуках роботи. Провідної детермінантою трудової

міграції, у більшості випадків, є прагнення покращення рівня матеріального благополуччя. Основними економічними функціями трудової міграції є забезпечення належного рівня соціопросторової мобільності населення працездатного віку, оновлення структури та складу робочої сили, баланс попиту і пропозиції на національному ринку праці в межах конкретного регіону. З поміж інших значимих функцій, що виконує трудова міграція, доцільно зосередити увагу на соціальній функції, яка передбачає підвищення рівня життя, зміну соціального статусу працівника, можливість більш повної реалізації потенціалу особистості. Інтенсивність міграційної рухливості робітників визначається цілим рядом чинників, таких, як: економічні, соціальні, природно-кліматичні, екологічні, демографічні, етнічні, політичні. Дію зазначених чинників слід розглядати в їх тісному взаємозв'язку, адже вони визначають характер, напрям, частоту соціопросторових переміщень не ізольовано, а інтегрально. Посилення дії тих чи інших чинників у конкретній ситуації визначає специфіку міграційних процесів.

Соціально-економічна криза й напружена політична ситуація в країні стали причиною появи нової, п'ятої хвилі міграції: до традиційних заробітчач приєдналися біженці й середній клас. Назва "п'ята хвиля" доволі умовна й суперечлива з теоретичної точки зору, її поява спричинена наявними нинішніми міграційними тенденціями. Якщо вести відлік з часів існування й розпаду Австро-Угорської імперії, до складу якої входила частина Західної України, а також Російської імперії, то перша хвиля міграції в часовому проміжку припадає на кінець XIX – початок XX ст. Саме в цей період відбувалося масове переселення трудових мігрантів на територію Канади, Кубані, Казахстану, Сибіру, Далекого Сходу. Друга хвиля політичної міграції була після революції 1917 р., третя – за часів другої світової війни, четверта – після розпаду СРСР на початку 1990-х рр. Перша хвиля обумовлена суто економічними причинами, друга й третя мали яскраво виражений політичний підтекст, четверта – знову суто економічний характер, натомість нинішня, п'ята хвиля обумовлена скоріше політичною ситуацією, хоча і не виключає

економічної детермінації. Один з представників неомарксистської соціологічної теорії І. Валерстайн пропонує з цього приводу таке пояснення: провідною детермінантою активізації трудових переміщень виступає ринок праці, сформований у межах економічно та політично розвинутих урбанізованих центрів, натомість усі інші регіони утворюють периферію, надаючи йому ресурси й розвиваючись залежно від нього [9, с. 12–13]. Розвиваючи ідеї конфліктологічного підходу А. Дмитрієв наголошує на виключно важливій ролі влади, яка як третя сторона в разі необхідності повинна втручатися задля регулювання конфліктних ситуацій, що виникають між трудовими мігрантами і постійними жителями на тлі економічних чи політичних непорозумінь [24, с. 23–24].

У період 2008-2010 рр. відчувалося певне затишшя у сфері зовнішніх переміщень, спостерігалось певне скорочення кількості прибулих/вибулих у порівнянні з попередніми роками. Можна припустити, що причиною було загострення світової фінансово-економічної кризи, негативні наслідки якої спричинили зниження рівня міграційної рухливості населення України в цей період.

Посилаючись на дані Світового банку, Ф. Дювел, говорячи про Україну, називає її другою країною після Мексики, у рейтингу світових країн за величиною міграційного коридору, третьою у переліку держав–донорів емігрантів, після Індії та Китаю, та четвертою серед країн–реципієнтів, після Німеччини. У числовому форматі українська еміграція оцінена ним в межах 4–15 % від загальної чисельності жителів країни або 20 % від кількості працездатних осіб [199]. Провідним мотивом переїзду більшості українців є невпевненість у завтрашньому дні на батьківщині, почуття незадоволеності владою, відсутність перспектив щодо можливої побудови власного бізнесу, а також усвідомлення розвиненості регіонального олігархату та кримінального капіталізму із сильно вираженою непотистською компонентою.

У вітчизняних джерелах наводяться значно менші цифри. Так, у 2013 р. за підтримки Міжнародної організації праці було проведено дослідження та

оприлюднено “Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового дослідження з питань трудової міграції в Україні”, за даними якого було виявлено 1,2 млн. осіб, які у проміжку часу з 1 січня 2010 р. по 17 червня 2012 р. працювали або шукали роботу за кордоном, що складає 5,4 % економічно активного населення або 5,9 % працездатного населення [28].

Зазначені наявні кількісні оцінки міграційних процесів (зважаючи на відсутність точних статистичних даних) доводять, що наймасовішим та найбільш значимим для української економіки є саме потік трудових мігрантів. Наша країна продовжує втрачати людські ресурси внаслідок відтоку населення за кордон. Подібного роду ситуація детермінує проблеми, пов’язані з ризиком втрати частини людського капіталу, що поглиблює наявну демографічну кризу, а також нагально потребує удосконалення обліку міграції, зважаючи на те, що статистична інформація вкрай необхідна для реалізації ефективного державного управління трудовіміграційними процесами.

У цьому сенсі не можна не погодитися з положеннями концепції людського капіталу Г. Беккера, на думку якого трудовіміграційні переміщення мотивовані економічною доцільністю такого роду людської поведінки [194]. Окрім того, міграція робочої сили, безумовно, є результатом впливу низки об’єктивних чинників, таких як: відмінність між чисельністю населення та рівнем його життя в різних країнах; зниженням адміністративних та інших бар’єрів на шляху мігрантів і зв’язку з розвитком процесів глобалізації; необхідністю покриття дефіциту, викликаного низьким рівнем народжуваності на ринку праці за рахунок молоді. Саме тому, спираючись на категоріальні імперативи структурно-функціоналістської парадигми Т. Парсонса, Р. Мертона, слід наголосити на актуальності вивчення як явних, так і латентних проявів трудової міграції [61, с. 83; 90, с. 463].

На думку І. Кукурузди, Т. Ромащенко, які представляють структурно-діяльнісний підхід до розуміння сутності трудової міграції, до числа причин і

чинників, що активізували участь України в міжнародних трудовіграційних процесах, зокрема відтік українців, слід віднести:

- невідповідність між рівнем оплати праці та фактичною вартістю життя в державі;
- значний розрив у рівнях оплати праці в Україні та за її межами; виникнення безробіття та вимушеної неповної зайнятості населення, спричинене насамперед деіндустріалізацією, а також перманентне падіння попиту на представників окремих професій;
- масштабне зубожіння, стрімке зниження рівня життя населення в окремих депресивних регіонах країни, зокрема в сільській місцевості та всередині окремих соціальних груп;
- постійно зростаючий рівень майнового розшарування, фактична відсутність середнього класу;
- монопольне становище роботодавців, які, з одного боку, не зацікавлені в підвищенні заробітної плати та забезпеченні належних соціальних гарантій для робочої сили, з іншого – сприяють максимальній тінізації національного ринку праці;
- неефективна політика держави на шляху формування конкурентних переваг зайнятості в Україні, створення умов для легалізації праці;
- позитивний досвід працевлаштування за кордоном, наявність стійких міграційних мереж [38, с. 101–104].

Аномія також мала б фігурувати серед генералізованих чинників міграції, оскільки вона посилює центробіжний рух людських ресурсів і сприяє штучному “зачищенню” територій.

Міграційні потоки з України після Євромайдану стрімко активізувалися, лише в Польщі право на постійне чи тимчасове проживання отримали 247 тис. українців – на 60 % більше, ніж роком раніше. У середньому по країнах Європейського Союзу цей показник збільшився на 30 % [159]. Але, зважаючи на останні події, пов’язані з прибуттям мігрантів з країн Африки і Близького Сходу, що спантеличили Європу передусім своєю

масовістю (за оцінками ООН у 2015 р. до Європи прибуло близько 1 млн. нелегальних мігрантів [8], з початку 2012 р. кількість сирійських біженців зросла більш ніж у 30 разів: з 23,4 тис. на кінець 2012 р. до 799,9 тис. на кінець 2015 р. [145]), темпи міжнародної міграції в Україні найближчим часом знову призупиняться, натомість найімовірніше знову активізується внутрішня міграція.

За даними модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні, що проводилося співробітниками Державної служби статистики, Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАНУ за підтримки Міжнародної організації праці у 2013 р., було здійснено територіальну диференціацію трудовіграційних процесів. Обчислення рівня участі населення віком 15–70 років у трудових переміщеннях дозволило оцінити інтенсивність трудових міграцій у регіонах України. Зокрема, було визначено, що друге місце за інтенсивністю трудової міграції населення посідає Південь України (Одеська, Миколаївська, Херсонська області, АР Крим, м. Севастополь), поступившись Західному регіону (Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька області) [28]. Також було з'ясовано, що більша частина зовнішніх трудових міграцій в Україні носить циклічний та сезонний характер – один трудовий мігрант за період спостереження здійснив в середньому 3 виїзди на заробітки за кордон, середня тривалість перебування за кордоном (під час останньої трудової поїздки) склала 5 місяців. Із загальної кількості мігрантів майже половина (45,9 %) здійснили по одній поїздці, 43,5 % – декілька поїздок на рік, 7,3 % виїздили один і більше разів на місяць.

Трудові мігранти, що прямують до сусідніх країн (Росія, Білорусь, Польща, Чеська Республіка, Угорщина), орієнтовані на періодичні короткі поїздки з постійним поверненням в Україну, тоді як особи, які виїждять до країн Південної Європи (Італії, Іспанії, Португалії) та Німеччини, зазвичай залишаються там працювати на тривалий термін. Загалом, середня тривалість

перебування працівників-мігрантів у сусідніх країнах варіює від 2 місяців (у Польщі) до 5 місяців (у Чеській Республіці), у більш віддалених країнах – від 9 місяців (у Португалії) до 12 місяців (в Іспанії) [28].

Пояснення щодо цієї статистики може бути отримане на основі інституційної теорії міграції (теорії економічного інституціоналізму). Ідеться, зокрема, про положення, згідно з яким активізація трудовіграційних переміщень населення спричиняє появу низки приватних інституцій та добровільних організацій, що спеціалізуються на розвитку “чорного ринку” трудової міграції в сучасних центрах тяжіння іноземної робочої сили. Нелегальна зайнятість вигідна як роботодавцям, так і працівникам за рахунок несплати податків, внесків до пенсійного, медичного й інших страхових фондів: перші мають можливість збільшити свої прибутки, другі – отримати вищу зарплату. Обмежуючим фактором є хіба що незахищеність нелегальних трудових мігрантів від фізичного чи сексуального насилля, коли втрати значно більші, аніж вигоди.

За даними обстеження, правова культура українських трудових мігрантів є досить високою насамперед через те, що вони прагнуть врегулювати свій статус перебування та працевлаштування відповідно до вимог місцевого законодавства країн прибуття. Більше ніж 1/3 працівників-мігрантів (38,7 %) мали дозвіл на проживання та роботу, майже 1/4 (23,7 %) отримали тимчасову реєстрацію, 12,8 % – дозвіл на роботу [28]. У межах асиміляційної теорії М. Гордона, О. Хандліна цей феномен підвищення рівня правової культури за кордоном при його істотній заниженості на території України пояснюється тим, що процес адаптації трудових переселенців до суспільства країни в'їзду є однолінійним [202; 204].

Теорія міграційних мереж Д. Массея [57] дозволяє концептуалізувати працевлаштування українських трудових мігрантів за кордоном. Найбільш прийнятним і відповідно розповсюдженим способом пошуку роботи за кордоном українськими трудовими мігрантами є звернення до наявної міграційної мережі (працевлаштування здійснюється за допомогою друзів,

родичів чи знайомих, які володіють належною інформацією або аналогічним досвідом). За даними опитування, 3/4 трудових мігрантів (77,3 %) скористалися саме цим способом пошуку роботи на зарубіжних ринках праці.

Досліджуючи особливості розгортання міграційних процесів на мікрорівні, Д. Массей приходить до висновку, що міждержавний рух населення багато в чому визначається існуванням своєрідних спільнот мігрантів (міграційних мереж), які поєднують нинішніх, колишніх і потенційних мігрантів як у країнах-донорах, так і в країнах-реципієнтах [57, с. 165]. Такі мережі виступають своєрідним соціальним капіталом, що дозволяє суттєво знизити витрати й ризики, пов'язані зі зміною місця роботи й постійного проживання.

Найприйнятнішими видами економічної діяльності для наших працівників-мігрантів є будівництво (45,7 %), діяльність домашніх господарств (18,3 %), сільське господарство (11,3 %) і торгівля (9,1 %). Розподіл мігрантів за видами економічної діяльності суттєво варіює залежно від статі та країни перебування. Так, українські трудові мігранти-чоловіки зайняті переважно на будівництві, цей вид економічної діяльності є домінуючим серед представників сильної статі, що працевлаштовані в Португалії, Чеській Республіці, Російській Федерації та Угорщині. У Німеччині найрозповсюдженішою була діяльність у сфері інженерінгу, геології та геодезії [28].

Говорячи про статево-вікові характеристики працівників-мігрантів, зауважимо, що більшість з них віком 25–49 років – це той вік, коли особи вже мають певний досвід роботи та кваліфікацію, і водночас зберігають високий рівень працездатності, мобільності. Цікавим є той факт, що чоловіки починають раніше активно залучатися до трудових міграцій, а саме з 25-річного віку, у той час як жінки – з 30-річного. Натомість, якщо чоловіки по досягненні 50-річного віку різко знижують міграційну активність, то серед жінок і в передпенсійному та молодшому пенсійному віці спостерігається доволі високий рівень участі у трудових переміщеннях. Це пояснюється тим,

що мігранти-чоловіки зайняті переважно важкою фізичною працею, тоді як жінки – роботами, котрі не потребують значних фізичних зусиль [28].

Сучасна ситуація у сфері трудової міграції характеризується послабленням впливу економічних передумов, натомість дія інших чинників стрімко посилюється. Активізація трудовіграційних процесів пояснюється не лише мізерною заробітною платою, а й наявністю систематичних порушень чинного трудового законодавства, відсутністю належних умов для кар'єрного просування. Диспропорція на ринку праці України призводить до того, що випускники ВНЗ не можуть знайти місце роботи, що відповідало б їх кваліфікації, і як наслідок вони поповнюють ряди трудових мігрантів. Пояснити ситуацію, що склалася, можна особливостями формування міжнародного (світового) ринку праці, на якому відсутній реальний конкурс через фаміліаристський бізнес та засилля клановості, родинності в усіх секторах державного управління, освіти і т.п.

Спробуємо схарактеризувати сучасні тенденції трудової міграції Півдня України, здійснивши аналіз статистичних даних щодо міграційного руху населення, функціонування ринку праці, чисельності та складу населення за останні роки.

Рівень зайнятості працездатного населення в середньому в регіоні залишався незмінним і коливався в інтервалі від 65,53 % до 67,03 %, найбільшого значення цей показник набув у 2012 р., найменшого – у 2014 р. (див. Додатки Д, Ж). Так, в Одеській області показник зайнятості працездатного населення не перевищує 66,7 %, тоді як у Миколаївській його максимальне значення дорівнює 68,8 %, у Херсонській – 66,9 %. Чисельність безробітного населення працездатного віку у відсотковому співвідношенні від загальної кількості населення працездатного віку в Одеській області коливається в інтервалі від 5,7 % до 7,0 %, аналогічні показники в Миколаївській області набувають значень у проміжку 7,8 %-9,4 %, тоді як у Херсонській – вони мають максимальні значення, змінюючись у межах від 9,1 % до 10,4 %. Відстежуючи динаміку чисельності безробітного населення,

зазначимо, що останні роки суттєвих змін в Одеській та Миколаївській областях не відбулося, а от у Херсонській області спостерігається значне збільшення кількості зареєстрованих безробітних, зокрема у 2015 р. [14; 15; 16].

Аналіз щомісячної динаміки кількості безробітних та потреби підприємств у працівниках на заміщення вакантних посад свідчить про наявність сезонних особливостей цих показників. Окрім того, вивчення щомісячних індикаторів міграційного руху доводять припущення про специфіку регіону, пов'язану з тимчасовими маятниковими, сезонними трудовими переміщеннями осіб, зайнятих у сільськогосподарській, рекреаційних сферах. Для Південного регіону актуальне залучення сезонної робочої сили з числа незайнятих і безробітних інших праценадлишкових районів. Зокрема, найбільша потреба підприємств у працівниках упродовж 2010–2015 рр. спостерігалася в період з травня по жовтень. Натомість кінець і початок року, зазвичай це грудень-лютий, були найважчими для працівників у плані пошуку робочих місць (див. Додаток Ж).

Значення показника навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце в Одеській області коливається в інтервалі від 2 до 9 осіб, набуваючи мінімального значення у вересні-жовтні 2011 р. У Херсонській області аналогічний показник варіюється у проміжку від 3 до 35 осіб, найвище навантаження спостерігалось у грудні 2015 р., що свідчить про посилення тенденції пошуку робочих місць наприкінці календарного року. У Миколаївській області, де активніше розвивається виробнича сфера, порівняно з іншими областями регіону, динаміка зміни показника навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне місце має дещо відмінний характер. Так, цей показник змінює своє значення від 7 до 21, набуваючи мінімального значення в серпні-жовтні 2011 і 2013 рр., максимального – у лютому 2011 р. [14; 15; 16].

Порівнюючи сальдо міграції окремих субрегіонів з кожним “міграційним партнером” того ж рівня, можна зробити висновки, що Одеська

область є лідером міграційного обсягу, маючи додатний приріст, порівняно з Миколаївською та Херсонською областями. Як бачимо, Одеському субрегіону за силою міграційного тяжіння поступаються інші області, хоча відповідно до статистичних даних, починаючи з 2013 р., він втрачає позиції лідера, натомість Миколаївська й Херсонська області є скоріше регіонами, що “віддають” населення (див. табл. 2.7, рис. 2.2). Більшу частину міграційного потоку приймають обласні центри. Разом з тим міграційна ситуація в Південному регіоні є відображенням міграційних тенденцій, наявних в Україні.

Таблиця 2.7

Тенденції міграції на Півдні України (2010-2016 рр.) [70; 71; 72]

Прибуло/вибуло	2010		2011		2012		2013		2014	2015	2016*
	У межах області/країни	Зовнішня	У межах області/країни	Зовнішня	У межах області/країни	Зовнішня	У межах області/країни	Зовнішня			
Одеська											
П	23 703	14 255	23 100	13 550	23 038	19 727	20 880	16 264	31 709	25 781	5 166
В	23 703	9 153	23 100	9 460	23 038	9 600	20 880	10 483	27 070	24 795	5 185
Миколаївська											
П	8 487	6 867	8 184	6 593	8 630	6 678	8 416	6 447	14 545	14 023	2 857
В	8 487	7 232	8 184	7 240	8 630	7 658	8 416	7 246	13 901	13 817	2 653
Херсонська											
П	8 751	6 312	8 589	6 201	8 033	5 968	7 545	5 469	13 401	12 646	2 536
В	8 751	7 462	8 589	7 328	8 033	7 842	7 545	7 386	14 259	12 947	2 448
Україна											
П	652 939	30 810	637 713	31 684	649 865	76 361	621 842	54 100	542 506	533 278	106 873
В	652 939	14 677	637 713	14 588	649 865	14 517	621 842	22 187	519 914	519 045	100 617

*Одеська область – статистика щодо міграційних потоків за січень-квітень 2016 р., Миколаївська, Херсонська – січень-березень 2016 р.

** До 2013 р. згідно з методикою вивчення статистичних показників міграції оцінювали переміщення в межах та поза межами області, з 2014 р. визначається загальний показник прибулих/вибулих без визначення напрямку й відстані переміщення, що пов'язано, у першу чергу, з розмежуванням функціональних обов'язків та повноважень Міністерства внутрішніх справ і Державної міграційної служби [14; 15; 16].

Найпривабливішими для мігрантів є обласні центри, зокрема м. Одеса. Аналіз соціально-просторової спрямованості міграційних потоків свідчить про наявність прямої залежності від розмірів середньомісячної заробітної

плати.

З іншого боку, якісний аналіз даних засвідчує, що внутрішня міграція в регіоні носить урбаністичний характер, тобто найпоширенішим видом міграції є переміщення, що вирізняються зміною типу поселень – з сільської місцевості до міської (див. Додаток Е). Про це свідчать дані статистики, зокрема, чисельність сільського населення в Одеській області скоротилася за останні 7 років на 6,6 тис. осіб, натомість міське населення збільшилося на 10,8 тис. осіб. У Миколаївській області число сільських жителів з 386,9 тис. осіб у 2009 р. зменшилось до 367,6 тис. осіб на початок 2016 р., чисельність міських жителів скоротилася з 808,9 до 790,6 тис. осіб. У Херсонській області чисельність жителів у сільських поселеннях скоротилася з 427,5 тис. осіб до 411,9 тис. осіб, поряд з тим кількість міських жителів зменшилась на 21,5 тис. осіб. Такі тенденції, з одного боку, пояснюються наявністю спаду народжуваності, з іншого - наявністю міграційних переміщень [14; 15; 16]. Пояснити наявні тенденції можна, скоріше за все, скороченням перспективи соціального часу або, інакше кажучи, заміною довготривалої перспективи, властивої стабільному періоду історії, короткостроковою.

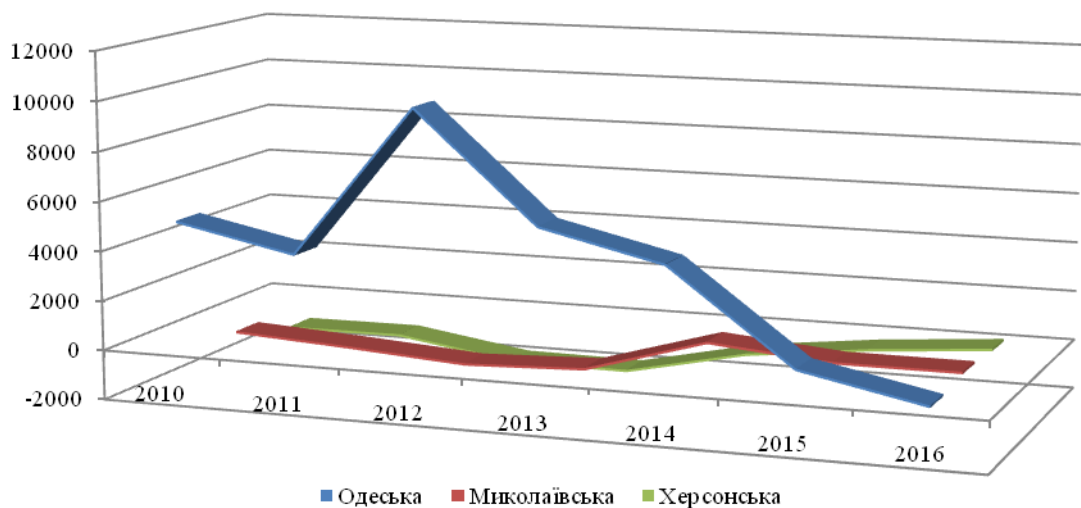


Рис. 2.2. Сальдо міграції населення за межами областей Півдня України (2010–2016 рр.)

Окремо слід звернути увагу на наявність нелегальної міграції на Півдні України, який використовується як міграційний коридор до країн Західної Європи та Центральної Америки. На думку А. Козаченко, аналіз виявлених випадків незаконної міграції дозволяє з'ясувати ряд способів її реалізації. Найнебезпечнішим видом міграції є схема, відповідно до якої громадяни через морські, вантажні порти здійснюють переміщення за маршрутами суден [34].

Використання Південного регіону, насамперед Миколаївської та Херсонської областей, для нелегального переміщення мігрантів до Західної Європи обумовлено рядом причин. По-перше, лише цей регіон має можливості щодо використання морського транспорту, який переважає в міграційних схемах у зв'язку з наявними технічними можливостями схову мігрантів і відсутністю належного контролю, обумовленого особливостями даного виду транспорту. По-друге, ці області не залучені до здійснення масштабних пасажирських перевезень, на відміну від Одещини, в силу цього не передбачено ні організаційних, ні технічних заходів щодо виявлення незаконних мігрантів. По-третє, значного розповсюдження отримала регіональна транзитна міграція – громадяни сусідньої Молдови напівлегально прибувають на територію України з метою подальшого переміщення на територію Росії [34].

Підбиваючи підсумки, зазначимо, що внутрішні переміщення є більш поширеною формою зміни місця проживання, за проаналізованими даними вони майже в 10 разів переважають за обсягом зареєстровані випадки зовнішньої міграції. Більше половини усіх переїздів здійснюється всередині регіонів і лише трохи менше 1/3 – між регіонами держави. Переважають переміщення між містом і селом, що характеризуються бурхливими процесами індустріалізації та урбанізації, сільське населення скорочується в основному за рахунок відтоку представників молодого покоління, інтенсивність вибуття якого в 3–4 рази вища, ніж інших вікових груп сільського населення.

Внутрішні переміщення робочої сили стримуються: дефіцитом і високою вартістю купівлі та оренди житла в обласних центрах як осередках міграційних потоків; відсутністю розгалуженої системи посередництва у працевлаштуванні; порядком реєстрації місця проживання та наявністю доступу до багатьох соціальних послуг. Внутрішні переміщення працівників за місцем фактичного проживання та роботи, зазвичай, не зареєстровані, тому статистично не обліковуються. Для оцінки їхньої чисельності використовуються непрямі методи з урахуванням даних щодо зайнятості, сплати податків, споживання продуктів харчування або ж вибірккові обстеження. На превеликий жаль, статистично значимі дослідження населення з проблем внутрішньої міграції (на відміну від обстежень зовнішньої міграції) мають характер поодиноких, епізодичних або навіть рідкісних.



Рис. 2.3. Розподіл внутрішньо переміщених осіб за областями [81]

Важливо підкреслити, що, виїжджаючи на роботу до міст, громадяни залишаються в правовому полі держави і вже завдяки цьому є краще захищеними, ніж мігранти, працевлаштовані за кордоном, які переважно

зайняті неофіційно, тобто не користуються належною повнотою трудових прав, позбавлені соціальних гарантій.

Починаючи з 2013 р., численні внутрішні переселення в Україні, спричинені анексією АР Криму та воєнними діями на Донбасі, у Луганську, носять вимушений характер. Вимушені міграції принципово відрізняються від добровільних, спрямованих на покращання матеріального та соціального становища, тим, що, навпаки, спричиняють втрату соціального статусу та руйнування добробуту переселенців. На кінець квітня 2016 р. з тимчасово окупованої території та районів проведення антитерористичної операції до інших регіонів загалом переселено 1 030,9 тис. осіб (639,3 тис. сімей), у тому числі: з Донецької і Луганської областей – 1 008,7 тис. осіб; з АР Крим і міста Севастополь – 22,2 тис. осіб. Найбільші потоки внутрішнього переміщення осіб протягом звітного тижня були спрямовані у східні та південні регіони України (Луганська, Київська та Одеська області) [81].

За оперативними даними Державної міграційної служби станом на 21.04.2016 р. до Одеської області переселено 37 093 осіб (з них 35 650 з Донецької та Луганської областей, 2 043 з АР Крим); Миколаївської – 8 576 (з них 7 221 з Донецької та Луганської областей, 1 355 з АР Крим); Херсонської – 11 700 (з них 10 622 з Донецької та Луганської областей, 1 078 з АР Крим) [81].

За період з початку 2014 р. по травень 2016 р., з початку окупації АР Крим та проведення АТО, до Херсонського регіонального центру зайнятості звернулося за допомогою у працевлаштуванні 1 355 мешканців АР Крим, Донецької та Луганської областей, до Одеського і Миколаївського – 2 309 та 1 157 осіб відповідно. З них працевлаштовані на Херсонщині 465 осіб, на Одещині – 735, на Миколаївщині – 433. Майже кожний п'ятий безробітний із числа внутрішньо переміщених осіб влаштувався на місце робітника з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою устаткування і машин, 16,0 % – на місця найпростіших професій, 13,0 % – на місця законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів. За видами

економічної діяльності майже третина безробітних із числа внутрішньо переміщених осіб були працевлаштовані в сільському та лісовому господарствах, кожний п'ятий безробітний – в оптовій та роздрібній торгівлі; 8 % – у державному управлінні й обороні; по 6,3 % – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, тимчасове розміщення й організації харчування [70; 71; 72].

Безробітними з числа переселенців є переважно представники жіночої статі. Вікова структура безробітних з числа ВПО суттєво відрізняється від структури безробітних інших категорій. Зокрема частка молоді у віці до 35 років серед переселенців становить понад 46,65 %, питома вага осіб, старших ніж 45 років, становить 22,7 % [70; 71; 72].

Більшість внутрішньо переміщених осіб перебувають у найближчих до місць попереднього проживання регіонах, що свідчить про намір повернутися до покинутих домівок. Якщо говорити про особливості Південного регіону щодо внутрішніх переміщень, слід зауважити, що переважна більшість мігрантів – це біженці з АР Криму, зони АТО та військовослужбовці. Надмірна концентрація переселенців лягає важким тягарем на інфраструктуру, ринок праці та житла регіонів вселення. Водночас, за даними соціологів, частина внутрішньо переміщених осіб орієнтується на постійне проживання в інших регіонах України [81].

Незважаючи на активне вивільнення робочої сили й високий рівень безробіття, у деяких регіонах Півдня спостерігається нестача трудових ресурсів, яка частково заповнюється за рахунок мігрантів із сільської місцевості. На сьогодні вже не безробіття є головною проблемою вітчизняного ринку праці, а низька оплата праці.

Менше можливостей у некваліфікованих робочих. Багато підприємств, особливо сільських, надають перевагу вимушеним мігрантам, а не місцевим працівникам, оскільки це достатньо дешева, кваліфікована й дисциплінована робоча сила. Мігранти стикаються з певними проблемами на ринках праці. Основною з них є проблема невідповідності праці основної професії і рівня

кваліфікації мігрантів. Завдяки цьому знижується їх професійно-кваліфікаційний рівень. Унаслідок переїзду часто виникають переміщення всередині кваліфікаційних груп.

Слід також виокремлювати проблеми, пов'язані зі зміною робочого місця (тимчасової зміни місця проживання, перекваліфікації) та адаптацією до нового підприємства, трудового колективу, виду праці.

Таблиця 2.8

Зведена таблиця показників трудової міграції та соціально-економічного розвитку субрегіонів [14; 15; 16; 70; 71; 72; 81]

Показники / Область		Одеська	%	Миколаївська	%	Херсонська	%
Співвідношення груп населення, тис. осіб	0–15	392,6	16,7	188,1	16,2	177,8	16,8
	16–59	1 468,3	62,2	716,3	61,9	653,7	61,6
	60 і старше	498,4	21,1	253,1	21,9	229,4	21,6
	міське	1 597,4	66,8	790,6	68,3	650,5	61,2
	сільське	792,9	33,2	367,6	31,7	411,9	38,8
Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб		1 048,7	70,2	540,9	74,4	487,2	73,4
Зайняте населення працездатного віку, тис. осіб		978,6	65,8	491,4	67,6	436,4	65,7
Безробітне населення працездатного віку, тис. осіб		70,1	6,7	49,5	9,2	50,8	10,4
Середньомісячна заробітна плата, грн.		3 814,50		3 984,33		3 122,64	
Сукупні витрати домогосподарства, грн.		3 979,56		4 249,8		3 918,0	
Чисельність населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами на місяць, нижчими за прожитковий мінімум, тис. осіб		98,2	4,4	89,3	7,8	177,1	16,8
Введення в експлуатацію заг. площі житла, тис. м ²		463,8		168,32		40,5	
Обсяг капітальних інвестицій, тис. грн.		5 320,4		5 761,5		1 682,5	
Міграційний приріст, осіб		1 000		206		-301	
Нелегальна міграція, осіб		176		50		74	
Вимушені переселенці, осіб		37 693		8 576		11 700	
Працевлаштування вимушених переселенців, осіб		735	1,95	433	5,05	465	3,97

Узагальнення показників розвитку соціально-економічного простору Південного регіону і оцінка трудовіграційних процесів дозволила виокремити Одеський, Херсонський, Миколаївський субрегіони, які характеризуються різним рівнем міграційних відтоків, міграційної привабливості й економічного потенціалу (див. табл. 2.8).

Нинішній етап розвитку трудовіграційних процесів в Україні в цілому і на Півдні країни зокрема характеризується зменшенням масштабів зовнішньої міграції та посиленням внутрішньої, що спричинене зовнішніми об'єктивними чинниками (з одного боку, наявною міграційною кризою в країнах ЄС, з іншого – нестабільною соціально-політичною, фінансово-економічною ситуацією в Україні). Відсутність достовірної інформації щодо загальної чисельності мігрантів, мотивації та соціально-просторової спрямованості переміщень, стихійність і некерованість протікання трудовіграційних процесів значною мірою ускладнюють цілеспрямоване керування з боку державних органів як країн/регіонів прибуття, так і країн/регіонів вибуття. З огляду на це, найперше актуалізується потреба з'ясування провідних мотивів, причин здійснення переміщень, а також оцінки соціально-економічних наслідків трудової міграції українців як на рівні регіонів, так і на рівні країни в цілому.

2.3. Вплив трудової міграції на соціально-економічний, політико-правовий та соціокультурний розвиток Південного регіону

Вивчення характеру й інтенсивності впливу трудовіграційних процесів на економіку як країни в цілому, так і конкретного регіону є важливим, але дуже складним завданням. Економіка кожного регіону України має свої територіальні особливості, чисельно простежується за окремими показниками соціально-економічного розвитку, але за умов

загальнодержавної кризи ці специфічні риси можуть різко загострюватись. Саме тому аналіз соціально-економічних чинників та наслідків трудових переміщень повинен ґрунтуватися передусім на врахуванні різниці рівня та якості життя населення регіонів.

Як і будь-яке інше соціально-економічне явище, трудова міграція є детермінуючим чинником, наслідки, якого проявляються як в регіонах/країнах-донорах, так і в регіонах/країнах-реципієнтах. Обом сторонам переміщення робочої сили приносить як вигоди, так і втрати. Вивчення статистичної інформації дозволяє робити висновки про те, що, зазвичай, більше вигод отримують регіони/країни вибуття, а в регіонах/країнах прибуття втрати перевищують вигоди. У межах світового господарства загалом вільна трудова міграція є суто позитивним явищем, насамперед через те, що свобода переміщення надає змогу людству стрімко збільшувати обсяги світового виробництва, урівноважуючи потреби й пропозиції ринку праці.

Особливістю міграційної ситуації та міграційної політики в Україні є те, що наша держава виступає одночасно країною походження, призначення і транзиту мігрантів. Це спричиняє, з одного боку, численні проблеми, а з іншого – надає переваги й нові можливості, пов'язані з міграцією.

Наслідки трудоміграційних процесів можна умовно поділити на групи залежно від характеру впливу й сфери їх прояву, окремо визначити, з одного боку, соціально-економічні, демографічні, морально-психологічні, культурно-освітні, політико-правові вигоди й втрати, з іншого – оцінити вплив на макро- (для суспільства/держави) та мікрорівні (для конкретної людини, трудового мігранта).

Систематизуючи матеріали досліджень щодо сутнісних особливостей та специфіки впливу різного роду видів трудової міграції, І. Кукурузда, Т. Ромащенко [137, с. 88–91] виділили ряд їх наслідків, які ми пропонуємо доповнити (уточнення автора виділено курсивом) й групувати на макро- та мікрорівні.

1. *На макрорівні (суспільство/регіон/держава):*

Позитивні наслідки в соціально-економічній сфері:

- зменшення напруги в суспільстві, часткове подолання бідності в країні шляхом поліпшення матеріального становища безпосередніх мігрантів та їхніх сімей, прискорення формування середнього класу;
- надходження міграційного капіталу (грошових переказів), який може бути використаний не лише задля підвищення добробуту окремих домогосподарств, але й для пожвавлення економічного розвитку країни;
- розвиток малого й середнього бізнесу за рахунок капіталовкладень колишніх трудових мігрантів, розширення можливостей зайнятості через створення нових робочих місць;
- *зниження тиску на ринку праці за рахунок скорочення обсягів зареєстрованого й прихованого безробіття.*

Соціально-економічні негативні наслідки:

- тимчасова або незворотна втрата значної частини трудового потенціалу (особливо науковців та висококваліфікованих фахівців), що призводить до сповільнення темпів інноваційного розвитку держави, гальмування науково-технічного прогресу;
- часткова або повна декваліфікація вітчизняної робочої сили внаслідок потрапляння переважно на вторинний ринок праці та виконання нею низькокваліфікованих робіт;
- активізація інфляційних процесів на національному ринку внаслідок надходження валютної маси без відповідного збільшення купівельної спроможності переважної частини населення;
- поглиблення майнового розшарування, зміни в соціально-статусній структурі суспільства;
- нівелювання соціальної значущості працевлаштування в рідному регіоні/країні через формування хибного уявлення про відсутність можливості досягти бажаного, задовольнити інтереси, отримати належний рівень добробуту і впевненості, що це можливо лише завдяки трудовій

міграції;

– збільшення демографічного навантаження на працівників внутрішнього ринку;

– нерентабельність та втрати від вкладень в освіту і підготовку фахівців;

– зменшення податкових надходжень та відрахувань до соціальних фондів.

Втрати в політико-правовій сфері:

– виникнення політичних та економічних претензій до України з боку держав-реципієнтів внаслідок збільшення на їх території українських нелегалів;

– поширення негативного іміджу України, влада якої неспроможна створити належні умови праці для забезпечення високого рівня життя своїх громадян (престиж держави на міжнародній арені може також знижуватися через безпосередні негативні дії самих мігрантів);

– звуження електоральної бази, що призводить до деформації політичної ситуації в країні.

Політико-правові позитивні наслідки:

– налагодження міжнародних зв'язків, формування спільного вільного ринку трудових ресурсів, узгодження трудових переміщень;

– розвиток міжнародного партнерства в цивілізованому форматі, удосконалення нормативно-правової бази регламентації трудових переміщень, формування легальних міграційних мереж;

– усвідомлення масштабів і наслідків трудової міграції, що спонукає державні органи влади формувати, запроваджувати й реалізовувати ефективні, адекватні соціальні механізми управління трудовими переміщеннями в межах/за межами країни.

Демографічні позитивні зрушення:

– за певних обставин можливе збільшення народжуваності в сім'ях молодих мігрантів завдяки поверненню останніх на батьківщину і вирішенню

ними нагальних матеріальних проблем.

Негативні демографічні наслідки:

- старіння нації;
- загострення демографічної кризи за рахунок відтоку молоді репродуктивного віку;
- безпосередні зміни в кількісному та якісному складі структури населення в результаті переїзду на постійне місце проживання до іншого регіону/країни й переходу трудової міграції з тимчасової, періодичної у постійну.

Вигоди в культурно-освітній сфері:

- підвищення загального культурного, освітнього рівнів українських заробітчан;
- опанування іноземними мовами та звичаями регіонів/країн перебування, розширення світогляду;
- активізація процесів акультурації, формування толерантного ставлення до представників інших народів світу.

Негативні культурно-освітні наслідки:

- загальна невіра, втрата національної самосвідомості, засвоєння чужих звичаїв, невластивого менталітету та ін.

2. На мікрорівні (трудового мігранта/домогосподарства):

Позитивні наслідки соціально-економічного характеру:

- підвищення рівня добробуту, якості життя окремих категорій працівників та членів їх родин;
- здобуття нового професійного досвіду, можливості кар'єрного зростання, підвищення рівня кваліфікації, освоєння нових видів діяльності;
- розширення економічного світогляду, усвідомлення й розуміння реальних умов функціонування світової ринкової економіки;
- ознайомлення з новітніми технологіями та методами організації праці, набуття важливого досвіду ефективної організації праці, набуття важливого досвіду ефективної організації і цивілізованого ведення

підприємницької діяльності в умовах ринкового способу господарювання.

Соціально-економічні втрати:

– дискримінація та експлуатація іноземними роботодавцями наших громадян, які, зазвичай, перебувають на чужині нелегально і, відповідно, не можуть розраховувати на адекватний соціальний захист;

– *нижчий рівень заробітної плати, порівняно з місцевими жителями;*

– *нелегальна або напівлегальна зайнятість на важких, часто ненормованих, шкідливих для здоров'я роботах.*

Демографічні позитивні наслідки:

– *реєстрація нових шлюбно-сімейних відносин.*

Демографічні втрати:

– *окреме проживання членів родини й руйнування шлюбно-сімейних відносин, проблеми виховання дітей.*

Морально-психологічні вигоди:

– виховання відповідальності за власну долю та долю своєї родини, позбавлення сліпої віри в те, що винятково держава є гарантом забезпечення кожного громадянина адекватними життєвими благами, гідними умовами життя;

– позитивні зрушення у психології колишніх трудових мігрантів, що після повернення спонукають до реалізації на практиці набутих за кордоном знань, умінь, навичок, досвіду в різних сферах суспільного життя;

– *набуття навичок, досвіду проживання в умовах демократичного суспільства;*

– *підвищення рівня патріотичних настроїв, національної свідомості, формування бажання відбудувати рідний регіон/країну.*

Негативні прояви в морально-психологічній сфері:

– поширення соціального сирітства за живих батьків-заробітчани;

– *проблеми незахищеності жертв сексуального насилля, торгівлі людьми;*

– *наявність значної культурної дистанції, відсутність механізмів*

аккультурації, як наслідок – поява таких суспільних явищ, як маргіналізація, сепаратизм тощо;

– погіршення стану психологічного та фізіологічного здоров'я трудових мігрантів через виснажливу працю, нестерпність умов перебування в чужій країні, як наслідок – апатія, безініціативність, відособленість, депресія;

– складнощі адаптації до нового трудового колективу, організації, виду діяльності;

– конфліктні ситуації на ґрунті міжетнічних, міжнаціональних, культурних непорозумінь.

Аналізуючи наслідки трудової міграції на макро-, мікрорівнях у різних сферах суспільного життя, зазначимо, що в соціально-економічному плані виграє мігрант, натомість програє держава, тоді як у політико-правовій сфері позитивні зрушення на рівні держави суттєво помітні. У демографічному плані переважають скоріше негативні тенденції як на рівні держави, так і на рівні конкретних домогосподарств, до складу яких входять трудові мігранти. У культурно-освітньому просторі виграє як сам заробітчанин, так і регіон/країна прибуття, з точки зору морально-психологічних наслідків більше все ж страждає трудовий мігрант.

Багатоаспектний вплив трудовіміграційних процесів на різні сфери суспільного життя населення вимагає активізації зусиль щодо захисту інтересів громадян, урахування особливостей переміщень робочої сили в соціально-економічному просторі регіону.

Ключові моменти вирішення проблеми трудової міграції та подолання її негативних наслідків полягають у розробці нормативно-правових документів, які б забезпечили можливість оцінки реальної ситуації на локальному, регіональному та загальнонаціональному рівні, сприяли б упорядкуванню міграційних потоків.

Визначені вище вигоди/втрати більшою мірою стосуються зовнішньої міжнародної міграції трудових ресурсів населення, але не оминають увагою й

певною мірою стосуються внутрішніх трудовіграційних процесів.

Вивчення ступеню та характеру впливу трудовіграційних процесів на соціально-економічний розвиток регіону можна здійснювати в декількох напрямках, зокрема, аналізуючи зміни демографічної ситуації, динаміку соціально-економічних характеристик рівня життя населення (якість життя, криміногенна та санітарно-епідеміологічна ситуація, міжетнічні конфлікти), стан ринку праці (попит і пропозиція робочої сили, рівень безробіття, структура зайнятості, умови праці й рівень її оплати), рівень розвитку виробничих сил (див. рис. 2.4).

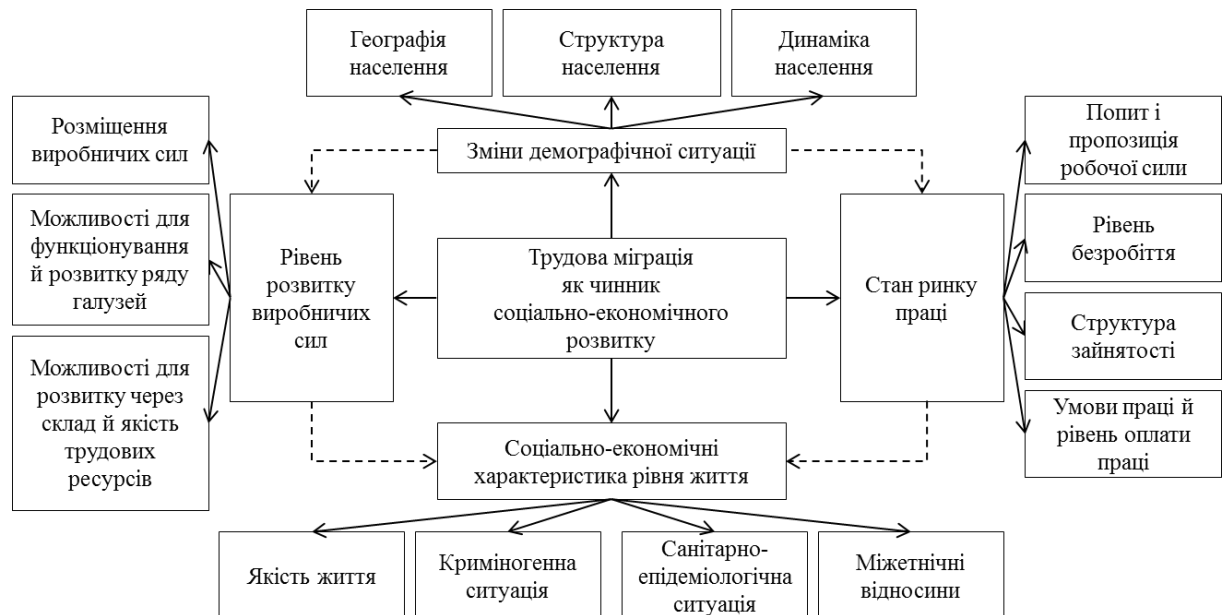


Рис. 2.4. Вплив трудової міграції на соціально-економічний розвиток регіону

Частково це завдання було виконано в попередньому підрозділі, але, оцінюючи всі наслідки трудової міграції для соціально-економічного розвитку регіону в розрізі областей маємо проаналізувати характер взаємозв'язку міграційного руху населення та змін чисельності людських трудових ресурсів, а також простежити наявні тенденції. Найяскравіше в кількісному значенні їх відбивають такі статистичні показники, як:

– показники рівня та якості життя (чисельність населення з доходами,

нижчими від величини прожиткового мінімуму, споживчі витрати на душу населення);

– інвестиційно-інноваційні показники (уведення в дію житлових будинків, кількість малих підприємств, чисельність студентів закладів вищої професійної освіти, обсяг капітальних інвестицій).

Економічна орієнтація регіонів, їх галузева спеціалізація в контексті зміни ринкової кон'юнктури безпосередньо впливають на рівень оплати праці робітників, відповідно спад промисловості неминуче спричинив зниження рівня життя населення Одеської та Миколаївської областей (див. табл. 2.9). Істотним фактором регіональної диференціації рівня життя населення вважається стан ринку праці, тобто високий рівень безробіття, що призводить до бідності населення. Зважаючи на те, що показники безробіття працездатного населення істотно не змінювалися за останні п'ять років, можна припустити, що сучасна ситуація є, скоріше за все, наслідком нелегальної внутрішньої трудової міграції.

Таблиця 2.9

Диференціація життєвого рівня населення [14; 15; 16]

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Чисельність населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами на місяць, нижчими за прожитковий мінімум:										
Одеська	тис. осіб	1 225,2	308,3	239,1	243,8	218,3	225,0	146,7	156,2	98,2
	у відсотках до загальної чисельності населення	54,2	13,7	10,7	10,9	9,8	10,1	6,6	7,0	4,4
Миколаївська	тис. осіб	492,2	168,1	79,0	42,1	75,7	64,9	76,0	128,4	89,3
	у відсотках до загальної чисельності населення	40,0	14,1	6,7	3,6	6,5	5,6	6,6	11,2	7,8
Херсонська	тис. осіб	681,7	189,9	134,0	168,7	232,8	104,7	167,8	171,6	177,1
	у відсотках до загальної чисельності населення	61,5	17,3	12,3	15,6	21,7	9,8	15,8	16,2	16,8
Довідково: середньорічний розмір прожиткового мінімуму (у середньому на одну особу на місяць, грн.)		463,8	518,5	607,5	638,5	843,2	914,1	1042,4	1113,67	1176,0

Задоволення потреб членів домогосподарств є індикатором підвищення добробуту населення загалом, а це в кінцевому підсумку є показником економічного зростання країни. Ступінь задоволення потреб залежить від рівня доходів домогосподарств, тому витрати на потреби домогосподарств формуватимуться та залежатимуть від них.

Існує два способи задоволення потреб домогосподарств: це використання доходів задля здійснення витрат та забезпечення своїх потреб на основі власної трудової діяльності. Дані статистики свідчать про те, що сукупні витрати домогосподарств повсякчасно зростають, що пов'язано насамперед зі зростанням цін, і аж ніяк не зі збільшенням витрат чи зміною їх якісного складу.

Таблиця 2.10

Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. [14; 15; 16]

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Одеська	1 329,38	1 608,35	2 339,22	2 498,43	3 221,48	3 312,11	3 345,62	3 530,25	3 979,56
Миколаївська	1 555,8	1 818,5	2 902,7	3 030,0	3 295,2	3 797,4	4 015,7	4 018,4	4 249,8
Херсонська	1 326,8	1 702,0	2 245,4	2 144,6	2 612,3	3 395,2	3 380,1	3 436,8	3 918,0

Таблиця 2.11

Уведення в експлуатацію загальної площі житла, тис. м² [14; 15; 16]

	2011	2012	2013	2014	2015
Одеська	463,0	260,1	383,8	698,6	463,8
Миколаївська	–	120,41	122,06	105,16	168,32
Херсонська	64,0	105,8	126,4	53,8	40,5

Розвиток житлового будівництва безпосередньо пов'язаний з величиною та динамікою оплати праці. Згідно з наведеними даними обсяги введення в експлуатацію нового житла мають позитивну динаміку в Миколаївській області (див. табл. 2.11). Наявність пропозицій щодо будівництва нового житла без суттєвого скорочення наявного житлового фонду (за рахунок виведення з фонду житла, непридатного для життя) пояснюється лише значним суспільним попитом, який не задовольняється

існуючим ринком житла. За умови, що чисельність постійного населення скорочується, пояснити цю тенденцію можна лише гіпотетично припустивши, що це наслідок прибуття до цього субрегіону нових жителів, зокрема трудових мігрантів.

Якщо спробувати пояснити ці процеси штучного вимивання корінного населення регіону (декоренізації) за відсутності в нього капіталу для набуття нерухомості, то стає зрозумілим, що колонізація регіону новоприбульцями є прямим курсом на зміну його етносоціального профілю. Адже люди, які освоюють новий житловий фонд, вочевидь, характеризуються певними соціально-груповими ознаками. З іншого боку, слід зауважити, що вартість житла в більшості областей України настільки висока, що воно доступне лише громадянам з доходами, значно вищими за середні, тому таке зростання обсягів будівництва житла може свідчити про наявність тіньових грошових оборотів, нелегальної зайнятості в регіоні.

Інвестиційна привабливість регіону, беззаперечно, є провідним чинником його успішного соціально-економічного розвитку й прискорення інноваційних зрушень, адже вона забезпечує функціонування об'єктів господарювання, підвищує їх конкурентоспроможність. Аналізуючи інвестиційну діяльність Південного регіону, зазначимо, що у 2015 р. підприємствами й організаціями Миколаївської області освоєно 5,7615 млн. грн. капітальних інвестицій, що на 37,81 % більше, ніж у попередньому році (див. табл. 2.12). Питання інвестування Херсонської та Одеської областей, спрямоване на оновлення основних фондів підприємств, є ключовим у вирішенні проблеми активізації їх інноваційно-інвестиційного розвитку.

Таблиця 2.12

Обсяг капітальних інвестицій, тис. грн. [14; 15; 16]

	2011	2012	2013	2014	2015
Одеська	4 398,4	8 144,5	5 652,4	5 107,4	5 320,4
Миколаївська	4 822,04	4 166,43	4 603,84	3 582,85	5 761,5
Херсонська	1 621,9	1 396,6	1 290,0	1 339,2	1 682,5

Розвиток малого бізнесу в регіоні – перший крок до формування середнього класу як основи стабільного суспільного життя. Скорочення виробництва й стрімке зменшення кількості робочих місць стало поштовхом до активізації самозайнятості населення, у результаті чого найбільш ініціативні та рішучі наважувалися засновувати власну справу. На жаль, суттєвих змін щодо чисельності малих підприємств у регіоні за останні роки не відбулося, що може свідчити про перетікання даного класу в тінь (як наслідок поглиблення соціально-економічної кризи регіону), неминучі скорочення грошових надходжень до бюджету областей та ріст реального безробіття (див. табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Число малих підприємств [14; 15; 16]

	2012	2013	2014	2015
Одеська	23 641	25 039	23 048	23 046
Миколаївська	9 802	10 400	10 105	10 229
Херсонська	7 298	7 802	7 877	7 735

На фоні зниження чисельності працездатного населення, зростання рівня безробіття, доволі високі й суттєво незмінні показники кількості студентів закладів вищої професійної освіти, свідчать передусім про нерентабельність вітчизняної системи освіти, яка готує кваліфіковані кадри для інших країн. Інтеграція до Європейського освітнього простору значною мірою посилює тенденції зовнішньої трудової міграції молодого покоління (див. табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Чисельність студентів закладів вищої професії [14; 15; 16]

Область/Рік	2009/2010		2010/2011		2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016	
	I-II	III-V	I-II	III-V	I-II	III-V	I-II	III-V	I-II	III-V	I-II	III-V	I-II	III-V
Одеська	14,7	128,2	15,4	127,2	17,2	118,6	13,6	114,3	13,6	110,2	12,5	103,8	14,6	97,9
Миколаївська	7,8	48,0	7,7	47,4	7,2	42,5	7,4	40,3	7,8	37,3	6,3	37,2	6,1	33,3
Херсонська	9,5	29,9	10,0	28,5	7,8	24,7	6,4	23,9	6,3	23,2	5,9	21,4	6,7	20,5

На сьогодні соціально-економічний розвиток регіону ознаменований масштабними трансформаціями у сфері виробництва, господарювання, життєдіяльності суспільства. Насамперед суспільні перетворення в сільській місцевості позначаються на виробничому потенціалі аграрної галузі, що потенційно слугує фактором формування міграційних намірів.

Трудоміграційні наміри робочої сили є детермінуючим чинником, який має різноманітні наслідки як для зовнішньої, так і внутрішньої трудової міграції. Зовнішня міграція в основному складається з потоків тимчасових трудових мігрантів, які перебувають за кордоном. Властива нашому регіону внутрішня міграція населення, здебільшого з сільської місцевості та міських поселень, має на меті здобуття вищої освіти, працевлаштування (основними факторами, що стимулювали жителів сіл і міських поселень мігрувати в місто, є обмежені можливості зайнятості на селі за межами сільськогосподарського виробництва і високий ризик бідності). Подібні тенденції яскраво описані в межах соціоекологічної концепції міграції представниками урбаністичної соціології Чиказької школи, які розглядають трудову міграцію як показник і прискорювач соціальної мобільності, а провідною детермінантою активізації трудових переміщень вважають саме процеси індустріалізації та урбанізації [89, с. 385; 210, с. 289].

До позитивних наслідків трудової міграції регіону слід віднести зниження рівня бідності сільських жителів, як наслідок – зменшення соціальної напруги в регіональному соціумі за рахунок отримання більшої заробітної плати, покращення рівня життя працівників та членів їхніх родин, здобуття нового професійного досвіду, підвищення рівня кваліфікації, розширення світогляду, розуміння реальних умов ринкової економіки.

Підбиваючи підсумки, зауважимо, що причини, які викликають міграцію, дещо нагадують стресові. Більшість виїздів з регіону пов'язані з особистими, сімейними обставинами – позбувшись важливого, іноді основного джерела доходів, люди були змушені мігрувати, це стало стратегією виживання багатьох сімей. Можна припустити, що майже всі

особисті та сімейні обставини обумовлені економічними причинами, оскільки соціально-економічна захищеність служить вирішальним чинником як для країни в цілому, так і для кожної людини зокрема. Таким чином, економічні інтереси й матеріальні стимули займають значне місце в психологічних установках на міграцію. До демографічних чинників можна віднести територіальні відмінності в структурі населення за статтю, віком, кількісному складі сімей, які здійснюють істотний вплив на режим відтворення робочої сили і на її здатність до територіального пересування. Так, у районах, де значна частина населення в активному працездатному віці, інтенсивність міграції істотно зростає.

Слід також звернути увагу на наслідки, що виникають внаслідок переміщення населення з села в місто. Трудова міграція належить до категорії соціально-економічних явищ і рішення про неї може бути для потенційного сільського мігранта цілком виправданим, незважаючи на наявність міського безробіття. У цій ситуації мотивом ухвалення такого рішення служать не стільки відмінності в рівні існуючих заробітків у селі і в місті, скільки очікуваний дохід на новому місці роботи. Мігрант здійснює порівняння можливостей ринку робочої сили в міських і сільських районах, щоб отримати максимум вигоди від переміщення та зміни робочого місця. Її очікуваний розмір визначається різницею в оцінці сільської і промислової праці, а також ступенем вірогідності отримання в місті роботи. По суті, теорія стверджує, що люди (які працюють або шукають роботу) порівнюють очікувані доходи в рамках досяжного тимчасового періоду в місті (різницю між доходами і витратами міграції) із середніми доходами в аграрному секторі. Якщо перші виявляються більшими, то ухвалюється рішення про міграцію.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що трудова міграція може виступати інструментом росту й розвитку як регіонів-реципієнтів, так і регіонів-донорів. У регіоні прибуття трудові мігранти можуть допомогти вирішити проблеми нестачі робочої сили й знизити напруженість на ринку

праці, фінансувати схеми виплати пенсій з поточних доходів і системи соціального забезпечення, що перебуває під великим тиском в силу старіння корінного населення.

Аналіз економічних і демографічних наслідків трудової міграції для Південного регіону свідчить про те, що позитивний міграційний ефект доволі незначний, якщо не брати до уваги зняття напруги на національному ринку праці, головною втратою від трудової міграції є нанесення шкоди населенню й людському капіталу.

Це обумовлено тим, що трудова міграція виключена з національних стратегій зайнятості, боротьби з бідністю та економічного розвитку. Органи державного управління регіонів-донорів повинні ставитися до трудової міграції як до проблеми і не намагатися вбачати в ній перспективи розвитку, у той час як регіони-реципієнти прагнуть отримати від міграційних потоків робочої сили максимальну вигоду. Як наслідок, досі в Україні не створено сприятливих умов для формування людського капіталу, циркуляції інтелектуального потенціалу й виробничого внеску з боку трудових мігрантів. У цілому внутрішня міграція характеризується переважно негативними наслідками: з одного боку, здійснюється переміщення цілеспрямованих осіб, скупчення населення в межах великих обласних міст, з іншого – відбувається стрімке скорочення чисельності сільського населення. Головною причиною цього є диспропорція у рівні соціально-економічного розвитку між містом і селом.

Висновки до другого розділу

Вивчення специфіки соціально-просторового розташування і характеристик соціально-економічного розвитку Південного регіону України, який об'єднує Одеську, Миколаївську та Херсонську області,

дозволило констатувати наявність у Причорноморському економічному районі такого соціально-економічного простору, який можна вважати сприятливим фоном для активізації трудовіграційних процесів, тобто як для внутрішніх, так і зовнішніх переміщень робочої сили, що характеризуються наявністю економічних, демографічних, екологічних, географічних, соціально-політичних та соціокультурних передумов для їх позитивної динаміки.

Соціально-політична й фінансово-економічна криза в нашій країні стала причиною появи нової, п'ятої хвилі міграції, що вирізняється від чотирьох попередніх поєднанням соціально-економічних та політичних детермінант (до традиційних трудових мігрантів приєдналися біженці, переселенці й середній клас). Цей етап розвитку трудової міграції характеризується зменшенням масштабів зовнішньої міграції й посиленням внутрішньої, що спричинене зовнішніми об'єктивними чинниками (з одного боку, наявною міграційною кризою в країнах ЄС, з іншого – нестабільною ситуацією в Україні).

Аналіз основних статистичних показників соціально-економічного розвитку Причорноморського економічного району й оцінка впливу трудової міграції на них у розрізі областей дозволив виділити субрегіони, функціонування яких і визначає специфіку трудовіграційних процесів Південного регіону України:

– Одеський субрегіон, що характеризується низьким рівнем міграційних відтоків, високою міграційною привабливістю і значним економічним потенціалом (додатне значення сальдо міграції; найнижчий у регіоні показник безробіття; друге місце в Україні за кількістю зареєстрованих нелегальних мігрантів; найвищий у регіоні рівень життя населення);

– Херсонський субрегіон міграційного відтоку з низьким рівнем соціально-економічного розвитку (від'ємне значення сальдо міграції; найвищий у регіоні показник безробіття; найнижчий у регіоні рівень життя населення);

– Миколаївський субрегіон високої міграційної привабливості з середнім рівнем соціально-економічного розвитку (від’ємне значення сальдо міграції; середній показник безробіття; найвищий у регіоні рівень розвитку житлового будівництва, капіталовкладень та інвестицій).

Трудоміграційний тренд Південного регіону України характеризується наявністю внутрішньої міграції центробіжного спрямування, посиленими процесами урбанізації. Обласні центри здатні утримувати населення за рахунок його постійного притоку з інших міст і сільських поселень, винятком є курортно-рекреаційні осередки. Як і сільська місцевість, невеликі міста втрачають переважно молодь, що формує контингент студентів і складає значну частину трудових мігрантів, які переміщуються в пошуках нового, кращого життя до великих міст.

Концептуальним підґрунтям для розуміння активізації процесів трудових переміщень населення можуть бути:

– інституційна теорія міграції (теорія економічного інституціоналізму), що пояснює причини переважання нетривалих переміщень трудових мігрантів до географічно близько розташованих сусідніх країн;

– концепція людського капіталу акцентує увагу на економічній доцільності людської поведінки як провідній детермінанті втрати демографічного складу населення, відтоку висококваліфікованої робочої сили;

– неомарксистська соціологічна теорія, яка в якості генералізуючої детермінанти позитивної динаміки трудових переміщень розглядає світовий ринок праці;

– конфліктологічна теорія намагається визначити місце і роль влади у врегулюванні економічних, політичних конфліктів між трудовими мігрантами і постійними жителями;

– структурно-функціоналістська парадигма дозволяє пояснити існування явних і латентних функцій трудової міграції;

– структурно-діяльнісний підхід дає можливість провести паралелі між

невідповідністю рівня оплати праці та фактичною вартістю життя в державі, монопольним становищем роботодавців і тінізацією національного ринку праці;

– асиміляційна концепція пояснює підвищення рівня правової культури трудових мігрантів за кордоном за його суттєво нижчих показниках на території України;

– теорія міграційних мереж пояснює активізацію переміщень робочої сили за рахунок наявної соціальної комунікації між нинішніми, колишніми й потенційними трудовими мігрантами.

Акцентуючи увагу на регіональному аспекті трудової міграції, зазначимо, що сьогодні на території Південного регіону переважає маятникова міграція, пов'язана з сезонною зайнятістю в агропромисловому комплексі, переміщеннями для отримання вищої освіти.

З іншого боку, присутня ротаційна й вимушена трудова міграція, детермінована анексією АР Криму й подіями в зоні АТО. Не виключається присутність комерційної й транзитної міграції, визначеної географічною близькістю до морських кордонів і розвитком транспортної інфраструктури. Наявні трудові міграційні тенденції носять скоріше негативний характер, мінімізація міграційних втрат передбачає передусім створення сприятливих умов для ведення малого бізнесу, державної підтримки в розв'язанні житлової проблеми, особливо для молоді, у створенні нових робочих місць та підвищенні життєвого рівня населення.

РОЗДІЛ 3

СОЦІАЛЬНІ ВИМІРИ ТРУДОМІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ПІВДНЯ УКРАЇНИ

3.1. Міграційні наміри, соціально-психологічні характеристики та соціопросторова спрямованість трудових мігрантів

В українській сучасності спостерігаємо протиріччя офіційного дискурсу щодо проблем і перспектив трудової міграції, а також відсутність чіткої логічної схеми побудови мережі та структури соціальної підтримки трудових мігрантів з боку державних і недержавних служб, організацій. Більшість напрацювань вітчизняних науковців присвячені структурним характеристикам трудових переміщень та їх соціально-економічним наслідкам: значна увага приділяється питанням конкуренції мігрантів з представниками місцевого населення; впливу безробіття на рівень оплати праці; залежності економіки від донорської робочої сили; проблемам безпеки й ризиків, пов'язаних з постійним збільшенням чисельності трудових мігрантів. Цікавим є питання оцінки міграційних намірів населення, факторної обумовленості трудовіграційних процесів, а також аналізу ресурсів інклюзивної культури регіональних соціальних сервісів щодо підтримки трудових мігрантів і механізмів їх адаптації в регіональному соціумі-реципієнті, вивчення яких дозволить визначити пріоритетні напрями реалізації державної політики у цій сфері.

На думку Т. Юдіної, соціологічна теорія міграції забезпечує комплексне, компаративне вивчення об'єкта з урахуванням полісуб'єктності, являє собою знання зі складною внутрішньою структурою, наявністю різних рівнів, напрямів і тенденцій. Отримання базових даних щодо стану трудовіграційних процесів в конкретному часово-просторовому розрізі,

зазвичай, здійснюється завдяки використанню опитувальних методик. Відомості щодо стартового стану трудовіграційного процесу можна отримати з документальних джерел у поєднанні з експертними оцінюваннями чи формалізованими інтерв'ю очевидців, у тому числі для вивчення мотивацій, настанов, очікувань і побажань населення. Для вивчення адаптації трудових мігрантів до нових умов соціального життя доцільно використовувати м'які методи збору інформації – етнографічний опис життєвого шляху, метод усної історії тощо [188, с. 92].

Незважаючи на те, що внутрішній і зовнішній міграційний досвід Півдня України є унікальним, цікавим як в соціальному, так і в економічному плані, до сьогодні було проведено недостатню кількість ґрунтовних досліджень трудової міграції в цьому регіоні. Оскільки мікрорівневі дані про трудові переміщення важкодоступні для вимірювання, у межах дослідження було проведено опитування домогосподарств регіону за репрезентативною вибіркою (за місцем проживання, за віком і статтю респондентів), методом особистісного інтерв'ю. Оцінка думок жителів міст і виділених з їх числа потенційних/явних трудових мігрантів дозволила комплексно дослідити явище трудової міграції.

Для виявлення стану, особливостей трудовіграційного тренду Південного регіону України протягом березня-квітня 2011 р. та листопада-грудня 2015 р. автором було проведено два етапи соціологічного дослідження. Метою першого етапу дослідження була оцінка загальної ситуації на національному ринку праці, змісту міграційних намірів, рівня усвідомлення наслідків трудової міграції для соціально-економічного розвитку регіону. Другий етап дослідження носив характер повторного, поглибленого, метою якого було визначення динаміки трудовіграційних переміщень Півдня країни й оцінка кількісно-якісних змін трудовіграційних намірів населення в умовах політичних та соціально-економічних загроз.

На першому та другому етапах дослідження було проведено опитування дорослого населення в обласних центрах Південного регіону України (м. Одесі, м. Миколаєві, м. Херсоні) віком 18–75 років

(інструментарії досліджень подано в Додатку 3). Просторове обмеження масштабів проведення дослідження визначено наявністю центробіжних тенденцій трудовіграційних потоків, які були з'ясовані в ході аналізу статистичних даних (див. Додаток Е).

У ході першого дослідження опитано 450 респондентів, опрацьовано 402 бланки заповнених анкет (48 анкет вибракувано через неправильність їх заповнення, зокрема відсутність відповідей на важливі для дослідження запитання). У повторному дослідженні брали участь 450 користувачів мережі, опрацьовано 407 анкет (43 бланки вилучено). Вибірки двошаблеві: перший шабель (кластерна вибірка) – у якості кластерів виступали міста-обласні центри, другий шабель (цілеспрямована, квотна) – відбір респондентів (одиниць спостереження) за місцем проживання, віком і статтю. Опитування проводилося за місцем проживання респондента.

Аналіз результатів першого етапу опитування дозволив зробити висновки щодо зайнятості населення на національному ринку праці, яка, з одного боку, є важливою характеристикою регіональної економіки, параметром рівня життя населення, з іншого – визначає соціально-економічний розвиток регіону.

Таблиця 3.1

**Як Ви вважаєте, наскільки важко знайти роботу у Вашому місті за
Вашою кваліфікацією та з достатнім заробітком?**

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Легко	7,3	1,8	9,0	4,5
Важко	81,8	92,4	76,1	86,8
Важко відповісти	10,9	5,8	14,9	8,8

Говорячи про можливість знайти роботу в місті, більша частина опитаних засвідчує той факт, що роботу за кваліфікацією з достатнім заробітком знайти доволі важко (86,8 %). Трохи легшим є завдання знайти роботу без кваліфікації з бажаною зарплатою (22,2 %); за кваліфікацією, але

без належного заробітку (22,8 %). Найлегшим респонденти вважають знаходження будь-якої роботи (50,5 %). Натомість трохи менше, ніж 1/5 опитаних взагалі не переймається проблемою пошуку роботи, оскільки вони не відповіли на запитання стосовно даної проблеми.

Таблиця 3.2

**Як Ви вважаєте, наскільки важко знайти роботу у Вашому місті за
Вашою кваліфікацією та без достатнього заробітку?**

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Легко	16,4	19,3	41,8	22,2
Важко	62,7	61,0	43,3	58,5
Важко відповісти	20,9	19,7	14,9	19,2

Таблиця 3.3

**Як Ви вважаєте, наскільки важко знайти роботу у Вашому місті з
достатнім заробітком, але не за кваліфікацією?**

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Легко	26,4	19,7	26,9	22,8
Важко	58,2	64,1	56,7	61,2
Важко відповісти	15,5	16,1	16,4	16,0

Таблиця 3.4

**Як Ви вважаєте, наскільки важко знайти будь-яку роботу у Вашому
місті?**

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Легко	42,7	52,0	58,2	50,5
Важко	39,1	35,9	23,9	34,8
Важко відповісти	18,2	12,1	17,9	14,8

Подібного роду відповіді респондентів є свідченням збереження непропорційної структури підготовки кадрів, сформованої протягом останнього десятиріччя, консервації застарілої структури зайнятості, що не тільки гальмує адаптацію національного ринку праці до інноваційних змін, а й значно ускладнює його функціонування. Наростання кризових явищ в економіці як регіону, так і країни в цілому спричинило стрімке скорочення

обсягів виробництва, загострення структурних диспропорцій на ринку праці, обумовлене звуженням попиту, та ускладнення працевлаштування. Тому для опитаних городян знайти будь-яку роботу, подекуди тимчасову, без належної кваліфікації, значно простіше, як фізично, так і морально.

Фактично, більшість молодих людей, завершуючи навчання у ВНЗ, одразу усвідомлюють, так би мовити, свою непотрібність суспільству, зіштовхуючись з проблемою працевлаштування. Велика частка молоді, яка не витримала конкурентної боротьби з представниками старших вікових поколінь, потрапляє на нерегульований, як правило, тіньовий ринок праці або ж поповнює лави трудових мігрантів.

Таблиця 3.5

Чи відповідає характер Вашої теперішньої роботи Вашому професійно-освітньому рівню?

	%	% від числа працюючих
Так	26,8	38,6
Ні	31,3	45,2
Важко відповісти	11,4	16,2
Зараз не працюю	30,8	–

Таблиця 3.6

Чи звертались Ви коли-небудь по допомогою в пошуку роботи до наступних установ?

	Так, звертався і отримав допомогу	Так, звертався, але не отримав допомоги	Ні, не звертався
Державного центру зайнятості	15,8	16,0	68,3
Недержавної кадрової агенції	9,0	8,8	82,3

Наслідком наявних проблем на ринку праці є і така тенденція – відповідність характеру роботи професійно-освітньому рівню опитаних, засвідчена останніми. Так, було визначено, що більше як 1/3 респондентів (38,6 %), з числа працюючих обіймають посади за спеціальністю, усі інші працюють не за фахом або ж не знають, чи відповідає їх посада наявній спеціальності (див. табл. 3.5).

3/4 респондентів не мали нагоди звертатися по допомогу в пошуку

роботи до різного роду агенцій, а половина з тих, хто звертався до державних центрів зайнятості чи недержавних кадрових агенцій, отримали кваліфіковану допомогу у вирішенні своєї проблеми (див. табл. 3.5). Причина такої “недовіри” до служб зайнятості доволі банальна – для багатьох людей безробіття є болючим питанням, вони не мають належного уявлення про соціальний статус безробітного, їм соромно, незручно усвідомлювати свою приналежність до цієї соціальної групи осіб, тому і не звертаються до різного роду агенцій зайнятості як державних, так і недержавних, які до того ж погано рекламують свою діяльність. До речі, на підтвердження цього зауважимо, що, за даними Державного комітету статистики за 2011–2015 рр., задля отримання допомоги у пошуках роботи до регіональних центрів Державної служби зайнятості в середньому на рік звертається не більше як 20 % офіційно зареєстрованих безробітних українців, з яких лише 40 % знаходять роботу за підтримки цієї служби [14; 15; 16].

Окрім того, суттєво ускладнює наявну ситуацію на національному ринку праці присутність прихованого сезонного (підвищена незайнятість у міжсезонні, властива окремим галузям виробництва, таким як сільське господарство, цукрова і м'ясо-молочна промисловість тощо), аграрного (частина працездатного населення зайнята неповний робочий період унаслідок розорення дрібних селянських господарств, скорочення тривалості робочого тижня на підприємстві та ін., а решту часу витрачає на різні тимчасові роботи в інших галузях) та застійного (частина працездатного населення, що не має регулярної роботи, живе випадковими заробітками, зокрема долучаючись до транзитної, комерційної трудової міграції) безробіття, яке є характерним явищем саме для Півдня України.

Оцінюючи міграційні наміри населення регіону, зазначимо, що 33,4 % подібного роду наміри все ж мають. Найбільш самовпевнені бажання має, звісно, молодь, 70,9 % якої прагне здійснити трудові переміщення, тоді як з віком жага мобільності згасає. Але здобуття певної свободи після дорослішання дітей, завершення основного виду діяльності й виходу на

пенсію, поновлює бажання долучитися до числа мігрантів, що спостерігаємо у віці 50–59 років (59,4 %) (див. рис. 3.1).

Таблиця 3.7

Чи погодилися би Ви особисто чи члени Вашої родини переїхати зі свого населеного пункту з метою тимчасового працевлаштування?

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Так, безумовно	9,4	10,2	4,5	9,0
Скоріше так	19,8	24,1	34,2	24,4
Безумовно ні	47,0	49,4	46,9	49,7
Скоріше ні	12,4	11,7	11,7	11,8
Важко сказати	5,4	4,6	2,7	4,5

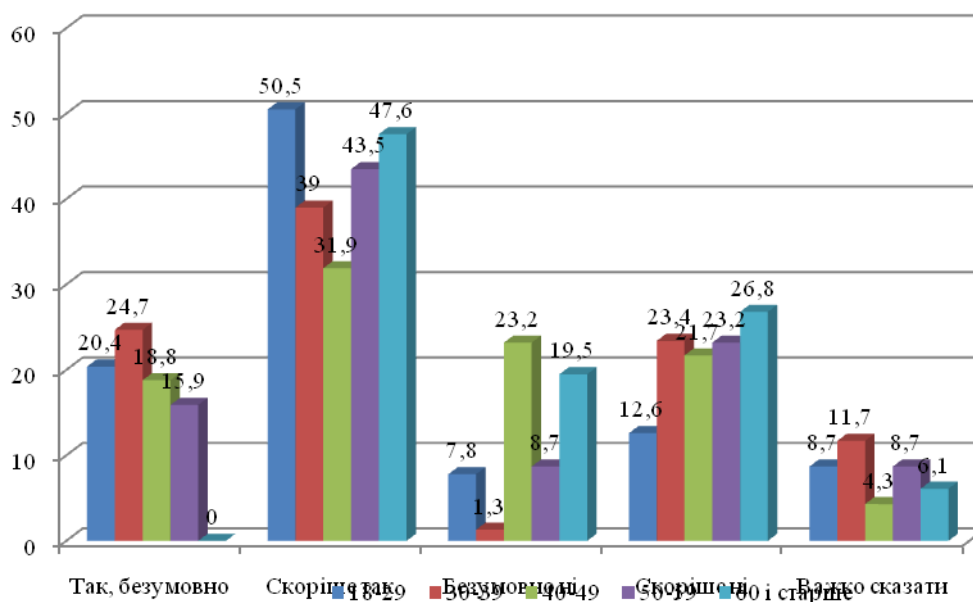


Рис. 3.1. Міграційні наміри населення (розподіл за віком, %)

Серед причин, що спонукають людей до зміни постійного місця проживання і місця роботи, більшість опитаних (68,5 %) зазначили бажання покращити матеріальне становище, умови життя й необхідність знайти роботу (23,2 %). З числа міграційно налаштованих респондентів досвід зміни проживання з метою отримання нового робочого місця щонайменше один раз у житті мала майже половина опитаних (49,0 %). Кількість осіб, які мали досвід повторної трудової міграції, становить 2/3 від тих, хто взагалі здійснював подібного роду переміщення (див. табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Скільки разів Ви особисто виїжджали за межі Вашого населеного пункту з метою пошуку й працевлаштування на нову роботу?

(% числа опитаних, в дужках % від числа мігрантів)

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Жодного разу	53,6	50,2	49,3	51,0
1 раз	9,1 (19,61)	12,1 (24,3)	17,9 (35,31)	12,2
2 рази	9,1 (19,61)	11,2 (22,49)	9,0 (17,75)	10,2
3 рази	2,7 (5,82)	3,1 (6,22)	3,0 (5,92)	3,0
Більше ніж 3 рази	25,5 (54,96)	23,3 (46,79)	20,9 (41,22)	23,5

Визначаючи соціопросторову спрямованість переміщень, зазначимо, що більша частина (44,2 %) трудових мігрантів має наміри виїхати за межі України. Число внутрішніх мігрантів вдвічі менше, ніж зовнішніх, і становить 23,5 % (див. табл. 3.9).

Безперечно, робота за кордоном приваблює наших співвітчизників передусім порівняно високою оплатою праці, але особливо гострим залишається питання їх нормативно-правової, соціальної захищеності за межами нашої країни.

Таблиця 3.9

Якби Ви мали наміри виїхати з Вашого населеного пункту й вирушити на пошуки нового робочого місця, то куди саме? (% від числа мігрантів)

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
До іншого регіону України	22,7	26,5	14,9	23,5
До Росії	20,0	13,9	22,4	17,0
До країн СНД	3,6	4,5	4,5	4,2
За кордон	26,4	25,6	13,4	23,8
Ще не знаю куди	12,7	17,5	23,9	17,2
Важко сказати	14,5	12,1	16,4	13,5
Інше	0	0	4,5	0,8

Високий ступінь напруги в суспільстві створюють уявлення людей про життєву перспективу – свого роду соціально-психологічний компас, який орієнтує людину на життєвому шляху, це дієвий стимул у створенні та здійсненні їхнього як соціального, так й індивідуального життя. Плануючи власне життя на найближчі 10 років, респонденти переважно прагнуть жити

спокійним життям (16,1 %), дбати про добробут і благополуччя сім'ї (14,3 %), заробляти більше грошей (13,6 %), жити й отримувати задоволення від життя (13,6 %). Молоді особи мріють створити власну родину, завершити освіту й отримати хорошу постійну роботу; люди зрілого віку – більше заробляти грошей, дбати про добробут і благополуччя власної родини; люди похилого віку – жити спокійним життям і отримувати від цього задоволення (див. табл. 3.10).

У гендерному аспекті пріоритети опитаних жителів регіону щодо майбутнього теж дещо різняться. Так, представниці жіночої статі активніше, ніж чоловіки, прагнуть продовжити навчання, підвищити кваліфікацію, тоді як чоловіки прагнуть заробляти більше грошей, реалізувати заповітну мрію.

Таблиця 3.10

Якщо говорити про Ваші плани на майбутнє, що з наступного Ви прагнете реалізувати в найближчі 10 років?

	18–29 років	30–39 років	40–49 років	50–59 років	60 років і старше
Продовжити навчання, підвищити кваліфікацію	10,6	1,9	2,3	2,9	0,7
Більше мандрувати, дізнаватися про інші країни	11	12,3	6,9	7,1	6,6
Вийхати з міста, країни	8,3	6,6	6,3	7,6	2,2
Жити спокійним життям	6,4	12,3	19,5	20	31,4
Створити власну сім'ю	19,3	2,8	1,1	1,8	0,7
Реалізувати заповітну мрію	5,7	9	5,2	5,9	7,3
Отримати хорошу постійну роботу	13,6	10,4	9,2	5,3	2,9
Дбати про добробут і благополуччя власної родини	7,2	17	16,7	17,6	16,8
Заробляти більше грошей	9,8	17	21,3	12,4	7,3
Жити і отримувати задоволення від життя	8	10,8	11,5	19,4	24,1

Провідними напрямками розвитку місцевої економіки респонденти вважають розвиток промисловості (18,5 %), розбудову комунальної інфраструктури (14,6 %), розвиток малих і середніх підприємств (12,9 %), запровадження інновацій у медицині (10,0 %), підготовку й перепідготовку робочих кадрів (9,6 %). Як не прикро, найменш значимими, на думку

опитаних, є такі напрямки, як розвиток наукових досліджень та розробок (3,0 %), розвиток фізичної культури і спорту (1,8 %).

Таблиця 3.11

Як зміняться умови життя людини після здійснення нею переїзду?

	Значно погіршаться	Трохи погіршаться	Залишаться такими самими	Трохи поліпшаться	Значно поліпшаться
Матеріальні умови життя сім'ї	8,8	22,8	16,5	45,0	7,0
Медичне обслуговування	6,2	23,2	41,2	25,0	4,2
Умови відпочинку	6,0	8,8	49,2	27,8	8,2
Умови організації дозвілля	5,8	12,2	47,8	25,2	9,0
Можливість отримання достовірної інформації про те, що відбувається в країні	7,2	14,5	57,8	15,5	5,0
Умови виховання дітей	7,0	13,2	46,2	23,2	10,2
Можливість вільно висловлювати власні політичні думки	6,5	16,0	61,5	11,2	4,8
Можливість брати участь у культурному житті	5,5	8,2	47,2	26,8	12,2
Екологічна ситуація	11,8	10,5	49,2	20,8	7,8
Захищеність від свавілля влади	12,0	13,8	57,2	10,8	6,2
Гарантії зайнятості, забезпечення роботою	11,5	15,2	31,5	30,8	11,0
Особиста безпека	10,8	19,2	47,2	15,0	7,8

Оцінюючи характер й масштаби наслідків трудових переміщень, респонденти вказують на суттєвий позитивний міграційний ефект. Так, 52,0 % відзначають покращення матеріальних умов життя сім'ї, 33,4 % – поліпшення умов виховання дітей, 41,8 % – отримання гарантій зайнятості, забезпечення роботою (див. табл. 3.11). Але чи здатні респонденти, які самі не мають ані намірів, ані можливості здійснювати трудові переміщення, об'єктивно оцінити рівень та полярність міграційного ефекту? Крім того, у питанні не йдеться про політико-правові, демографічні, культурно-освітні, морально-психологічні наслідки трудової міграції як для конкретного трудового мігранта, так і для членів його родини, воно обмежує респондента

оцінкою лише економічних, соціально можливих наслідків трудової міграції.

Розмірковуючи про проблеми адаптації трудових мігрантів до нових соціальних умов життя, більшість респондентів вважає, що переміщеним особам у першу чергу необхідно вирішити проблеми, пов'язані з пошуком роботи й житла (див. табл. 3.12). Фактично, вони не беруть до уваги такий вид трудової міграції, як підготовлена, організована.

Таблиця 3.12

На Вашу думку, з проблемами у якій сфері можуть зіштовхнутися люди при зміні місця роботи й проживання?

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
У сфері житла	42,7	45,3	59,7	47,0
З пошуком роботи	41,8	42,6	32,8	40,8
У сфері навчання	7,3	4,9	1,5	5,0
У сфері медичного обслуговування	4,5	2,7		2,8
У сфері забезпечення	0,9	2,7	3,0	2,2
У законодавчій сфері (порушення прав особистості)	2,7	1,8	3,0	2,2

Підбиваючи підсумки, зазначимо, що в більшості жителів області бракує інформації щодо трудової міграції для того, щоб повною мірою оцінити її наслідки. Отримані узагальнення збігаються з тенденціями трудовіміграційних процесів у регіоні за цей часовий період: у 2011 р. спостерігався спад трудових переміщень, про що свідчить від'ємне значення сальдо міграції. Активізувалася мобільність робочої сили у 2012 р. (див. Додаток Е), саме тому доцільно зіставити дані першого і другого етапів дослідження.

За результатами другого етапу опитування було виявлено, що ситуація на регіональному ринку праці змінилася досить несуттєво, про це свідчать відповіді респондентів щодо можливості знайти роботу в місті, які суттєво не відрізняються від даних, отриманих у ході першого етапу дослідження у 2011 р. Оцінюючи можливість знайти роботу в місті, більша частина опитаних засвідчує той факт, що роботу за кваліфікацією з достатнім

заробітком знайти доволі важко (79,2 %). Трохи легшим є завдання знайти роботу без кваліфікації з достотною зарплатою (24,5 %); за кваліфікацією, але без достатнього заробітку (21,2 %). Найвні незначні відмінності у відповідях респондентів у 2011 р. та 2015 р. (див. табл. 3.2, 3.3, 3.4, 3.13, 3.14, 3.15) стосовно функціонування національного ринку праці, які свідчать про відсутність якісних змін, неефективність реалізації державної політики в цьому секторі.

Таблиця 3.13

**Як Ви вважаєте, наскільки важко знайти роботу у Вашому місті за
Вашою кваліфікацією та з достатнім заробітком?**

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Легко	8,3	1,9	12,4	7,5
Важко	79,5	89,2	68,7	79,2
Важко відповісти	12,1	8,9	18,9	13,3

Таблиця 3.14

**Як Ви вважаєте, наскільки важко знайти роботу у Вашому місті за
Вашою кваліфікацією та без достатнього заробітку?**

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Легко	14,2	20,1	39,2	24,5
Важко	60,4	63,8	48,8	56,7
Важко відповісти	25,4	16,1	15,0	18,8

Таблиця 3.15

**Як Ви вважаєте, наскільки важко знайти роботу у Вашому місті з
достатнім заробітком, але не за кваліфікацією?**

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Легко	23,2	17,3	23,2	21,2
Важко	60,4	65,1	51,9	59,2
Важко відповісти	16,4	17,6	24,9	19,6

Наміри населення регіону щодо трудових переміщень у кількісному еквіваленті суттєво не змінилися. У 2011 р. такі бажання мали 33,4 % опитаних, тоді як у 2015 р. – 31,3 % (див. табл. 3.7, 3.16).

Майже половина респондентів (49,3 %) з числа тих, хто міграційно

налаштований, мали досвід зміни місця проживання, хоча б один раз у житті. Такий розподіл типовий для жителів Миколаєва й Херсона, натомість в Одесі зафіксовано більше число респондентів з міграційним досвідом (58,2 %). Отримані дані свідчать про поширення багаторазової, сезонної та регулярної трудової міграції.

Таблиця 3.16

Чи погодилися би Ви особисто чи члени Вашої родини переїхати зі свого населеного пункту з метою тимчасового працевлаштування?

	Миколаївська	Одеська	Херсонська	Разом
Так, безумовно	7,9	9,3	6,2	7,6
Скоріше так	16,7	25,1	22,1	23,7
Безумовно ні	54,9	44,8	55,6	49,7
Скоріше ні	12,9	13,7	11,8	12,8
Важко сказати	7,6	7,1	4,3	6,2

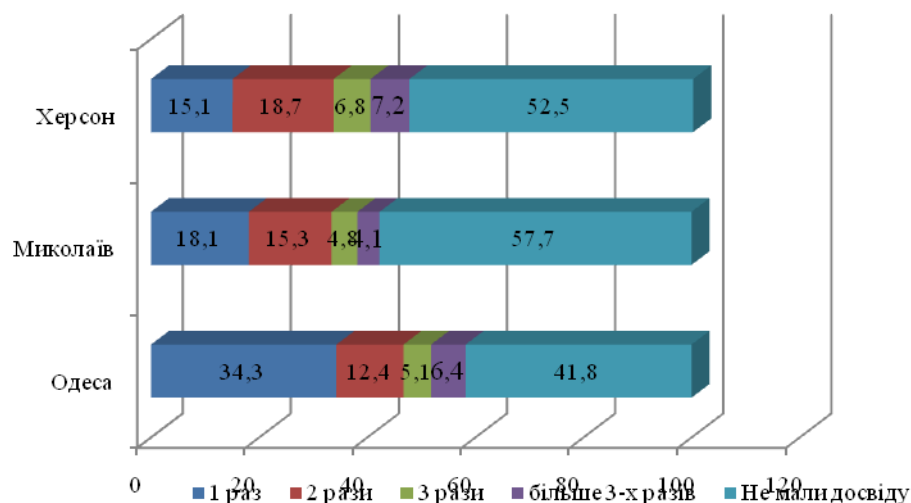


Рис. 3.2. Скільки разів Ви особисто виїжджали за межі Вашого населеного пункту з метою пошуку нової роботи й працевлаштування?

Оцінюючи динаміку трудовіміграційних процесів, за співставленням даних, отриманих у 2011 р. і 2015 р., можемо говорити про наявність нової хвилі міграції (див. табл. 3.17).

За умови, що кількісні показники трудовіміграційних потоків не змінилися (близько половини опитаних (50,7 %) такий досвід мають), відбулися якісні зміни, які підтверджуються збільшенням у 2-3 рази кількості

тих, хто мав досвід хоча б одного переміщення. “Перші ластівки” запущено, отже, з визначеною долею ймовірності можна припустити, що міграційні потоки найближчим часом набуватимуть інтенсивності.

Таблиця 3.17

Скільки разів Ви особисто виїжджали за межі Вашого населеного пункту з метою пошуку й працевлаштування на нову роботу?

(% числа опитаних, в дужках % від числа мігрантів)

	Миколаївська		Одеська		Херсонська	
	2011	2015	2011	2015	2011	2015
Жодного разу	53,6	57,7	50,2	41,8	49,3	52,5
1 раз	9,1	18,1 (42,79)	12,1	34,3 (58,93)	17,9	15,1 (31,79)
2 рази	9,1	15,3 (36,17)	11,2	12,4 (21,31)	9,0	18,7 (39,37)
3 рази	2,7	4,8 (11,35)	3,1	5,1 (8,76)	3,0	6,8 (14,32)
Більше як 3 рази	25,5	4,1 (9,69)	23,3	6,4 (11,0)	20,9	7,2 (15,16)

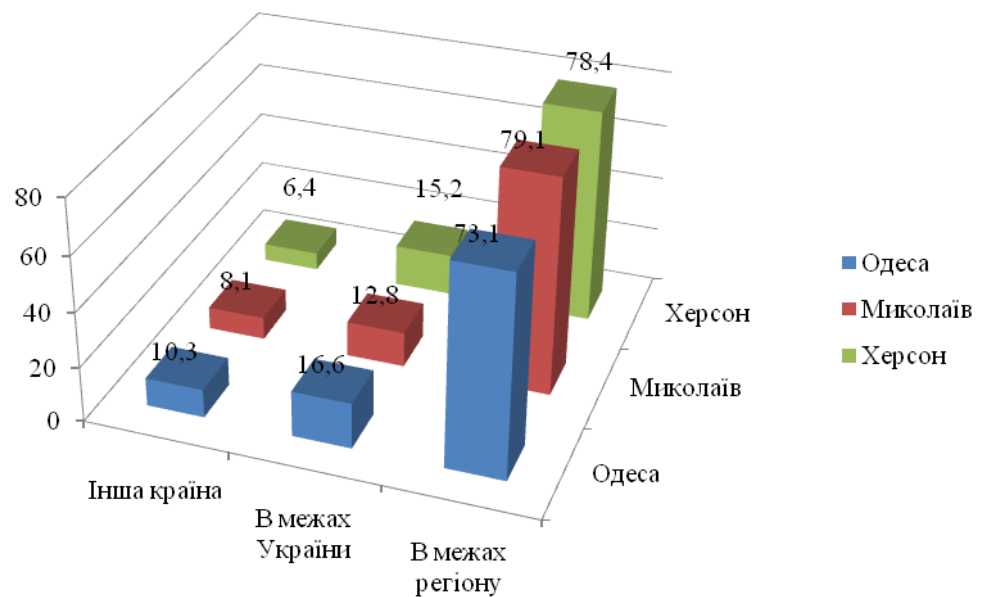


Рис. 3.3. Напрямок і відстань трудових переміщень (% від числа тих, хто мав міграційний досвід)

Цікавим є той факт, що суттєво змінилася соціопросторова направленість мігрантів. Якщо у 2011 р. орієнтованих на внутрішні переміщення жителів регіону нараховувалося 23,5 %, то в 2015 р. переважна частина (76,9 %) трудових переміщень здійснювалася саме в межах регіону або країни, тобто обсяги внутрішньої міграції суттєво перевищують

зовнішню, яка становить лише 8,3 % виїздів з постійного місця проживання. Так, одесити більш орієнтовані у своїх переміщеннях на межі країни, аніж миколаївці й херсонці.

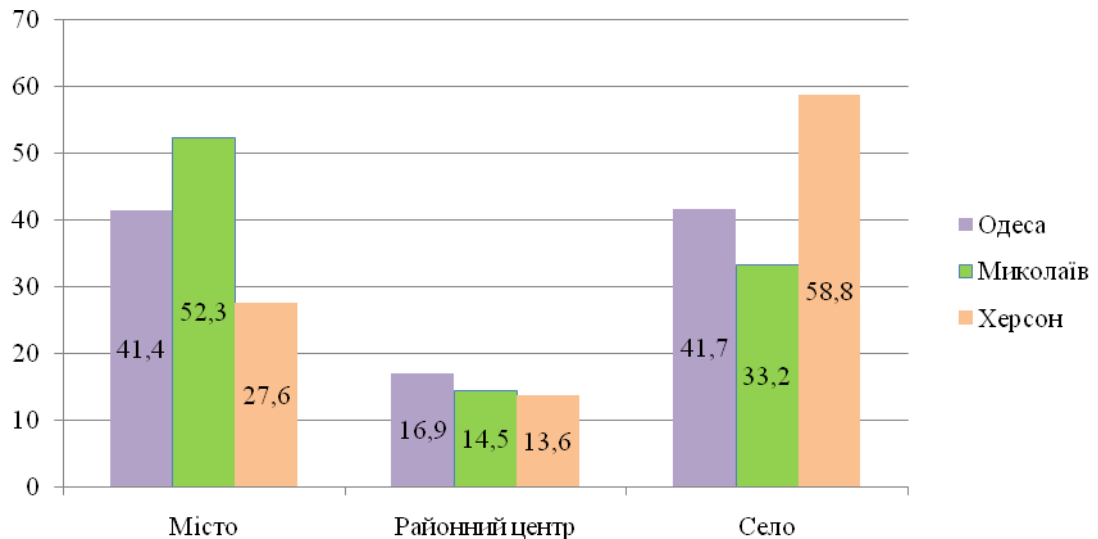


Рис. 3.4. Місце проживання мігрантів

Майже половина (44,57 %) трудових мігрантів є вихідцями з сіл, до того ж у Херсоні таких трудових мігрантів виявилось значно більше, ніж в Одесі й Миколаєві. Отримані дані засвідчують, що переважають трудові переміщення в напрямку село-місто (див. рис. 3.4).

Більшість тих, хто здійснює трудові переміщення, у нашій вибірці має середню спеціальну або вищу освіту. В Одесі доля мігрантів з вищою освітою складає 45,7 %, тоді як у Миколаєві – 49,1 %, у Херсоні переважають переміщені працівники з середньою професійною освітою (51,8 %) (див. табл. 3.18).

Таблиця 3.18

Освіта трудових мігрантів

	Одеса	Миколаїв	Херсон
Вища освіта	45,7	49,1	27,9
Середня професійна освіта	30,3	37,5	51,8
Загальноосвітня освіта	24,0	13,4	20,3

Близько 38,5 % мігрантів здійснюють переміщення за власний рахунок, витрачаючи заощадження або за допомогою членів родини (33,7 %). Такий результат підтверджує значимість родинних зв'язків. Серед інших варіантів 0,4 % респондентів зазначили, що отримали допомогу через участь у державній програмі підтримки трудових переміщень (див. рис. 3.5). Отже, організована, підготовлена трудова міграція присутня, але не розповсюджена.

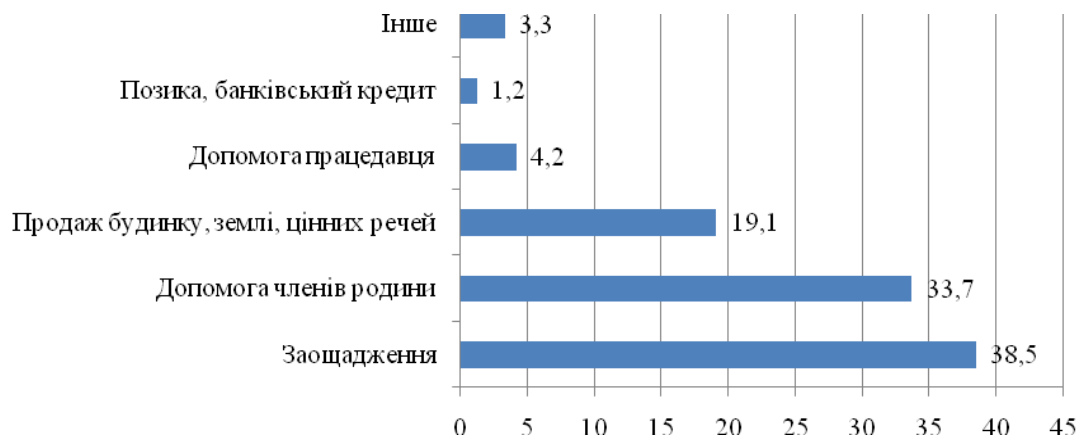


Рис. 3.5. Джерело фінансування переїзду

Зауважимо, що причини трудової міграції, визначені самими мігрантами, суттєво різняться зі зазначеними не мігрантами. Серед провідних причин, що спонукали респондентів до участі у трудові міграційних процесах, вони визначили такі: сімейні обставини (21,3 %); бажання підвищити рівень матеріального статку (23,5 %); наміри працевлаштуватися (15,4 %); отримати освіту або підвищити кваліфікацію (18,0 %); мати можливість кар'єрного зростання (11,3 %); реєстрація шлюбу (5,0 %); втеча задля безпеки сім'ї (1,2 %); інша (4,3 %). Для трудових мігрантів основною метою зміни місця роботи й переїзду на нове місце проживання є бажання покращення матеріального благополуччя (80 %), зміни умови проживання (6 %), переїзд разом із сім'єю (6 %), прагнення змін сімейного стану (2 %), можливість отримати освіту, здійснити підвищення кваліфікації (2 %). Отже, переважають соціально-економічні складові мотивації трудові міграційних

процесів. Говорячи про вид міграції, що превалює, зауважимо, що це переважно добровільна міграція, трудові переміщення заробітчан.

Порівняння мотивів щодо зміни місця роботи й проживання в чоловіків і жінок дозволило визначити певні гендерні відмінності. Так, чоловіки частіше за жінок переїзять задля пошуку місця роботи, натомість жінки активніше переміщуються задля відтворення сімейних стосунків чи укладання шлюбу.

Здебільшого трудові мігранти зайняті у сфері торгівлі, тимчасового розміщення й організації харчування (32 %), сільському господарстві (25,3 %), будівництві (16,1 %), транспорті (14,2 %), сфері послуг (5,8 %), промисловості (1,1 %), іншій (5,5 %). Такий розподіл засвідчує поширення трудової міграції на вторинний ринок праці (некваліфікована трудова міграція).

До реалізації трудові міграційних намірів більша частина мігрантів працювала на тимчасовій основі (29,3 %), мала випадкову (разову) зайнятість (23,4 %), зайняті на постійній основі (13,2 %) або ж взагалі були безробітними, домогосподарками (20,3 %), навчалася у ВНЗ (4,8 %), самозайняті (4,2 %), інший варіант (4,8 %).

Цікавим є той факт, що значна частина трудових мігрантів (63 %) на новому місці мала родичів або знайомих, що вказує на значимість соціальних міграційних мереж, наявність яких однозначно сприяє прийняттю позитивного рішення про переміщення.

Тривалість перебування за межами місця проживання становила в середньому 1–3 місяці (15,2 %), 4–6 місяців (18,5 %), 7–9 місяців (23,2 %), 10–12 місяців (21,9 %), більше як 1 рік (1,2 %), із щоденним поверненням додому (1,3 %). Не відповіли на це запитання 7,7 % опитаних заробітчан. Отже, більша частина трудових мігрантів зайнята сезонно, тимчасово.

Задля оцінки ступеня взаємозв'язку соціопросторової спрямованості переміщень і рівня матеріального благополуччя респондентам було поставлено запитання стосовно покращення добробуту після зміни місця

роботи й здійснено порівняння відповідей тих, хто, змінив місце роботи і місце проживання (постійний трудовий мігрант) та тих, хто змінивши робоче місце, періодично повертається додому (тимчасова, сезонна міграція). Також була здійснена спроба зіставлення відповідей тих, хто вимушено змінив місце роботи (вимушені трудові мігранти), і тих, хто самостійно прийняв рішення про переїзд (підготовлена, добровільна трудова міграція). Як результат, було визначено, що добровільні мігранти задоволені своїм переміщенням, отримуючи більшу заробітну платню й маючи можливість задовольнити наміри кар'єрного росту, натомість вимушені скоріше відчують дискомфорт від подібної мобільності. Ті, хто переїздить на постійне місце проживання, зіштовхується з проблемами покупки або оренди житла, більша частина зароблених коштів витрачається саме на оплату проживання. Натомість тимчасові мігранти витрачають не меншу частину коштів на поїздки додому, отримання медичних та соціальних послуг на платній основі за місцем роботи тощо. Отже, ті й інші в економічному плані скоріше втрачають, аніж отримують від зміни місця роботи й проживання.

Таблиця 3.19

**Яким є Ваше ставлення до вимушених переселенців із зони АТО
та з АР Крим?**

	Чол.	Жін.	18-35 років	36-59 років	60 років і старше	Разом
Активно допомагаю їм (грошима, одягом, житлом тощо)	8,2	10,8	4,8	10,9	13,8	9,6
Щиро співчуваю їм	72,1	79,7	85,7	75,0	65,5	76,3
Їм не потрібно допомагати взагалі, бо вони самі винні в	4,9	1,4	4,8	3,1	0	3,0
Мені байдуже. Ми не винні у тому, що їм довелося переїхати, тому вони повинні вирішувати свої проблеми самостійно	14,8	6,8	4,8	10,9	17,2	10,4
Абсолютно негативно	0	1,4	0	0	3,4	0,7

Слід окремо зосередити увагу на питанні, що стосується ставлення респондентів до вимушених переселенців, адже опитані жителі обласних центрів не асоціюють їх з трудовими мігрантами, не вбачають у їх

присутності явної чи потенційної загрози впливу на суспільне життя регіону. Скоріш за все, таке, ставлення можна пояснити низькою чисельністю такого роду переміщень до Південного регіону, адже переважна частина біженців, вимушених переселенців у зони АТО та АР Крим знайшла притулок у центральних та східних областях країни.

Таблиця 3.20

Чи згодні Ви допустити українських трудових мігрантів/заробітчан у тих чи інших якостях (від членів Вашої сім'ї до керівників країни)?

	%
Членів моєї сім'ї	10,52
Близьких друзів	14,35
Сусідів	19,64
Людей, якими я керую: моїми найманими працівниками, підлеглими, тощо	7,73
Колег по роботі, які працюють на рівних зі мною посадах	13,77
Людей, які мною керують: моїми працедавцями, начальниками тощо	4,97
Людей, які очолюють адміністрацію населеного пункту, де я зараз проживаю	4,15
Людей, які очолюють міністерства або державні служби України	3,76
Президента України	2,5
Громадян, які голосують на виборах Президента України, Верховної Ради або місцевих органів влади	8,23
Осіб, які отримують в Україні податкові, кредитні чи інші фінансові пільги	3,33
У жодній якості не згодні їх допускати	6,33
Інше	0,72

Толерантне ставлення жителів Південного регіону до заробітчан засвідчують і відповіді на запитання стосовно соціального дистанціювання – намірів прийняття трудових мігрантів у якості членів родини (10,52 %), близьких друзів (14,35 %), сусідів (19,64 %), колег по роботі (13,77 %). Такого роду ставлення є наслідком схвальної, позитивної оцінки явища трудової міграції та браком інформації щодо її негативних наслідків. Підтвердженням тому є відповіді респондентів на запитання “Чого більше від трудової міграції – користі чи шкоди?": 9,0 % вважають, що трудова міграція є корисним суспільним явищем; 40,1 % зазначають, що шкоди і користі порівну; 26,4 % наголошують на негативних сторонах трудовіміграційних процесів; 24,5 % не дають відповіді на це запитання.

Узагальнюючи, зауважимо, що трудовіміграційний тренд Південного

регіону України полягає в тому, що, за умови проведення реіндустріалізації Нового Півдня, саме внутрішня міграція дозволить вирішити питання підвищення ефективності соціопросторового розміщення трудових ресурсів й суттєво зменшити соціальну напругу, з одного боку. З іншого, частково дозволить вирішити питання природного спаду чисельності населення у містах за рахунок притоку молоді із сільських поселень. Серед різновидів міграції переважає: за часом, тривалістю й періодичністю переміщення – багаторазова, сезонна (тимчасова, нетривала), регулярна міграції; за напрямком та дистанцією переміщення – внутрішня, регіональна; за спрямуванням – міграція село-місто, місто-місто; за характером нового місця працевлаштування – міграція на вторинний ринок праці (низькокваліфікована); за способом організації – підготовлена (запланована); за видами діяльності - переважно зайнятість у сфері торгівлі, обслуговування, сільському господарстві, присутні навчальна, комерційна міграції, ротаційні переміщення військовослужбовців; за характером прийняття рішення про переміщення – добровільна, наявні вимушена та примусова міграції (біженці, переселенці із зони АТО та АР Крим); за мотивацією – міграція заробітчани.

Наслідки активізації трудові міграційних процесів на Півдні з розповсюдженням визначених видів трудової міграції населення носять для соціально-економічного розвитку регіону переважно негативний характер, зокрема для субрегіонів відтоку робочої сили. Так, на макрорівні в соціально-економічній та демографічній сферах відбуваються такі зрушення: зменшення напруги в суспільстві, часткове подолання бідності в країні шляхом покращення матеріального становища безпосередніх мігрантів та їхніх сімей; часткова або повна декваліфікація вітчизняної робочої сили внаслідок потрапляння переважно на вторинний ринок праці; нерентабельність та втрати від вкладень в освіту й підготовку фахівців; зменшення податкових надходжень та відрахувань у соціальні фонди; зростання демографічного навантаження на працюючих на внутрішньому ринку; загострення демографічної кризи за рахунок відтоку молоді

репродуктивного віку; безпосередні зміни в кількісному та якісному складі структури населення в результаті переїзду на постійне місце проживання до іншого регіону й переходу трудової міграції з тимчасової, періодичної у постійну.

Натомість на мікрорівні (трудового мігранта/домогосподарства) переважає позитивний міграційний ефект: підвищення рівня добробуту, якості життя окремих категорій працівників та членів їх родин; здобуття нового професійного досвіду; виховання відповідальності за власну долю та долю своєї родини. Хоча не уникнути й негативного ефекту трудової міграції. Так, говорячи про конкретного мігранта-заробітчанина, слід зауважити, що ситуація, за якої сьогодні тисячі українських сімей живуть “розриваючись” між місцем роботи одного або двох і більше членів сім’ї та місцем постійного проживання, не є нормальною. Значна частина внутрішньої міграції є латентною, нелегальною. Людина роками працює, живе в орендованому приміщенні, користується комплексом соціальних послуг: для державних органів влади такий мігрант є постійним мешканцем, який здебільшого не має реєстрації у місці тимчасового проживання. Специфічний спосіб життя на віддалі від сім’ї далеко не на користь як самому мігранту, так і членам його родини. Постійний стрес, дискомфорт від відсутності можливості повноцінного спілкування з дітьми, родичами, є проявами негативного міграційного ефекту, яким у жодному разі не можна нехтувати. У сучасних умовах проблема внутрішнього переміщення відображає одночасно низку чинників, що детермінують трудові міграційні процеси. Зважаючи на те, що сільські та приміські території майже повністю вичерпали свій демографічний міграційний ресурс, перспективні тенденції динаміки внутрішньої трудової міграції з точки зору соціально-економічного розвитку регіону/країни вже не здатні кардинально вплинути й привести до докорінних змін. Але не можна забувати про наявні міграційні ефекти й можливу їх активізацію за умови зміни зовнішніх об’єктивних умов функціонування регіонального соціуму, українського суспільства в цілому.

3.2. Регламентация трудовіграційних тенденцій у межах міграційної політики

Механізми управління трудовіграційними процесами реалізуються у міжнародному та національному напрямках, між ними наявний стійкий взаємозв'язок – без реалізації ефективної раціональної державної політики у сфері міграції всередині країни не варто говорити про можливість досягнення значних успіхів на міжнародному рівні. Провідними засобами такого роду міжнародного співробітництва у сфері управління міграційними процесами є формування єдиної інформаційної бази даних, проведення дискусій щодо можливості розв'язання найбільш актуальних проблем, пов'язаних з міграцією, а також розробка спільної стратегії дій щодо управління міграційними процесами.

З огляду на вищезазначене, варто наголосити увагу на необхідності ґрунтовного вивчення провідних ринкових інструментів, які детермінують сутність та специфіку трудовіграційних процесів, зокрема конкуренції робочої сили між регіонами/країнами; попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці; вартості робочої сили; трудового доходу найманих працівників; фінансових можливостей роботодавців для покупки кваліфікованої робочої сили; розвиненості ринкової інфраструктури тощо. За рахунок наявності зазначених інструментів ринок праці має можливість регулювати й спрямовувати міграційні процеси у зазначеному напрямку. Однією зі специфічних рис ринку, у тому числі й ринку праці, є стихійний характер функціонування, як наслідок висока вірогідність появи негативних наслідків для економіки суспільства. Їх зниження або ж цілковите уникнення – виключно важливе завдання органів державної влади.

Наявність незадовільних показників та негативних тенденцій у міграційній сфері є свідченням того, що управління міграційними процесами здійснюється переважно через ринкові механізми, яким варто протиставити належні державні засоби регулювання. Ситуація, що склалася сьогодні у

міграційному просторі, вимагає якісно нового погляду на реалізацію державної міграційної політики, зокрема у ході управління трудовою міграцією.

Державна політика у сфері врегулювання трудових міграцій покликана реалізовуватись через систему нормативно-правових актів та державних програм (див. рис. 3.6, Додатки Н, П), аналіз яких свідчить про те, що сьогодні в Україні діє система нормативних актів, які здійснюють правове забезпечення міграційних процесів. Організаційно-адміністративне регулювання міграційних процесів реалізується шляхом створення та забезпечення ефективної діяльності державних органів, які проводять роботу з реалізації державної міграційної політики, організаційного забезпечення переміщення громадян, контролю над міграційними процесами тощо.

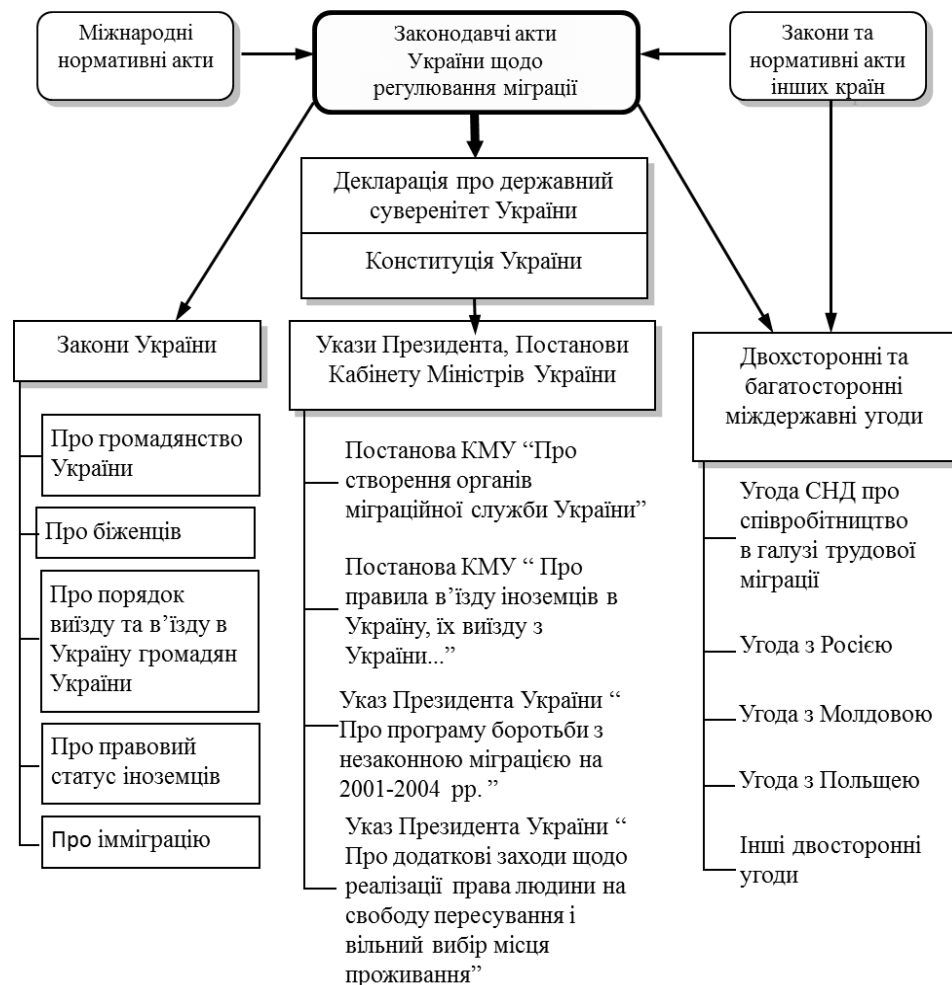


Рис. 3.6. Правове забезпечення міграційних процесів в Україні [22]

На фоні зниження ролі провідного відомства в області управління міграційною поведінкою населення простежується чітка тенденція надання пріоритету зовнішній міграції над внутрішньою, коли остання взагалі не знаходить відображення в нормативно-правовому регулюванні.

Розробка нової концепції міграційної політики визначається необхідністю розв'язання накопичених проблем, пов'язаних з процесами, у першу чергу, внутрішньої міграції, забезпечення стратегічних орієнтирів розвитку трудової міграції у зв'язку з очікуваними перспективами демографічного й соціально-економічного розвитку країни та участю в процесах євроінтеграції.

Провідними завданнями міграційної політики на регіональному рівні є:

- створення сприятливих умов для перебування й проживання заробітчан;
- розширення програм постійної трудової міграції для визначених категорій мігрантів;
- запровадження нових механізмів регулювання тимчасової, періодичної трудової міграції залежно від характеристик мігрантів і форм міграції;
- розширення навчальної міграції;
- забезпечення успішної адаптації та інтеграції трудових мігрантів до регіональних соціумів, протидія соціальній ізоляції;
- розвиток інфраструктури міграції (агентств зайнятості, інформаційних, юридичних, соціально-психологічних консультативних центрів) на базі партнерства держави, приватних підприємців і громадських організацій, орієнтованих як на потреби самих трудових мігрантів, так і роботодавців, представників малого та середнього бізнесу.

Унаслідок територіальних відмінностей наявної трудової міграційної ситуації перед органами державного самоуправління регіонального формату постають конкретні завдання міграційного регулювання. Адже субрегіони з низьким рівнем міграційних відтоків і значним економічним потенціалом

повинні здійснювати цільове заселення за рахунок внутрішньої міграції. На відміну від них, субрегіони міграційного відтоку з низьким рівнем соціально-економічного розвитку повинні орієнтуватися на розбудову власної інфраструктури, створення привабливих робочих місць, утримання відтоку кваліфікованої робочої сили. Тоді як регіони високої міграційної привабливості з середнім або високим рівнем соціально-економічного розвитку повинні створювати механізми селективної міграції, забезпечувати баланс законних інтересів трудових мігрантів і постійних жителів, сприяти інтеграції до нової територіальної громади на основі громадянської ідентичності.

Пріоритет на користь регулювання зовнішньої міграції цілком виправданий з точки зору лібералізації стосунків з іншими державами, коли останні відстоюють власні інтереси та вимагають нормалізації міграційного законодавства, контролю за нелегальною міграцією, припинення транзиту нелегальних мігрантів з інших держав тощо. Проте проведений аналіз обсягів міграцій вимагає визначення пріоритетів у регулюванні саме внутрішньої міграції, представленою напрямками “село-місто”. Оскільки обсяг постійної внутрішньої міграції значно перевищує зовнішні переміщення, то й міграційний ефект від них є значно важливішим для соціально-економічного розвитку регіону. Отже, прогалини в нормативно-правовому регулюванні слід сприймати як недоліки роботи відповідних державних органів та організацій.

Відсутність чітко сформованої стратегії державного розвитку в цілому, та регіону зокрема, значною мірою ускладнює процес управління міграційними намірами населення через формування механізму мотивації трудової мобільності. Зважаючи на те, що вивчення фактороутворюючих систем та похідних від факторів індикаторів у міграційному просторі надає можливість схарактеризувати наслідки прийняття управлінських рішень, за умови негативного впливу здійснити їх корегування або навіть повне скасування. Такого роду заходи доцільно розглядати як окремий інструмент

пасивного управління міграціями за рахунок їх включення до стратегії регіонального розвитку. Головною перевагою такого включення є наочне попередження негативних наслідків дій.

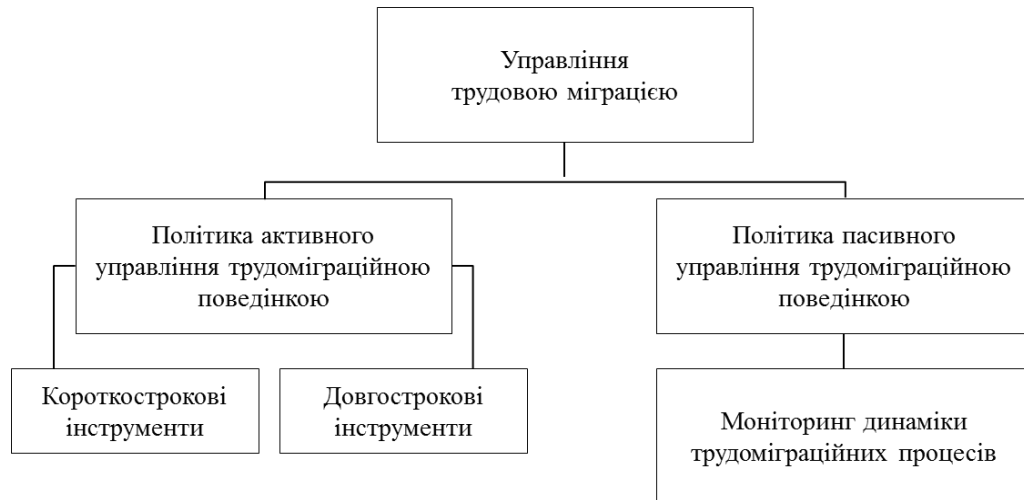


Рис. 3.7. Види управління трудовіграційними намірами [22]

Альтернативою до пасивних заходів є політика активного управління міграційною поведінкою, яка передбачає безпосереднє втручання в мотиваційний механізм, вищу ефективність отримуваних результатів та порівняно високі витрати на регулювання. У свою чергу активне управління утворене з груп короткострокових та довгострокових регуляторних інструментів. Різниця між короткостроковими та довгостроковими інструментами розкривається через вплив на міграційний процес. Перші орієнтовані на досягнення тимчасових цілей стримування чи стимулювання міграційної активності та не приводять до зміни якісного стану механізму мотивації міграцій. Їх використання у формі тимчасового втручання необхідне за умов неузгодженості міграційного потенціалу з можливостями реципієнта до прийому новоселів чи трудових мігрантів. До числа других належать: інформаційне забезпечення та супроводження переміщення; PR та реклама сільського/міського способу життя; транспортне забезпечення, зв'язок та їх класифікація.

Короткотермінові засоби впливу на міграційну поведінку населення [20]

Регуляторний інструмент	Прогнозовані цілі
Інформаційне забезпечення і супроводження	1. Досягнення рівноваги між соціальною, трудовою та віковою структурами міграційної групи. 2. Тимчасове стримування міграційної групи через створення суб'єктивної думки про безперспективність/перспективу переїзду.
PR та реклама	1. Формування образу мігранта. 2. Створення суб'єктивної думки про перспективи проживання та праці в містах.
Транспортне забезпечення, зв'язок та їх тарифікація	1. Стимування/стимулювання міграцій за окремими напрямками через відсутність/існування транспортного сполучення. 2. Формування постійної/маятникової міграцій через інтенсивність транспортного сполучення. 3. Формування інформаційного міжособистісного спілкування.

Конкретизуючи, зауважимо: якщо запровадження заходів пасивного регулювання може не передбачати врахування регіональної специфіки трудовіміграційних процесів, то ефективний активний вплив на перебіг процесів, пов'язаних з трудовою міграцією, неможливий без урахування особливостей субрегіонів.

Наявність територіальних відмінностей трудовіміграційних процесів, що протікають у конкретних субрегіонах, ставлять перед органами державного самоуправління регіону конкретні завдання міграційного регулювання. Адже субрегіони з низьким рівнем міграційних відтоків, високою міграційною привабливістю й значним економічним потенціалом (зокрема Одеська область) повинні здійснювати цільове заселення за рахунок внутрішньої міграції. На відміну від них, субрегіони міграційного відтоку з низьким рівнем соціально-економічного розвитку (Херсонська область) повинні орієнтуватися на розбудову власної інфраструктури, створення привабливих робочих місць, утримання відтоку кваліфікованої робочої сили. Тоді як регіони високої міграційної привабливості з середнім рівнем соціально-економічного розвитку (Миколаївська область) повинні створювати механізми селективної міграції, забезпечувати баланс законних інтересів трудових мігрантів і постійних жителів, сприяти інтеграції до нової

територіальної громади на основі громадянської ідентичності.

Говорячи про факторну обумовленість трудовіграційних процесів, М. Ніколайчук зауважує, що характер, напрям, інтенсивність, стійкість змін визначається зрушеннями мотиваційного поля: зведена мотиваційна пружина міграційної поведінки “вистрілює” у разі поступового або стрибкоподібного зникнення впливу факторів першого (об’єктивні зовнішні обставини), другого (ситуація на ринку праці, рівень кваліфікації, досвід роботи працівників, шлюбність потенційних мігрантів тощо), третього (втрати на здійснення переїзду, тривалість і відстань переїзду й т. ін.), четвертого (фактори, які не здійснюють впливу на формування мотивів міграції та характер переміщення, і в перспективі можуть перейти до груп факторів першого, другого або третього порядків) рівнів [77, с. 12].

У формуванні мотиваційного механізму трудовіграційної поведінки реалізується взаємодія чинників різних порядків. За наявності двох факторів першого порядку різної сили визначальним у формуванні мотиваційного поля є фактор, сила якого більша в середині групи даного порядку.

За умов рівнозначної сили взаємне компенсування відбувається в часовому відрізку до зниження сили одного з факторів або його зниження в силу існуючих закономірностей формування. На практиці можемо спостерігати таку взаємодію чинників у ході появи нової, п’ятої хвилі міграції в Україні, з наявними кількісно-якісними змінами в трудовіграційних процесах.

На думку І. Романенка, для подолання негативного впливу факторів першого порядку допускається адміністративне втручання у формі тимчасового стримування чи стимулювання міграцій. Проте не слід використовувати ці інструменти тривалий період, оскільки це, по-перше, не дасть позитивного ефекту; по-друге, призведе до трагічних наслідків при силовому втручанні [137, с. 88–91].

Використання перерахованих інструментів базується на принципах мінімальних фінансових витрат на регуляторні заходи, суб’єктивного

характеру сприйняття особою навколишнього середовища, дотримання прав людини. Група довготермінових інструментів формування механізму мотивації міграцій населення багатоаспектна і ставить за мету якісні зміни механізму мотивації міграційної поведінки, що відбуваються у формуванні трьох груп факторів, серед яких: фактори потреб мігранта, фактори особистості та фактори зовнішнього середовища.

Згруповані фактори особистості – це характер ставлення особистості й міграційної групи до факторів потреб, які екстраполюються у відношення до впливу факторів зовнішнього середовища. Упевненість науковців щодо керованості перерахованих чинників [98, с. 180] сприймаються з певною пересторогою, оскільки управління ними побудоване на таких процесах, як навчання, отримання досвіду, дорослішання, виховання, які для отримання очікуваного результату вимагають тривалого часу впливу управлінських заходів.

Управління зовнішнім середовищем досить складне через багатогранність природи його формування та вимагає великого обсягу суспільних ресурсів, що, як правило, визначає відмову від впливу на формування цих елементів. На нашу думку, доцільно реалізовувати контроль над зовнішнім середовищем через запропоновану систему моніторингу в контексті політики пасивного впливу на механізм формування мотивів трудових міграцій.

Головна причина відсутності можливості реалізації внутрішньої міграційної політики в регіоні полягає в невизначеності стратегії розвитку держави, регіону та сільської місцевості зокрема. У наслідок цього місцеві органи влади й потенційні мігранти не мають чітких інформаційних сигналів про перспективу сільських поселень і не здатні планувати своє міграційне майбутнє. Регуляторна політика в області міграційних процесів регіону носить суперечливий характер. Проведені дослідження показали відсутність цілеспрямованого впливу на внутрішні міграційні процеси, у першу чергу, зважаючи на наявну позитивну динамку.

Керованість факторів особистості та потреб мігранта [147, с. 94]

	Керованість	Засоби управління, характер керованості
1. Фактори потреб		
1.1. Базові потреби: харчування, одяг, сон, відпочинок, захист життя	Умовно керовані через задоволення потреб	Зниження задоволення потреб нижче до критичного рівня стримує наміри до міграцій. Їх задоволення призводить до зникнення намірів мігрувати
1.2. Соціальні: спілкування, товариства	Керовані	Обмеження соціальних потреб за рахунок спілкування та товариства викликає потребу до міграцій з метою її задоволення. Задоволення соціальних потреб робить неактуальними міграційні наміри
1.3. Праця	Керовані	Праця використовується як джерело отримання доходів для існування. Наявність робочих місць при достатньому рівні оплати праці не призводить до виникнення міграцій. Безробіття стає передумовою виникнення трудової міграції
1.4. Вищі: культура, навчання, самовдосконалення	Керовані	Впливають на рухомість населення, виникають після задоволення базових, соціальних потреб та працевлаштування. Задоволення на початкових етапах основних потреб дає ефект зниження намірів до міграцій, але пізніше при виникненні вищих потреб відбувається сплеск міграційної активності й переслідується мета переміщення до місць задоволення останніх
2. Фактори особистості		
2.1. Характер	Некеровані	Формуються з народження людини та, на думку психологів, не змінюється протягом життя
2.2. Активність	Керовані	Залежить від виду діяльності, характеру праці, віку, статі
2.3. Менталітет	Умовно керовані	Формування менталітету відбувається на основі головних рис характеру та суспільно-соціальних відносин
2.4. Психологія	Умовно керовані	Формується на основі соціальної структури суспільства та місця в ній особистості
2.5. Суб'єктивізм	Керовані	Виникає під впливом наявних в особи знань, умінь професійного та життєвого досвіду. Зростання освіченості населення за ефективних інформаційних потоків зводить фактор суб'єктивного впливу до мінімального рівня
2.6. Соціологія групи	Керовані	На рівні міграційної когорти управління відбувається через актуалізацію питання лідерства, групової поведінки, девіантів, психології групи
2.7. Ціннісні орієнтації	Керовані	Формується індивідуально в кожній особі упродовж тривалого процесу виховання та становлення особистості. При входженні в малу соціальну групу можуть змінюватися через втрату актуальності або тиск групи на окремих її членів
2.8. Воля	Умовно керовані	Подібно до активності формується разом з психологією, менталітетом та ціннісними орієнтирами
2.9. Навички	Керовані	Формуються на основі здобутих знань та вмінь, екстрапольованих на життєвий та професійний досвід особи
2.10. Очікування	Керовані	Особливий вид стану особи, утворений на основі сподівань отримати вигоду в кінцевому пункті міграції та сукупності характеру, ментальності, суб'єктивізму та ціннісних орієнтирів. Піддається управлінню через керованість суб'єктивним ставленням особи до міграції

Невідомі масштаби та конкретні фактори окремих видів міграцій. Для подолання цього недоліку, на основі досягнутих результатів досліджень нами запропонована схема вимірювання обсягів та структури, встановлення видів та форм міграцій, яка становить наукову новизну в дослідженні міграцій. Вона бере за основу поняття про вплив на міграції факторів зовнішнього середовища, потреб та факторів особистості. Оскільки відображення у статистичній звітності показників розвитку зовнішнього середовища, на відміну від показників міграцій, має точне значення, їх використання дає можливість відобразити усю складність формування та дії мотиваційного механізму міграцій.

На цьому етапі відпрацьованих нами методик достатньо для дослідження характеру міграційної поведінки та наслідків запланованих змін зовнішнього середовища за показниками індикативних планів. Для розробки індикативних параметрів міграцій використовуються статистичні показники, затверджені у якості обов'язкової звітності. Розробка індикативних програм міграцій здійснюється поступово [147, с. 96].

На першому етапі визначаються статистичні показники, які відображають зміни зовнішнього середовища. На другому - встановлюється перелік вагомих для мігрантів факторів. На третьому етапі здійснюється систематизація даних і визначається вид міграцій, спровокований вагомими міграційними факторами. На четвертому етапі на основі сегментації сукупності мігрантів за характерною для окремих елементів ознакою встановлюється група мігрантів, втягнутих у кожен з видів міграцій. На п'ятому – визначають вплив наявного трудовіграційного фону на соціально-економічний та демографічний стан у регіоні, ринок праці тощо. На шостому етапі приймається рішення про доцільність реалізації розроблених планів та методи подолання негативних наслідків.

Пасивна політика управління міграційними намірами з точки зору області її поширення доцільна, на нашу думку, за умов природного розвитку суспільних процесів. Іншими словами, найбільший ефект від пасивного

управління мотивами міграцій має місце за відсутності “зведеної мотиваційної пружини”.

Наявність суттєвих соціально-економічних змін визначає необхідність запровадження активних засобів державної міграційної політики, детермінантою використання яких є “зведена мотиваційна пружина” або стрибкоподібні зрушення у фактороутворюючих системах та похідних від факторів індикаторів у міграційному просторі та суміжних з міграцією галузях. Наприклад, коли ринок як саморегульована система, не здатен еволюційним шляхом подолати кризу або вирішити проблему переходу від одного етапу суспільного розвитку до іншого.

Активна державна політика щодо регулювання механізмів мотивації міграцій за своєю сутністю є виключно складним завданням, саме тому доцільність її використання виправдана винятково лише у випадках докорінних змін механізмів мотивації переміщень, зокрема через управління особистісними чинниками та потребами мігрантів.

3.3 Оцінка соціальних механізмів управління трудовими переміщеннями й пропозиції щодо удосконалення регіональної міграційної політики

У соціально-економічних умовах сьогодення для успішного розвитку регіональної економіки, а також отримання позитивного ефекту від міграції трудових ресурсів необхідна правильна, багатоаспектна, збалансована міграційна політика держави, адже саме внутрішня трудова міграція виконує важливу функцію стабілізації національного ринку праці, зниження соціальної напруги, підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіонів.

Актуальність третього етапу дослідження, що проводилося в грудні

2015 р. (див. Додаток К), аргументується посиленням трудовіграційних тенденцій на Півдні України у зв'язку зі змінами масштабів території економічного району й активізацією міграційної політики України, особливо по відношенню до внутрішніх вимушених мігрантів та біженців. Незважаючи на наявні покращення й ефективні заходи, що запроваджуються в міграційній політиці, більшість проблем, скажімо, невирішеність питання нелегальної міграції, корумповані складові регулятивних процесів трудових переміщень, недостатня інформованість як самих трудових мігрантів, роботодавців, так і населення в цілому, проблеми соціальної захищеності, адаптації й інтеграції до регіональних соціумів тощо, до сьогодні залишаються невирішеними. Дослідження групи експертів методом структурованого анкетного поштового он-лайн опитування мало на меті визначення ступеня й шляхів впливу з боку влади на тенденції трудовіграційних процесів у регіоні, а також з'ясування пріоритетних шляхів реалізації регіональної міграційної політики.

Цей етап дослідження носив характер розвідувального, зважаючи на відсутність конкретних даних щодо об'єму генеральної сукупності (з одного боку, кількості співробітників територіальних підрозділів Державної міграційної служби, фахівців Головного управління статистики в областях, обласних центрів зайнятості, з іншого – роботодавців та лідерів некомерційних організацій, які не мають офіційного статусу соціальної служби, однак надають послуги з питань трудової міграції, а також даних щодо їх розподілу за соціально значущими характеристиками – статтю, віком, кваліфікацією, місцем і стажем роботи тощо). Метою даного етапу емпіричного соціологічного дослідження стало отримання загальних відомостей про трудовіграційні процеси на Півдні України, апробація інструментарію та методики для подальшого більш масштабного вивчення подібного роду проблемних питань.

Серед бланків анкет, повернутих на електронну пошту, було відібрано 52 інструментарії, заповнених експертами (з них 24 – державними службовцями, 8 – членами некомерційних організацій, 20 – роботодавцями),

використання методу поштового он-лайн опитування (бланки анкетування (див. Додаток К) було розіслано на офіційні електронні адреси установ, фахівці яких брали участь в опитуванні (див. Додаток Л)), що дозволило уникнути незручностей, пов'язаних з розповсюдженням інструментарію, відсутності обмежень респондентів у часі роботи з інструментарієм й забезпечило стандартизацію при опрацюванні даних.

Аналіз отриманих результатів дозволив зробити такі узагальнення. Відповідаючи на запитання стосовно того, як часто роботодавці області приймають на роботу немісцевих робітників (тих, хто не має прописки в обласному центрі), експерти зазначили, що таких установ, організацій у регіоні трохи більше ніж половина – 51,2 %. Зауважимо, що більшість роботодавців, які відгукнулись взяти участь в опитуванні є індивідуальними підприємцями (45 %), представляють акціонерні товариства (20 %) й державні підприємства (5 %), інші не дали відповіді на це запитання. Говорячи про їх приналежність до тієї чи іншої сфери зайнятості, зазначимо, що 30 % зайняті в будівництві, 25 % - у торгівлі, 15 % - у сфері послуг, 20 % - у сільському господарстві, 5 % - у промисловості, 5 % - інші галузі народного господарства.

Таблиця 3.23

Якщо на ринку праці є іноземні працівники з необхідною кваліфікацією, чому вітчизняні роботодавці їх не приймають?

	%
Місцеві кадри повністю задовольняють потреби підприємства	48,1
Не наймають іноземців через складність їх легалізації	13,5
Надають перевагу внутрішнім трудовим мігрантам	25,0
Прагнуть уникати міжетнічних конфліктів у колективах	5,8
Інші причини	9,6

Експертам було поставлено запитання “Як Ви вважаєте, якщо роботодавець стоїть перед вибором: кого взяти на роботу (місцевого жителя, іноземного робітника, приїжджого з села/іншого регіону країни?), кому він надасть перевагу?”, на яке вони відповіли таким чином: 35,5 % вважають, що

вибір буде зроблено на користь місцевого жителя, 18,5 % – іноземного працівника, 42,7 % опитаних вважають, що все залежить від кваліфікації робітника.

Таблиця 3.24

Як Ви вважаєте, у яку пору року на підприємства області приймають іноземних працівників чи внутрішніх мігрантів?

	%
Узимку	5,8
Навесні	15,4
Улітку	30,8
Восени	21,2
Однаково протягом усього року	25,0
Важко відповісти	1,9

Таблиця 3.25

Як на Вашу думку, на який строк приймають на роботу іноземців/внутрішніх мігрантів?

	Некваліфікованих, %	Кваліфікованих, %
На виконання разових робіт	7,7	3,8
На 1-3 місяці (включно)	7,7	5,8
На 3-6 місяців (включно)	23,1	5,8
На 6-12 місяців	17,3	9,6
На рік і більше	7,7	19,2
На постійній основі	15,4	30,8
Важко відповісти	21,2	25,0

Відповідь на запитання стосовно сезонності трудової міграції в регіоні підтверджує припущення про активізацію трудовіграційних процесів навесні та їх гальмування восени (див. табл. 3.24, 3.25), про це ж свідчать і дані статистичних відомств щодо чисельності міграційних потоків у розрізі місяців (див. Додатки Е, Ж). Така міграція може бути пов'язана як з діяльністю сільськогосподарських підприємств, харчової промисловості, курортно-рекреаційної галузі, тоді як в інших сферах виробництва переміщення робочої сили можуть носити разовий, повторний чи навіть постійний характер.

Зазначимо, що під сезонністю розуміють будь-яку роботу, що триває

менше як рік. Сезонний трудовий мігрант після завершення терміну виконання роботи повертається на постійне місце проживання. Поняття сезонності може різнитися залежно від сектора економіки [83]. Сезонні працівники, що зайняті 9–12 місяців, фактично повертаються до своїх домівок на 1–2 місяці, що робить їх майже постійними жителями регіону, на відміну від тих, хто сезонно працює протягом 1–3 місяців. Перші, зважаючи на тривалість їх перебування в регіоні/країні-реципієнті потребують соціального захисту, медичного забезпечення, натомість інші – не потребують такого роду державної підтримки. Таким чином, багатогранність поняття “сезонність” диктує необхідність нових підходів у розробці нормативно-правової бази й системи забезпечення всіх трудових мігрантів, включаючи й сезонних.

Таблиця 3.26

Чому, на Вашу думку, роботодавці приймають на роботу іноземців/внутрішніх мігрантів?

	Іноземців		Внутрішніх мігрантів	
	Некваліф., %	Кваліф., %	Некваліф., %	Кваліф., %
Не вистачає місцевих кадрів	9,6	30,7	9,6	34,6
Місцеві є, але вони не йдуть на таку роботу	34,6	11,5	53,8	9,6
Місцеві вимагають вищої оплати праці	44,2	36,5	34,6	32,7
Мігрантів можна працевлаштувати на той час, коли вони потрібні	34,6	21,2	28,8	17,3
Для іноземців/внутрішніх мігрантів не обов'язково забезпечувати соц. пакет, сплачувати податки	44,2	30,8	32,7	23,1
Іноземців/внутрішніх мігрантів понад норму	25,0	15,4	23,1	13,5
Значно менше витрати на відпустки, лікарняні	17,3	11,5	15,4	7,7
Інше	13,4	9,6	15,4	19,2

На відкрите запитання стосовно можливих переваг і недоліків прийому на роботу іноземців чи внутрішніх мігрантів експерти відповіли одноголосно й відверто – нелегальність. Роботодавці вбачають у такого роду найманій

праці іноземців чи внутрішніх мігрантів можливість платити менше за роботу, змушувати працювати їх понаднормово, обходити систему оподаткування.

На їх думку, основною проблемою статистичного обліку міграції є відсутність можливості реальної оцінки саме такого найбільш розповсюдженого виду трудової міграції, як нелегальна. Вони нарікають на наявність суттєвих відмінностей експертних розрахунків, наближеності оцінок нерегульованих трудовіграційних потоків і даних незалежних досліджень. Причину того фахівці вбачають, з одного боку, у відсутності відомчих методик кількісного аналізу наявної нелегальної трудової міграції, з іншого – спеціалісти обласних відділень Державної міграційної служби наголошують на тому, що мала кількість співробітників у штатному розкладі служби не має суто фізично можливості здійснювати перевірки, тим більше документувати їх, тому лише констатують факт наявності, не вивчаючи його детально.

Експерти вважають, що трудового мігранта значно дешевше для держави-реципієнта відправити додому, аніж “платити” за його інклюзію. У випадку із зареєстрованими трудовими мігрантами, фахівці констатують наявність прогалин у чинному законодавстві, яке покладає відповідальність за дотримання вимог трудового кодексу переважно на роботодавця і меншою мірою на самого мігранта.

Окремо було задано запитання стосовно ефективності реалізації державних програм підтримки переселенцям. Вони, за оцінками експертів, є малопродуктивними, адже характеризуються визначеною долею суб’єктивізму щодо розуміння нагальних проблем трудових мігрантів.

На четвертому етапі дослідження в липні 2016 р. було проведено якісне дослідження з використанням такого різновиду нарративного інтерв’ю, як метод біографічного напівструктурованого інтерв’ю (тематична історія життя “life story”) (див. Додаток М). Опитування проводилося у м. Миколаєві та Миколаївській області, було інтерв’юйовано 50 внутрішніх нелегальних

трудоу мiґрантiв (формування вибiркової сукупностi здiйснювалося з використанням методу “снiгового кому”). Метою даного етапу дослiдження було складання нового образу внутрiшнього мiґранта, а також пiдтвердження iснування стiйкого механiзму “зведеної мотивацiйної пружини” трудомiґрацiйної поведiнки й оцiнювання ефективностi полiтики управлiння мiґрацiйними намірами. Вибiр об’єкта дослiдження не випадковий, адже внутрiшнi нелегальнi трудовi мiґранти є скорiше напiвлегальними, якi обiймають промiжну позицiю мiж легальними й нелегальними заробiтчанами. З одного боку, маючи право вiльного пересування в межах краiни, вони переслiдуються державними органами влади за порушення норм закону щодо легалiзацiї зайнятостi. З iншого боку, такi трудовi переселенцi не потребують соцiокультурної адаптацiї, живучи у своїй краiні, натомiсть конкурують з мiсцевими жителями. Праґнення заробiтчан до кращого життя пiдкрiплює стiйкий стан механiзму “зведеної мiґрацiйної пружини” трудомiґрацiйної поведiнки, що у свою чергу вимагає суттєвих змiн щодо характеру й засобiв реалiзацiї державної мiґрацiйної полiтики, реструктурування нацiонального ринку працi, змiни ставлення постiйного населення до трудових переселенцiв.

Тематична iсторiя життя вирiзняється вiд повної, яка окреслює весь життєвий шлях трудового мiґранта, тим, що вона переважно стосується окремої складової або фази життєвого циклу. Бiографiчнi розповiдi у своїй сукупностi є предметом аналізу як колективний досвiд проживання конкретної соцiальної ситуацiї. Порiвняльний аналіз аналогiчних випадкiв дозволяє типолоґiзувати життєвi стратегiї, конструювати нормативнi моделi поведiнки, стилi життя. Для ведення дiалогу iз заробiтчанами вiдповiдно до завдань дослiдження було використано напрацювання С. Рязанцева, Н. Хоріє [143] щодо опису життя трудових мiґрантiв як ланцюга окремих подiй: вихiднi данi (мiсце народження, освiта); причини вибору регiону як мiсця для здiйснення перемiщення; спiсiб пошуку роботи; допомога з боку роботодавця; заробiтна плата; сума, строки переводу грошових заощаджень;

плани відносно подальшого перебування за межами основного місця проживання; незадоволеність умовами життя.

Серед нелегальних внутрішніх трудових мігрантів, що взяли участь в опитуванні половина (50 %) віком 18–29 років, 26 % – 30–45 років, 24 % – 46–60 років, з них 46 % чоловіків й 54 % жінок. Більшість респондентів є вихідцями з сіл (70 %), інші з міст (30 %). Майже 1/2 (46 %) заробітчани офіційно одружені або перебувають у громадянському шлюбі (12 %), 76 % опитаних мають дітей (42 % одну дитину, 26 % – двох, 8 % – трьох і більше). Розподіл респондентів за рівнем освіти: закінчену/незакінчену вищу освіту мають 52 % опитаних, середню спеціальну – 40 %, загальну середню – 8 %; за сферою зайнятості – торгівля (40 %), сільське господарство (30 %), будівництво (20 %), сфера послуг (10 %).

Таблиця 3.27

Як Ви знайшли роботу на новому місці?

	%
Працевлаштовувався(лась) самостійно	22,0
За допомогою знайомих	64,0
За допомогою центра зайнятості	2,0
За допомогою приватної кадрової агенції	2,0
За допомогою оголошень в Інтернеті/газеті	10,0
Інше	0

Таблиця 3.28

Якою є мета Вашого приїзду на нове місце проживання?

	%
Бажання заробити	78,0
Прагнення знайти чоловіка/дружину	4,0
Приїхала(в) разом із сім'єю	8,0
Прагнення отримати освіту (навчання, стажування)	2,0
Бажання змінити умови проживання	7,0
Інше	1,0

Аналіз результатів проведеного нарративного інтерв'ю дозволив схарактеризувати образ внутрішнього нелегального трудового мігранта, якому властиві: наявність переважно матеріальної зацікавленості щодо здійснення переміщення (78 %); включення до міграційних мереж (64 %

опитаних працевлаштувалися на новому місці завдяки знайомим) (див. табл. 3.27); стійкість і повторюваність трудовіграційної поведінки (64 % опитаних неодноразово змінюють місце проживання з метою нового працевлаштування) (див. табл. 3.28).

Таблиця 3.29

Як змінилося матеріальне становище Вашої сім'ї в результаті виїзду на заробітки?

	%
Значно покращилося	24,0
Трохи покращилося	56,0
Суттєво не змінилось	14,0
Важко відповісти	6,0

Завдяки реалізації трудових переміщень мігранти отримують можливість фінансово допомагати рідним (30,9 %), оплачувати навчання (23,6 %), відремонтувати помешкання, у якому живе сім'я (25,5 %), придбати нове житло (3,6 %), купувати дорогі речі (3,6 %), навіть відкрити власний бізнес (1,8 %) (див. табл. 3.30).

Таблиця 3.30

Якщо Ви здійснюєте трудову міграцію постійно, що змінилося для Вас особисто?

	%
Маю можливість робити покупки великих розмірів	3,6
Купив(ла) нове житло	3,6
Зробив(ла) ремонт	25,5
Відкладаю кошти для власне навчання чи навчання дітей	23,6
Маю можливість допомагати дітям, батькам	30,9
Відкрив(ла) власний бізнес	1,8
Нічого не змінилося	5,5
Інше	5,5

Реалізувавши міграційні наміри, заробітчани вимушені вирішувати проблеми, пов'язані з інтеграцією до нового трудового колективу, у якому більшість з них працює з такими ж трудовими мігрантами з іншими міст/сіл (56 %), з місцевими жителями (26 %), зі своїми односельчанами, жителями того ж міста (14 %) (див. табл. 3.32). Особливих нарікань на різницю в оплаті

праці мігрантів й місцевих немає, адже переважна більшість заробітчан (72 %) вважає, що роботодавці однаково оплачують їх працю (див. табл. 3.33).

Таблиця 3.31

Це Ваш перший досвід зміни місця проживання з метою працевлаштування на новому місці, чи Ви вже бували тут раніше?

	%
Так, вже бував(ла) раніше	32,0
Ні, це мій перший раз	36,0
Кожного року	2,0
Кожного року, лише влітку	6,0
Маю досвід не один рік	10,0
Не перший раз, але минулого року виїздив(ла) до іншого місця	14,0

Таблиця 3.32

Хто працює разом з Вами?

	%
Трудові мігранти з того ж міста/села, що і я	14,0
Трудові мігранти з різних міст/сіл	56,0
В рівній кількості мігранти та місцеві жителі	26,0
Інших мігрантів немає, лише місцеві жителі	4,0

Таблиця 3.33

Чи однаково платять за роботу мігрантам та місцевим працівникам?

	%
Платять однаково	72,0
Місцеві отримують більше	8,0
Важко відповісти	20,0

Таблиця 3.34

Чи відчуваєте Ви конкуренцію з боку місцевих працівників?

	%
Ні, місцеві не йдуть працювати на роботу, де ми працюємо	48,0
Так, конкуренція є, місцеві претендують працювати на цьому робочому місці	30,0
Важко відповісти	22,0

Третина опитаних (30 %) зауважує наявність конкуренції між

приїжджими й місцевими робітниками, ще 48 % не переймаються цим питанням, адже вважають, що місцеві не будуть виконувати ту роботу, яку виконують мігранти (див. табл. 3.34).

Основними проблемами трудових мігрантів на новому місці є працевлаштування й пошук житла. Частково проблеми на новому місці допомагає вирішувати роботодавець, зацікавлений у новій робочій силі: 36,8 % опитаних мігрантів зазначили, що на новому робочому місці їх забезпечують житлом, сплачують кошти на харчування (27,9 %), проїзд (14,7 %) (див. табл. 3.35).

Таблиця 3.35

Що, окрім зарплатні, Вам надає роботодавець? Які соціальні гарантії забезпечує?

	%
Харчування	27,9
Страховку	4,4
Робочі інструменти	5,9
Проїзд	14,7
Одяг	1,5
Медичні послуги	1,5
Житло	36,8
Нічим не забезпечує	7,4

Таблиця 3.36

На скільки стабільно Ви себе почуваєте на цій роботі?

	%
Я постійно відчуваю загрозу звільнення	6,0
Я почуваю себе стабільно	60,0
Інше	8,0
Важко відповісти	26,0

Підтвердженням стійкості міграційних намірів є відчуття стабільності на новому місці у 60 % трудових мігрантів, незважаючи на наявні негаразди, зокрема, ненормований робочий день (74 % опитаних працюють 12 і більше годин на добу), робота без вихідних (52 % респондентів скаржаться на відсутність можливості повноцінно відпочити), часта зміна робочого місця (60 % опитаних мігрантів змушені змінювати місце роботи через важкі умови

праці, низьку заробітну плату, ненормований робочий день).

Попри це, заробітчани напрочуд терплячі й невибагливі, нарікаючи на недотримання вимог чинного трудового законодавства, відсутність можливості відстоювати свої права у законний спосіб, 60 % з них не вважають нелегальну зайнятість проблемою (див. табл. 3.37).

Таблиця 3.37

Ви працюєте нелегально, чи є це для Вас серйозною проблемою?

	%
Так, це значно погіршує моє становище	3,3
Дещо ускладнює моє становище	20,0
Ні, це взагалі не відчувається	60,0
Важко відповісти	16,7

Таблиця 3.38

Чи виникали у Вас особисто коли-небудь проблеми з державними службами з приводу Вашого нелегального становища на роботі?

	%
Перевірка документів	18,4
Штраф за нелегальну роботу	10,2
Затримання за нелегальну роботу	4,1
Інше	–
Жодних заходів по відношенню до мене не застосовувалося	67,3

Можливо, така впевненість викликана безкарністю дій заробітчани, адже, говорячи про проблеми, що виникали з державними службами з приводу їх нелегального становища на роботі, 67,3 % зауважили, що жодного разу не виникало ніяких проблем (див. табл. 3.38).

Оцінюючи соціально-економічні, політичні, соціокультурні наслідки нелегальної трудової міграції на макро- та макрорівні, опитані заробітчани усвідомлюють її переважно негативний вплив для конкретної держави та виключно позитивний для окремої особи (див. табл. 3.39). І це не дивно, адже людина, у першу чергу, піклується про задоволення власних потреб й інтересів. Більшість респондентів, озвучуючи свої плани, готові повернутися до місць постійного проживання за умови працевлаштування, отримання

гідної заробітної плати, надання соціальних гарантій. В іншому ж випадку: 38 % опитаних прагнуть працювати й далі на виїзді, 32 % – за короткий час заробити грошей та повернутися додому, 20 % – регулярно виїжджати на роботу в майбутньому, 6 % – залишитися за нинішнім місцем роботи на постійне проживання.

Таблиця 3.39

Як Ви вважаєте, які наслідки має нелегальна трудова міграція в межах регіону?

	Скоріше позитивні	В однаковій мірі як позитивні, так і негативні	Скоріше негативні	Важко відповісти
Для держави				
У сфері економіки (зменшення безробіття, втрата кваліфікованих працівників, зменшення податкових надходжень і т.д.)	16,0	30,0	48,0	6,0
У сфері політики (зменшення електорату і т.д.)	8,0	34,0	44,0	14,0
У демографічній сфері (зменшення народжуваності, занепад сіл, малих міст і т.д.)	4,0	32,0	52,0	12,0
У сфері культури (підвищення культурного рівня, отримання освіти, втрата національної свідомості і т.д.)	8,0	36,0	38,0	18,0
Для самого заробітчанина				
У сфері економіки (отримання нової роботи, вищі заробітки, можливість фінансової підтримки рідних, недотримання прав мігрантів, відсутність соціального захисту, важкі умови праці і т.д.)	32,0	58,0	6,0	4,0
У демографічній сфері (реєстрація нових шлюбів, руйнування родинних зв'язків і т.д.)	34,0	40,0	20,0	6,0
У сфері культури (підвищення культурного рівня, отримання освіти, втрата національної свідомості і т.д.)	22,0	42,0	28,0	8,0

Аналізуючи ситуацію на національному ринку праці після анексії АР Крим й подій АТО, 1/3 опитаних трудових мігрантів зауважила, що

знайти роботу стало значно складніше. Більше половини респондентів (56 %) за можливості виїхали б на заробітки за межі країни, 22 % шукали б кращої долі на території нашої держави.

Серед заходів, які повинні впровадити державні органи влади в межах реалізації міграційної політики, на думку респондентів, провідними є покращення соціальних стандартів (24,4 %), забезпечення гідним житлом й місцем роботи (22,2 %), підвищення заробітної плати (22,2 %), зміна чинного законодавства (13,1 %), зміна ставлення до трудових мігрантів (9,1 %).

Аналіз чинного законодавства (див. Додаток Н) і результати проведеного дослідження вказують на те, що юридичні процедури, які складають основу міграційної системи, вимагають удосконалення, особливо коли йдеться про сезонну, маятникову, нелегальну, внутрішню трудову міграцію. Система, наявна на момент проведення дослідження, створювала роботодавцям певні перешкоди на шляху ефективного залучення й працевлаштування саме іноземних висококваліфікованих фахівців. Наявність перепон до легального працевлаштування внутрішніх мігрантів призвела до порушення функціонування національного ринку праці регіонального масштабу і, щонайімовірніше, буде мати наслідки у зміцненні тіньового ринку праці. В свою чергу, існування останніх, відкриває можливості для порушення прав трудових мігрантів.

На даний процес самі мігранти вплинути не в силах через те, що процедура легалізації цілковито залежить від роботодавця. Крім того, більшість трудових мігрантів через свою неосвіченість, непоінформованість в основних засадах державної міграційної політики й власного правового статусу (а подекуди й небажання відстоювати свої права) самі спонукають роботодавців до порушення чинного законодавства й сприяють процвітанню тіньового ринку праці.

Щодо роботодавців, то стимулювання їх до легалізації зайнятості найманих працівників з боку держави може здійснюватися через спрощення процедури офіційного працевлаштування трудових мігрантів, запровадження

податкових пільг тощо. У цьому випадку, наявна велика кількість нелегальних найманих працівників у деяких галузях економіки, що спричиняють деформацію ринку праці через істотну диспропорцію попиту й пропозиції робочої сили, може відсіятись у конкурентній боротьбі за робочі місця. З іншого боку, слід конкретизувати й спростити порядок проведення контрольних заходів та перевірок, а також чітко визначити законні обґрунтування для їх здійснення. Окрім того, уточнити ступінь відповідальності за незаконну трудову діяльність як мігрантів, що беруть у ній участь, так і роботодавців.

Говорячи про можливість регулювання процесів внутрішньої трудової міграції, знову пропонуємо звернутися до думки експертів у цьому питанні. Так, на думку О. Малиновської, позицію якої ми підтримуємо, акцентувати увагу слід саме на наявності позитивного міграційного ефекту від внутрішніх трудових переміщень [53, с. 112].

Зважаючи на це, першочерговими завданнями державної політики щодо внутрішньої міграції, спрямованими на ліквідацію перепон для мобільності населення, можуть бути такі:

1. Вилучення із законодавства положень, що пов'язують реєстрацію місця проживання з правом на проживання в житлі.
2. Розширення можливостей реєстрації в приміщеннях, які згідно з нормами будівельного права є нежилими.
3. Вивчення можливостей реєстрації осіб, що не мають права власності на житло за місцем роботи або при органах місцевого самоврядування в місцевості, де вони фактично проживають.
4. Уникнення компактного розселення внутрішньо переміщених осіб, що ускладнює інтеграцію в місцеві громади та загрожує сегрегацією цієї категорії населення.
5. Виявлення серед внутрішньо переміщених осіб тих, хто бажає переселитися для постійного проживання в інший регіон. Паралельно здійснювати вивчення можливостей прийняття і потреби регіонів у

переселенцях, ураховуючи перспективи використання їх потенціалу та економічної активності в інтересах регіонального сектора економіки [50].

У свою чергу, автором, зважаючи на наявний трудовіміграційний фон Південного регіону й узагальнені результати проведених досліджень, запропоновано такі рекомендації щодо покращення реалізації міграційної політики на регіональному рівні:

- активізація роботи щодо управління освітнім процесом і працевлаштування випускників, а саме: розширення цільового набору спеціалістів як успішної практики притоку спеціалістів до конкретної галузі; забезпечення соціальної підтримки студентської молоді; здійснення навчання й підготовки фахівців за рахунок коштів обласних бюджетів, що дозволить стримувати трудову навчальну міграцію молоді з сільських поселень у межах області;

- забезпечення привабливих умов праці за рахунок виплати додаткових надбавок з фонду оплати праці фахівцям з дефіцитними кваліфікаціями; вирішення житлових проблем молоді; диференційована оплата праці й стимулювання повернення молодих фахівців до місць постійного проживання (зокрема, у сільській місцевості) за рахунок додаткових виплат;

- створення умов для професійного росту й самореалізації молодих фахівців;

- відновлення й розвиток належної соціокультурної інфраструктури на селі;

- максимізація позитивних аспектів внутрішньої міграції в тому, що стосується фінансових потоків і місцевих інвестицій;

- стимулювання малого й середнього бізнесу для створення робочих місць для людей, що залишаються в країні походження, здійснюючи внутрішні трудові переміщення;

- створення мереж місцевих офісів, що можуть прямо підтримувати ефективну практику трудової міграції й нормативно-правову грамотність серед усіх груп трудових мігрантів;

– розробка й підтримка “бізнес-клубів”, ресурсних центрів для мігрантів чи мережі місцевого рівня, які зможуть надавати змістовні й надійні консультації експертів трудовим мігрантам.

Отримані в ході дослідження дані ще раз підкреслюють необхідність створення надійної інформаційної системи для більш ґрунтовного розуміння сутності, характеру, особливостей, причин, чинників появи й активізації трудовіграційних процесів, а також їх наслідків як в регіоні, так і в Україні в цілому. Ефективне управління внутрішньою трудовою міграцією є вкрай складним завданням за відсутності системи моніторингу міграційних потоків робочої сили. Наявність більш якісної інформаційної бази буде сприяти розробці й запровадженню більш ефективної міграційної політики й зробить можливим її корегування, у разі потреби. Таким чином, аргументовано необхідним є надання підтримки у проведенні якісних наукових та узгоджених досліджень трудової міграції, а також створення нової системи збору інформації, що дозволить краще зрозуміти явище внутрішньої трудової міграції та її наслідки для соціально-економічного розвитку України в цілому й Південного регіону, зокрема.

У зв’язку з вищезазначеним, пропонуємо:

– у галузі організації збору даних про внутрішню міграцію в межах проведення соціологічних обстежень розвивати практику регіональних вибіркових, крос-секційних та лонгітюдних досліджень з включенням блоків запитань, пов’язаних з міграцією в цілому й трудовою міграцією зокрема, узгоджуючи діяльність між відомствами, установами та організаціями, які за це повинні відповідати;

– у сфері взаємодії регіонів/країн учасників дослідження розглянути питання про координацію дослідницької роботи Державною міграційною службою, Державним комітетом статистики, для чого необхідно сформуванню належну нормативно-правову базу;

– у галузі обробки й розповсюдження даних розглянути можливість обов’язкового оприлюднення результатів обстежень щодо питань трудової

міграції з розподілом даних за базовими соціально-демографічними й економічними характеристиками, зокрема через створення архіву даних проведених опитувань з відкритим доступом для зовнішніх користувачів.

Висновки до третього розділу

Узагальнюючи, зазначимо, що перш ніж розробляти механізми регулювання внутрішньої трудової міграції, необхідно усвідомити її обсяги, форми прояву й соціально-економічне значення. На жаль, на сьогодні немає ні статистичних, ні оціночних даних щодо величини, спрямованості, складу внутрішніх трудовіграційних потоків. Вплив такого роду переміщень на добробут домогосподарств та економічну ситуацію в регіонах походження/прибуття досліджувався вкрай мало. Тому передусім проведене емпіричне соціологічне дослідження було спрямоване на з'ясування змісту міграційних намірів, рівня усвідомлення наслідків трудової міграції членами досліджуваних домогосподарств і самими трудовими мігрантами.

Згідно з даними опитування, було виявлено, що ситуація на регіональному ринку праці суттєво змінилася за останні п'ять років. Як у 2011 р., так і в 2015 р. респонденти наголошують, що знайти роботу в місті за їх кваліфікацією з достойною оплатою праці доволі складно. Це пов'язано з наявною складною ситуацією на регіональному ринку праці, що характеризується неоднорідністю структури, обумовлене відмінностями, у першу чергу, виробничих, демографічних факторів, з іншого боку – недосконалістю механізмів саморегулювання, збільшенням кількості безробітних, тривалістю безробіття, розбалансуванням попиту і пропозиції робочої сили, поширенням процесів нелегального працевлаштування.

Трудоміграційні процеси з плином часу не змінились кількісно: у 2011 р. чисельність осіб, що мали досвід переміщень у пошуках роботи,

становила 49,0 % з числа тих, хто був міграційно налаштований, тоді як у 2015 р. їх кількість склала 49,3 %. Натомість відбулися суттєві якісні зміни: кількість тих, хто мав досвід хоча б одного переміщення, збільшилася у 2–3 рази у порівнянні з 2011 р., що свідчить про активізацію трудовіграційних процесів, наявність так званої п'ятої хвилі.

Суттєво змінився напрям переміщень: у 2011 р. більша частина тих, хто мав наміри змінити місце проживання у пошуках нового місця роботи, прагнули тікати якнайдалі за кордон, а у 2015 р. спостерігається активізація охочих переміщуватися у пошуках кращого життя в межах України. Отже, кількість потенційних внутрішніх мігрантів збільшилася в 4 рази. Це пояснюється, у першу чергу, наявною світовою фінансово-економічною кризою, з іншого боку – посиленням заходів безпеки, законодавчих обмежень у країнах Західної Європи, куди переважно прагнуть потрапити українські заробітчани, пов'язані з масовим прибуттям мігрантів з країн Африки і Близького Сходу. Основна відмінність між українськими заробітчанами й мігрантами з інших країн полягає в тому, що вони мотивовані на досягнення конкретних цілей, у першу чергу – економічних результатів власної праці. І це, на превеликий жаль, чи не найголовніша проблема нашої держави, адже мігрують кваліфіковані спеціалісти.

Як і у 2011 р., у 2015 р. зберігається тенденція центробіжності трудової міграції, переважна більшість переміщених заробітчан є вихідцями з сіл. Постає лише питання, як зміниться ситуація у разі, коли сільська місцевість вичерпає свій міграційний потенціал. Хоча, зважаючи на стрімкий розвиток екотуризму, формування саме в Південних регіонах екопоселень, куди прямують жителі великих міст, можлива зміна ситуації. Але робити будь-які висновки передчасно, ситуація вимагає більш глибокого вивчення.

Більша частина мігрантів (38,5 %) здійснюють переміщення за власний рахунок, витрачаючи свої заощадження або звертається за допомогою до інших членів родини (33,7 %). Основною причиною трудових переміщень залишається соціально-економічна – прагнення покращити рівень

матеріального добробуту.

Підтвердилася й гіпотеза про те, що в регіоні переважає тимчасова, сезонна, маятникова міграція, про що свідчать розподіли даних щодо тривалості перебування за межами місця постійного проживання.

Отримані результати досліджень узагальнені у вигляді таблиці емпіричних даних, що визначає динаміку трудовіміграційних процесів Півдня України.

Таблиця 3.40

**Динаміка показників трудової міграції населення Південного
регіону**

Субрегіон / Емпіричні показники трудової міграції		Одеська область	Миколаївська область	Херсонська область
2011, % від числа опитаних	Кількість потенційних мігрантів	34,3	30,2	38,7
	Кількість явних мігрантів з числа потенційних	30,1	24,9	33,2
	Разова міграція	24,3	19,6	35,3
	Повторна міграція	75,7	80,4	64,7
	Внутрішня міграція	22,7	26,5	14,9
	Зовнішня міграція	47,0	44,0	40,3
2015, % від числа опитаних	Кількість явних мігрантів з числа потенційних	31,4	20,2	28,7
	Кількість потенційних мігрантів	34,4	24,6	28,3
	Разова міграція	58,9	42,8	31,8
	Повторна міграція	41,1	57,2	69,2
	Внутрішня міграція	89,7	91,9	93,6
	Зовнішня міграція	10,3	8,1	6,4
Мотивація трудової міграції		2011 р.: бажання трудових мігрантів покращити матеріальне становище, умови життя (68,5 %); необхідність знайти роботу (23,2 %); 2015 р.: сімейні обставини (21,3 %); бажання підвищити рівень матеріального статку (23,5 %); наміри працевлаштуватися (15,4 %); отримати освіту або підвищити кваліфікацію (18,0 %); мати можливість кар'єрного зростання (11,3 %); реєстрація шлюбу (5,0 %); втеча задля безпеки сім'ї (1,2 %).		

Традиційний аналіз нормативно-правових документів дозволив зробити висновки щодо наявних активного й пасивного видів управління

трудоміграційною поведінкою, а також схарактеризувати основні соціальні механізми реалізації міграційної політики в Україні.

Дані, отримані в ході здійснення в межах третього та четвертого етапів емпіричного дослідження експертного оцінювання, дозволили підтвердити гіпотезу про необхідність актуалізації міждисциплінарного підходу у вивченні причин і наслідків внутрішньої трудової міграції на рівні регіону, що дозволило сформулювати ряд узагальнень і пропозицій з цього приводу.

Наявність у третини опитаних стійких міграційних намірів, матеріальна зацікавленість здійснення трудових переміщень є свідченням відсутності якісних змін механізму мотивації міграцій – закріплення стану “зведеної мотиваційної пружини” трудоміграційної поведінки більшої частини заробітчан.

Окрім того, за умови усвідомлення негативних наслідків нелегальної зайнятості, безкарності протиправних дій як роботодавців, так і самих заробітчан ефективність пасивних механізмів управління мотивами трудових переміщень мінімальна. Натомість актуалізується роль активних заходів, зокрема, обґрунтовано доцільність створення надійної інформаційної бази для підвищення ефективності дослідницької діяльності, спрямованої на більш глибоке розуміння сутності, характеру, особливостей, причин, чинників появи й активізації трудоміграційних процесів, а також їх наслідків у регіоні; сформовано низку конкретних рекомендацій для органів місцевої влади щодо активізації реалізації міграційної політики в регіоні, спрямованої на мінімізацію негативних наслідків і підвищення позитивного міграційного ефекту від внутрішніх переміщень робочої сили.

Узагальнення статистичних даних щодо специфіки трудової міграції в регіоні та отримані результати проведених емпіричних соціологічних досліджень, які дозволяють окреслити трудоміграційний тренд Півдня України, стали основою для концептуалізації регіональних особливостей і детермінант трудових переміщень населення (див. рис. 3.8).

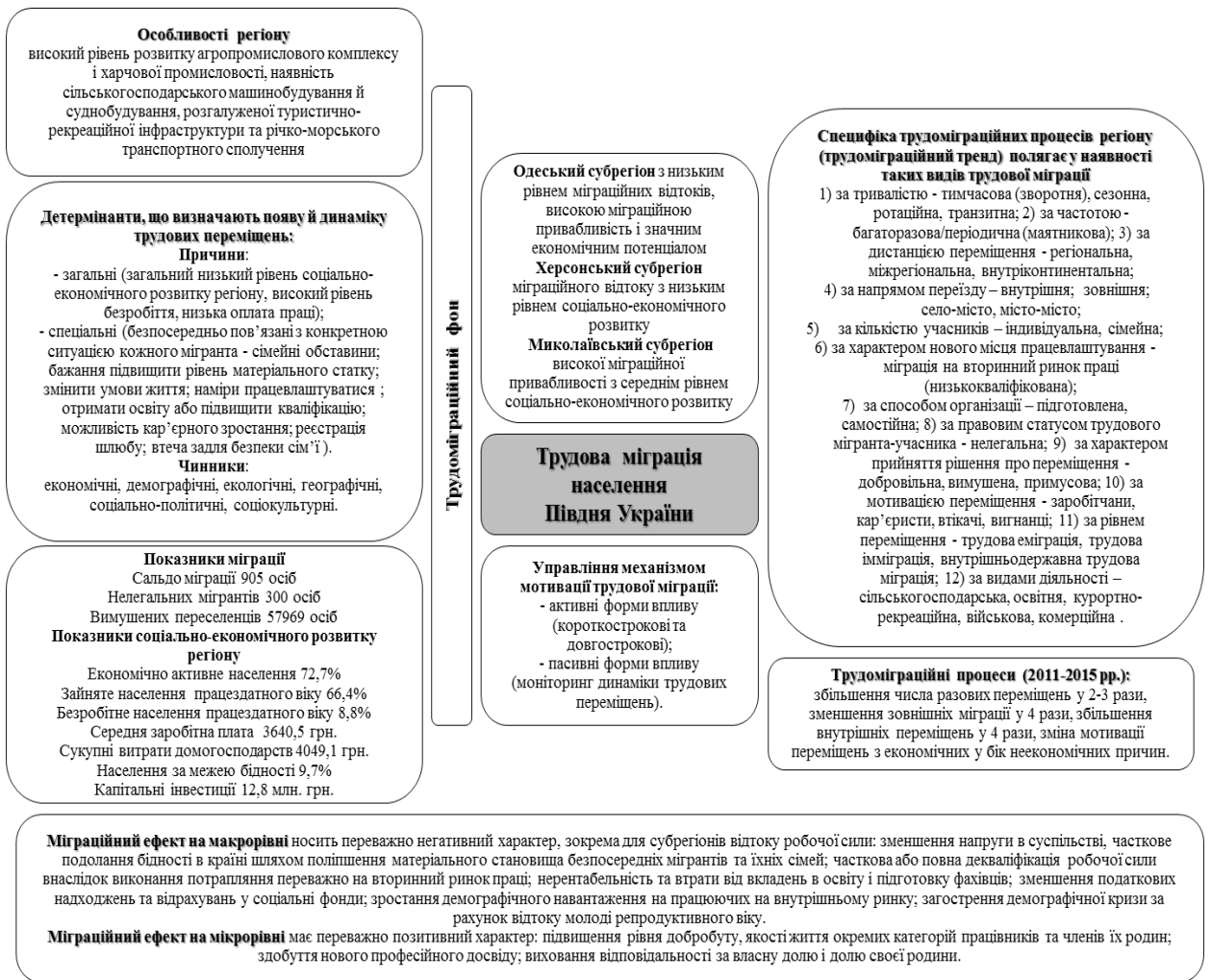


Рис. 3.8. Регіональні особливості й детермінанти трудових переміщень населення Півдня України

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні виконано важливе наукове завдання – концептуалізовано детермінанти й регіональну специфіку трудовіграційних процесів на Півдні України, висунуто низку нових наукових положень і сформульовано такі висновки.

1. З'ясовано, що вивчення трудової міграції здійснювалося в зарубіжній та вітчизняній науковій літературі в межах трьох концептуально відмінних парадигм: демографічної (Д. Коулмен, А. Соліmano, В. Зелінський, Р. Скелдон, Ф. Мартін, Дж. Тейлор), соціологічної (У. Томас, Ф. Знанецький, Р. Парк, Р. Макензі, В. Зомбарт, Р. Мертон, Т. Парсонс, М. Гордон, О. Хандлін, К. Девіс, Ю. Арутюнян, Я. Щепанський, П. Штопмка, Г. Беккер, Г. Мірдал, Л. Рибаківський, І. Валерстайн, А. Дмитрієв), економічної (Е. Равенштейн, Е. Лі, Дж. Борхас, Дж. Мінсер, Е. Плетньов, М. Крітц, М. Пайор, О. Старк та ін.).

Доведено, що доцільність використання міждисциплінарного підходу до дослідження трудовіграційних процесів обумовлена інтегративним характером соціологічного знання, що дозволяє аналізувати трудову міграцію, використовуючи методологію системного, структурно-функціонального, структурно-діяльнісного аналізу, зокрема, використовуючи теорію соціальних змін Я. Щепанського, П. Штопки; стадіальну концепцію Л. Рибаківського; теорію мереж міграції Д. Массея; конфліктологічну теорію А. Дмитрієва; кумулятивну теорію Г. Мірдала.

2. Уточнено сутнісний зміст соціального явища трудової міграції населення, яку пропонується розглядати як просторово-часове, добровільне чи вимушене/примусове переміщення особи/групи осіб між регіонами, населеними пунктами всередині країни та за її межами, провідною детермінантою яких є працевлаштування на новому робочому місці або пошук його, у наслідок чого відбувається тимчасова (або постійна) зміна

соціокультурних, житлово-побутових, екологічних, природно-кліматичних та інших умов проживання. Запропоноване визначення, на відміну від інших, дозволяє враховувати внутрішню мотивацію працівника-мігранта, наявність позитивної настанови на працевлаштування незалежно від основної мети переміщення, факторів переміщення, таких як: напрям переміщення, масовість, частота, термін перебування поза межами регіону/країни проживання, що носять допоміжний характер і виступають каталізаторами, визначаючи певні характеристики трудової міграції.

Виявлено характерні ознаки трудової міграції, до яких віднесено: тимчасовість; економічну мобільність; можливість перетину кордонів регіону/країни; дистанцію та соціально-просторову спрямованість переміщення; повторюваність і частоту; спосіб організації переміщення та правовий статус трудового мігранта.

3. На основі визначених ознак побудовано класифікацію трудових міграцій та трудові міграційні процесів, що об'єднала різновиди, запропоновані Е. Лібановою (за рівнем, дистанцією); М. Романюком (за тривалістю, принципом легальності, правовим статусом трудового мігранта-учасника); А. Лук'яною (за видами діяльності); І. Лапшиною (за мотивацією, характером прийняття рішення про переміщення); В. Покшишевським (за напрямком); С. Бондиревою, Д. Колесовим (за частотою); Я. Довгополим (за кількістю учасників), В. Іонцевим, О. Малиновською (за характером нового місця працевлаштування) та відповідає полісемантичному характеру цього соціально-економічного феномена, надаючи можливість розширити статистичну оцінку основних індикаторів трудові міграційних процесів.

Класифікації І. Лапшиної (за мотивацією переміщень) доповнено такими новими видами трудової міграції, як міграції втікачів і вигнанців; М. Романюка (за тривалістю переміщень) – ротаційною, транзитною міграціями; В. Покшишевського (за напрямком переміщень) – місто-місто, село-село. Запропоновано новий поділ трудових міграцій на підготовлені або

заплановані (коли індивід заздалегідь знаходить собі роботодавця і обговорює умови праці) та непередбачені або незаплановані (ті випадки, коли в місці прибуття в мігранта немає жодних контактів).

Уточнені та запропоновані нові види трудової міграції дозволили визначити специфіку трудовіміграційних процесів Південного регіону, схарактеризувати домінуючі детермінанти функціонування регіонального ринку робочої сили, окреслити вплив міграційних ефектів на соціально-економічний розвиток регіону.

4. Побудовано концептуальну схему індикаторів вивчення трудової міграції, до числа яких віднесено: економічні, демографічні, географічні, екологічні, соціокультурні. Розширення запропонованого О. Воробйовим, А. Гребенюком, А. Топіліним кола респондентів для проведення вибіркового обстеження трудової міграції такими групами, як: безпосередньо зовнішні/внутрішні трудові мігранти; трудові мігранти, що в минулому мали досвід трудових переміщень і повернулися на постійне місце проживання до регіону/країни; співробітники компаній-посередників, що здійснюють працевлаштування трудових мігрантів за кордоном/у межах країни; члени домогосподарств у регіонах/країнах прибуття; експерти з питань трудової міграції (провідні фахівці Міністерства економічного розвитку і торгівлі, Міністерства соціальної політики, Національного банку України, Програми розвитку ООН (ПРООН), Міжнародної організації праці (МОП), Національного Інституту демографії та соціальних досліджень і т.д.); роботодавці, – дозволило доповнити зазначений перелік соціальними індикаторами вимірювання динаміки трудової міграції, такими як:

- перешкоди адаптації в регіоні/країні прибуття;
- плани щодо повернення на своє постійне місце проживання;
- обізнаність щодо діяльності організацій, компаній чи міністерств, що надають інформацію чи допомогу (будь-якого виду) людям, які планують знайти нове робоче місце в іншому регіоні/за кордоном;
- оцінка ефективності їх діяльності;

- частота та провідні причини звернень;
- діяльність міграційних мереж, наявність кола знайомих мігрантів, характер взаємовідносин з ними;
- механізми управління трудовою міграцією, оцінка їх ефективності;
- легалізація зайнятості трудових мігрантів;
- ефективність міграційної політики на рівні держави, регіону тощо.

5. У науковий обіг уведено поняття “трудоміграційний фон”, що трактується як особливий сприятливий/несприятливий соціально-економічний простір для трудової міграції, що характеризуються певними особливостями (високий рівень розвитку агропромислового комплексу і харчової промисловості, наявність сільськогосподарського машинобудування й суднобудування, розгалуженої туристично-рекреаційної інфраструктури та річково-морського транспортного сполучення), наявністю сукупності причин і чинників (явищ і подій), під впливом яких виникають, протікають трудові переміщення в межах національного ринку праці у формах, властивих саме цьому регіону, та виявляється в наявності трудоміграційного тренду. Наявний у Південному регіоні України трудоміграційний тренд характеризується переважанням внутрішньої міграції центробіжного спрямування. Обласні центри здатні утримувати населення за рахунок його постійного притоку з інших міст і сільських поселень, винятком є курортно-рекреаційні осередки. Переважає маятникова міграція, пов’язана з сезонною зайнятістю в агропромисловому комплексі, переміщеннями для здобуття вищої освіти. З іншого боку, наявні ротаційна й вимушена міграції, детерміновані тимчасовою анексією АР Крим й подіями в зоні АТО, а також комерційна та транзитна міграції, обумовлені географічною близькістю до морських кордонів і розвитком транспортної інфраструктури.

6. У роботі доведено, що провідні причини трудоміграційних процесів слід поділити на загальні (загальний низький рівень соціально-економічного розвитку регіону, високий рівень безробіття, низька оплата праці) та спеціальні (безпосередньо пов’язані з конкретною ситуацією кожного

мігранта). До числа провідних чинників потрібно віднести: *економічні* (наявна структура ринку праці сприяє, з одного боку, притоку сезонних, некваліфікованих мігрантів задля забезпечення належного функціонування сільського господарства Херсонської та Миколаївської областей, з іншого – відтоку кваліфікованої робочої сили, викликаного занепадом судно-, машинобудування); *демографічні* (територіальні відмінності в структурі населення за статтю, віком, кількісному складі сімей, які здійснюють істотний вплив на режим відтворення робочої сили і на її здатність до територіального пересування, зокрема в районах, де багато населення в активному працездатному віці, інтенсивність трудових переміщень істотно зростає, особливо в напрямках місто-село, село-село, велике місто-мале місто); *екологічні* (кліматичні умови, екологічна ситуація та ландшафт визначають можливості розвитку сфери туризму, сфери обслуговування, спричиняють активізацію сезонної, некваліфікованої трудової міграції); *географічні* (розташування поряд з наявною портовою зоною найбільшого промтоварного ринку країни “7-й кілометр” в Одеській області, так званого “нового торгового міста” спричиняє появу комерційної трудової міграції); *соціально-політичні* (трудова міграція як наслідок переселення втікачів із зони АТО, вигнанців з АР Крим, ротаційна міграція військовослужбовців); *соціокультурні* (навчальні переміщення до обласних центрів – освітніх осередків, розвиток туристичної та курортно-рекреаційної інфраструктур). Розмаїття чинників прямо пропорційне складнощам трудовіграційних процесів, чисельності проявів трудової міграції, але все ж спостерігається певна тенденція зниження ролі економічних чинників і посилення неекономічних.

Аналіз основних статистичних показників соціально-економічного розвитку Причорноморського економічного району й оцінка впливу трудової міграції на них у розрізі областей дозволив виділити: Одеський субрегіон, що характеризується низьким рівнем міграційних відтоків, високою міграційною привабливістю і значним економічним потенціалом; Херсонський субрегіон

міграційного відтоку з низьким рівнем соціально-економічного розвитку, однак з достатньо розвиненою сільськогосподарською сферою; Миколаївський субрегіон високої міграційної привабливості з середнім рівнем соціально-економічного розвитку.

7. Проведення чотирьох етапів емпіричного соціологічного дослідження дозволило виявити динаміку трудовіграційних процесів Південного регіону України. Перший етап дослідження мав на меті здійснити оцінку загальної ситуації на регіональному ринку праці, змісту міграційних намірів, рівня усвідомлення жителями регіону наслідків трудової міграції для соціально-економічного розвитку. Другий етап дослідження носив характер повторного, поглибленого, його метою було визначення динаміки трудовіграційних переміщень Півдня країни й оцінка кількісно-якісних змін намірів трудового переміщення населення в умовах політичних та соціально-економічних загроз. Третій етап дослідження передбачав опитування експертів (співробітників територіальних підрозділів Державної міграційної служби; фахівців Головного управління статистики в областях, обласних центрів зайнятості; лідерів некомерційних організацій, що не мають офіційного статусу соціальної служби, однак надають послуги з питань трудової міграції; роботодавців) задля оцінки ефективності політики управління трудовіграційними процесами. Четвертий етап мав на меті типологізацію життєвих стратегій внутрішніх нелегальних трудових мігрантів, визначення ефективних шляхів управління міграційними намірами.

Міграційний ефект від активізації трудовіграційних процесів у регіоні носить неоднозначний характер, зокрема для субрегіонів відтоку робочої сили: з одного боку – це зменшення напруги в суспільстві, часткове подолання бідності в країні шляхом поліпшення матеріального становища безпосередніх мігрантів та їхніх сімей, а з іншого – часткова або повна декваліфікація робочої сили внаслідок потрапляння переважно на вторинний ринок праці; нерентабельність та втрати від вкладень в освіту і підготовку

фахівців; зменшення податкових надходжень та відрахувань у соціальні фонди; зростання демографічного навантаження на працюючих на внутрішньому ринку; загострення демографічної кризи за рахунок відтоку молоді репродуктивного віку. Для конкретного трудового мігранта переважає позитивний міграційний ефект: підвищення рівня добробуту, якості життя окремих категорій працівників та членів їх родин; здобуття нового професійного досвіду; виховання відповідальності за власну долю і долю своєї родини.

Узагальнені статистичні дані, що відображають специфіку трудової міграції в регіоні, та результати емпіричних соціологічних досліджень, що відбивають динаміку трудовіграційних процесів Півдня України, стали основою для визначення регіональних особливостей і детермінант трудових переміщень населення.

8. Проведений аналіз чинних нормативно-правових документів, що забезпечують здійснення міграційної політики в Україні, дозволив зробити висновки щодо наявних активного й пасивного видів управління трудовіграційною поведінкою, а також окреслити зміст основних соціальних механізмів регулювання трудової міграції.

Оцінні судження експертів, частково підтвердивши результати вибіркового обстеження домогосподарств й опитування трудових мігрантів, дозволили обґрунтувати доцільність використання міждисциплінарного підходу до дослідження детермінант та ефектів від внутрішньої трудової міграції на рівні регіону.

Запропоновані заходи підвищення ефективності програм активного та пасивного регулювання трудової міграції населення Південного регіону, за умови врахування регіональної специфіки, дозволять, впливаючи на трудовіграційні потоки, послаблювати їх негативні й підсилювати позитивні наслідки, сприяючи тим самим соціально-економічному розвитку регіону.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абелла, Маноло І. Направлення працівників за кордон : [посіб. для країн з низьким та середнім рівнем доходів] / М. І. Абелла, М. Алстестіс Абрела-Мангахас. – Женева : МБП ; К. : Міленіум, 2004. – 123 с.
2. Аксьонова С. Ю. Демоекономічні взаємозв'язки міграції НАС України: автореф. дис. ... канд. економ. наук / С. Ю. Аксьонова ; Інститут економіки НАН України. – К., 1996. – 20 с.
3. Арутюнов В. Х. Методологія соціально-економічного пізнання: навчальний посібник / В. Х. Арутюнов, В. М. Мішин, В. М. Свінціцький. – К. : КНЕУ, 2005. – 352 с.
4. Бараник З. П. Інтелектуальна міграція населення України: статистичний аспект / З. П. Бараник, І. О. Романенко // Науковий вісник Херсонського державного університету : збірник наукових праць. Серія “Економічні науки”. – 2014. – Вип. 6, Ч. 5. – С. 223–228.
5. Бараник З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка: [монографія] / З. П. Бараник. – К.: КНЕУ, 2007. – 392 с.
6. Бараник З. П. Статистика ринку праці : [навчальний посібник] / З. П. Бараник, В. Р. Барський. – К. : КНЕУ, 2005. – 167 с.
7. Безрукова Н. В. Міграція робочої сили з України до ЄС: аналіз особливостей та наслідків [Електронний ресурс] / Н. В. Безрукова, В. А. Свічкарь // Бізнес Інформ. – 2016. – № 2. – С. 21–27. – Режим доступу : http://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2016-2_0-pages-21_27.pdf.
8. В ООН повідомили про рекордну кількість біженців, які утекли до Європи за рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tsn.ua/svit/v-oon-povidomili-pro-rekordnu-kilkist-bizhenciv-yaki-utekli-do-yevropi-za-rik-558671.html>.
9. Валлерстайн І. Кінець знаомого мира: Соціологія ХХІ века / [Пер. с англ., под ред. В. Л. Иноземцева]. – М. : Логос, 2004. – 171 с.
10. Вечканов Г. С. Современная экономическая энциклопедия /

Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова. – СПб. : Лань, 2002. – 880 с.

11. Вовканич С. Розвиток інтелектуального потенціалу та зовнішньоміграційні процеси / С. Вовканич, Х. Копистянська // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 23–35.

12. Воробьева О. Д. Проблемы информационного обеспечения прогнозирования трудовой миграции в России [Електронний ресурс] / О. Д. Воробьева, А. А. Гребенюк, А. В. Топилин // Проблемы прогнозирования. – 2014. – № 4. – С. 47–62. – Режим доступа : <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2014/4/05>.

13. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І. Гнибіденко // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 19–22.

14. Головне управління статистики в Миколаївській області [Електронний ресурс] : Офіційний сайт. – Режим доступа : <http://www.mk.ukrstat.gov.ua>.

15. Головне управління статистики в Одеській області [Електронний ресурс] : Офіційний сайт. – Режим доступа : <http://www.od.ukrstat.gov.ua>.

16. Головне управління статистики в Херсонській області [Електронний ресурс] : Офіційний сайт. – Режим доступа : <http://www.ks.ukrstat.gov.ua>.

17. Гуменюк Ю. П. Міжнародна трудова міграція: методологічний та організаційний аспекти : [монографія] / Ю. П. Гуменюк. – Тернопіль : ТНЕУ, 2013. – 619 с.

18. Гуменюк Ю. П. Міжнародний ринок унікальної робочої сили: перспективи мігрантів / Ю. П. Гуменюк // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. Сер. Менеджмент та підприємництво в Україні : етапи становлення і проблеми розвитку. – 2010. – № 691. – С. 321–327.

19. Гуменюк Ю. П. Проблеми міжнародної трудової міграції України з аспекту розвитку глобалізації / Ю. П. Гуменюк // Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем: [монографія] /

[під заг. ред. Т. В. Орехової; відповід. ред. О. Л. Некрасова]. – Донецьк : Сучасний друк, 2013. – С. 460–462.

20. Денисенко М. Б. Миграциология : [учебное пособие] / М. Б. Денисенко, В. А. Ионцев, Б. С. Хореев. – М. : Изд-во Московского университета, 1989. – 96 с.

21. Департамент економічного розвитку, торгівлі та туризму Миколаївської облдержадміністрації. Паспорт області за 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://economy-mk.gov.ua/social-economics-development/region-description>.

22. Державна міграційна служба України [Електронний ресурс] : Офіційний сайт. – Режим доступу : www.dmsu.gov.ua.

23. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] : Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

24. Дмитриев А. В. Миграция: конфликтное измерение / А. В. Дмитриев. – М.: Альфа-М, 2006. – 432 с.

25. Довгополий Я. Українці на примусових роботах в Третньому Рейху / Я. Довгополий // Всесвіт. – 2001. – № 3-4. – С. 27.

26. Євтух В. Б. Зібрання творів / В. Б. Євтух; упор. Л. В. Савенкова, О. М. Коротич; ред. Г. О. Голіцина. – К. : Фенікс, 2014. Т. 3. – 443 с.

27. Журба О. В. Праця громадян України за кордоном: особливості правового регулювання : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О. В. Журба; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2008. – 20 с.

28. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт МОП, 2013. – 100 с. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_244746.pdf.

29. Зовнішня трудова міграція в Україні – регіональна структура

[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://infolight.org.ua/maps/zovnishnya-trudova-migraciya-v-ukrayini-regionalna-struktura>.

30. Зовнішня трудова міграція населення України. – К. : Український центр соціальних реформ ; Держ. ком. статистики України, 2009. – 120 с.

31. Зомбарт В. Буржуа: пер. с нем. / Ин-т социологии. – М. : Наука. – 443 с.

32. Ионцев В. А. Интеграция мигрантов – эффективный путь устранения неравенства и ксенофобии в принимающем обществе / В. А. Ионцев // Вопросы управления. – 2014. – № 1(7). – С. 127–132.

33. Калашнікова Л. В. Активізація трудовіграційних процесів як загроза безпечному функціонуванню регіонального соціуму / Л. В. Калашнікова, В. О. Чорна // Соціальні технології. Актуальні проблеми теорії та практики : Зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2016. – Вип. 69-70. – С. 118–127.

34. Козаченко А. Незаконная миграция и торговля людьми на Юге Украины: уровень распространения и способы противодействия [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://inter.criminology.onua.edu.ua/?p=530>.

35. Колпаков В. К. Нелегальна міграція: генезис і механізм протидії: [монографія] / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко. – К. ; Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2002. – 372 с.

36. Конвенция-97. Конвенция о работниках-мигрантах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c097_ru.htm.

37. Коулмен Д. Иммиграции и этнические сдвиги в странах с низкой рождаемостью – третий демографический переход в действии: пер. с англ. / Д. Коулмен // Научная серия “Международная миграция населения: Россия и современный мир” [гл. ред. серии В. А. Ионцев]. – Вып. 20. – М. : СП Мысль, Би-Эль Принт, 2007. – С. 12–48.

38. Кукурудза І. І. Україна у світових процесах трудової міграції: монографія / І. І. Кукурудза, Т. І. Ромащенко. – Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2012. – 252 с.

39. Лапшина І. Класифікація міграцій, поведінкові аспекти мігрантів, мотивацій і процесу прийняття рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Prvs/2012_2/201.pdf.

40. Лібанова Е. М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу / Е. М. Лібанова. – К. : КНЕУ, 2008. – 328 с.

41. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції населення України / Е. М. Лібанова, О. В. Позняк. – К. : РВПС НАН України, 2002. – 206 с.

42. Лібанова Е. М. Незареєстрована зайнятість в Україні: формування й можливості державного регулювання / Е. Лібанова, А. Баланда // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – С. 3–8.

43. Лібанова Е. М. Прогноз демографічного розвитку України на період до 2050 року / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С. 260–268.

44. Лібанова Е. М. Ринок праці : [навч. посіб.] / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 223 с.

45. Лібанова Е. М. Ринок праці в економічній системі : [навч. посіб.] / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. – Житомир : ЖІТІ, 2002. – С. 86–260.

46. Лобанова А. С. Мотивация труда в социальных организациях промышленных предприятий. На примере шахт Криворожья в Украине и Силезского Воеводства в Польше : [монография] / А. С. Лобанова, Я. Руг, О. С. Славина. – Кривой Рог : Дионис, 2012. – 330 с.

47. Лобанова А. С. Современные тенденции на рынках труда Украины и Польши : [монография] / В. Л. Мокряк, Я. Руг, А. С. Лобанова. – Кривой Рог-Ополе : “ИВИ”, 2002. – 258 с.

48. Лобанова А. С. Солідаризація професійних відносин у сфері праці в умовах суспільних викликів / А. С. Лобанова, Т. Г. Коломоєць // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 1(46). – С. 51–54.

49. Лукьянова А. Ю. Трудовая миграция и ее регулирование в Ставропольском крае: автореф. дисс. ... канд. экон. наук.. – М. : РИЦ ИСПИ РАН, 2003. – 27 с.

50. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : [колективна монографія] / [за ред. Е. М. Лібанової]. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.

51. Майданік І. П. Проблеми регулювання та координації трудових міграційних процесів / І. П. Майданик // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 2. – С. 86–92.

52. Малиновська О. А. Від аналізу – до розробки концепції особливості міграційної ситуації в Україні / О. А. Малиновська // Політика і час. – 1995. – № 10. – С. 45-51.

53. Малиновська О. А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями : [монографія] / О. А. Малиновська. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 236 с.

54. Малиновська О. А. Міграційна політика Російської Федерації: сучасні підходи й уроки для України / О. А. Малиновська // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С. 50–59.

55. Малиновська О. А. Орієнтири міграції / О. А. Малиновська // Політика і час. – 1994. – № 4. – С. 12–18.

56. Малиновська О. А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування: аналітична доповідь / О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – 40 с.

57. Массей Д. Синтетическая теория международной миграции: пер. с англ. // Мир в зеркале международной миграции: Научная серия: международная миграция населения: Россия и современный мир [гл. ред. В. А. Ионцев]. – М., 2002. – Вып. 10. – С. 161–174.

58. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей // Права трудящихся-мигрантов. Изложение фактов. – Женева: ООН, 2003. – (Серия “Права человека”. – № 24).

59. Международная миграция и развитие: Глобализация и взаимозависимость [Электронный ресурс] : [доклад Генерального секретаря ООН на 67-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН]. – Нью-Йорк: ООН, 2012. – Режим доступа : <http://daccessdds-un.org/doc/UNDOC/GEN/N12/452/15/PDF/N1245215.pdf>.

60. Мельник С. Мотивація населення України до міждержавної трудової міграції / С. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С. 42–46.

61. Мертон Р. Социальные теории и социальные структуры / Р. Мертон ; [пер. Ю. Асеевой] // Структурно-функциональный анализ в социологии. – М., 1968. – Вып. 1. – С. 82–85.

62. Методология и методы изучения миграционных процессов: [учебное пособие] / [под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля]. – М.: Центр миграционных исследований, 2007. – 370 с.

63. Миграция (сущность и явление) / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – М. : Издательство Московского психолого-социального института. – Воронеж: Издательство НПО “МОДЭК”, 2004. – 296 с.

64. Миколаївська обласна державна адміністрація [Електронний ресурс] : Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.mk.gov.ua/ua/myko/touri/>.

65. Міграційний профіль України 2011–2015: збірник аналітичної та статистичної інформації про міграцію в Україні [Електронний ресурс]. – К., 2016. – 74 с. – Режим доступу : <http://dmsu.gov.ua/images/files/MP2015.pdf>.

66. Міграційні процеси в Україні : сучасний стан і перспективи / [за ред. О. В. Позняка]. – Умань : [б. в.], 2007. – 276 с.

67. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]: Офіційний сайт. – Режим доступу : www.mlsp.gov.ua.

68. Мінченко М. В. Планування та прогнозування соціально-економічного розвитку регіонів : [підручник] / М. В. Мінченко, Л. П. Чижов, А. В. Фролков. – Суми : ВТД “Універсальна книга”, 2004. – 442 с.

69. Моторин Р. М. Статистика для економістів : [навч. посіб.] / Р. М. Моторин, Е. В. Чеботовський. – К. : Знання, 2009. – 430 с.

70. Надання послуг внутрішньо переміщеним особам Херсонським регіональним центром зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/khe/control/uk/statdatacatalog/list>.

71. Надання послуг внутрішньо переміщених особам Миколаївським регіональним центром зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/mik/control/uk/statdatacatalog/list>.

72. Надання послуг внутрішньо переміщених особам Одеським регіональним центром зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/ode/control/uk/statdatacatalog/list>.

73. Наконечний С. І. Економетрія : [підручник] / С. І. Наконечний, Т. О. Терещенко, Т. П. Романюк. – Вид. 3-тє, доп. та перероб. – К.: КНЕУ, 2004. – 523 с.

74. Народонаселение. Энциклопедический словарь / [гл. ред. Г. Г. Меликьян]. – М. : Большая Рос. энцикл., 1994. – 640 с.

75. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 233 с.

76. Населення України-2004. Регіональні аспекти демографічного розвитку / Пирожков С. І. та ін. – К. : Державний комітет статистики України; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2005. – 342 с.

77. Ніколайчук М. В. Механізм регулювання міграційних процесів сільського населення : автореф. дис. ... канд. екон. наук / М. В. Ніколайчук ; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2005. – 20 с.

78. Овчиннікова О. Р. Застосування факторного аналізу при дослідженні якісного складу міграційних потоків. / О. Р. Овчиннікова // Сучасні інформаційні та енергозберігаючі технології життєзабезпечення людини : зб. наук. праць. – 2000. – Вип. 8. – С. 221–223.

79. Одеська обласна Рада [Електронний ресурс] : Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://oblrada.odessa.gov.ua/odeska-oblast/pasport-oblasti/>.

80. Онищук В. М. Социально-психологические механизмы межэтнического взаимодействия / В. М. Онищук // Историческая психология: истоки и современное состояние – Одесса : Одесский национальный университет, 2012. – С. 244–248.

81. Оперативний звіт з моніторингу міграційних процесів (15–21 квітня 2016 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dmsu.gov.ua/images/pro-dms/centr/zvit_vypusk_27.pdf.

82. Осауленко О. Г. Демографічна статистика в Україні : сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку / О. Г. Осауленко // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – №1-2. – С. 21–26.

83. П'ятковська О. Класифікація видів міжнародної трудової міграції: окреслення операційних понять / О. П'ятковська // Галицький економічний вісник. – 2011. – № 1(30). – С.30–34.

84. Палій О. Перспективи зовнішньої міграції в контексті змін на українському ринку праці / О. Палій // Економіка України. – 1993. – № 8. – С. 81–85.

85. Палій О. М. Демографічна ситуація в країнах Центральної та Східної Європи / О. М. Палій // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2.– С. 3–13.

86. Пальян З. О. Демографічна статистика : [навч.-метод. посіб.] / З. О. Пальян. – К. : КНЕУ, 2006. – 132 с.

87. Пальян З. О. Статистична оцінка демографічних перспектив регіонів України / З. О. Пальян // Проблеми статистики : зб. наук. праць Науково-технічного комплексу статистичних досліджень / [ред. О. О. Васечко та ін.]. – К. : ДП “Інформаційно-аналітичне агентство”, 2007. – Вип. 8. – С. 170–174.

88. Пальян З. О. Статистичний аналіз чинників та передумов народжуваності в Україні / З. О. Пальян // Статистика України. – 2009. – № 2.

– С. 48–54.

89. Парк Р. Экология человека: пер. с англ. / Р. Парк // Теория общества фундаментальные проблемы / [под ред. А. Ф. Филиппова]. – М. : Канон-пресс-Ц, Кучково поле, 1999. – С. 384–400.

90. Парсонс Т. Система координат действия и общая теория действия: культура, личность и место социальных систем: пер. с англ. / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль: тексты / [под ред. В. И. Добренькова]. – М. : Узд. Международного ун-та бизнеса и управления, 1996. – С. 462–478.

91. Переведенцев В. И. Влияние миграционных процессов на экономическое развитие СССР / В. И. Переведенцев. – М. : Наука, 1970. – 48 с.

92. Переведенцев В. И. Методы изучения миграции населения / В. И. Переведенцев. – М. : Наука, 1975. – 230 с.

93. Перший Всеукраїнський перепис населення : історичні, методологічні, соціальні, економічні, етнічні аспекти [монографія] / Е. М. Лібанова, О. Г. Осауленко, Н. С. Власенко та ін. ; наук. ред. акад. І. Ф. Кураса, акад. С. І. Пирожкова. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 558 с.

94. Петров О. М. Міжнародна трудова міграція: аналіз ситуації та наслідки для України / О. М. Петров, В. Т. Васил'єв // Соціальна і гуманітарна політика. – 2015. – № 4. – С. 93–100.

95. Петрова Т. Міграція населення як фактор пропозиції робочої сили на ринках праці України / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 6. – С. 42–45.

96. Петрова Т. П. Концепція державної міграційної політики: цільова орієнтація і основні напрямки / Т. П. Петрова. – К. :[б.в.], 1996. – 41 с.

97. Пирожков С. Миграция и миграционная политика в Украине [Электронный ресурс] / С. Пирожков // Экономист. – 2002. – № 3. – Режим доступа : <http://www.demoscope.ru/center/fmcenter/piroj.html>.

98. Пирожков С. І. Нотатки до монографії “Демографічна революція” з

ювілейного видання наукових праць Анатолія Вишневського / С. І. Пирожков, В. П. Піскунов, В. С. Стешенко // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 180–186.

99. Писцьо В. Українські остарбайтери Рівненщини: вербування та умови життя / В. Писцьо // Наук. вісн. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки. Іст. науки. – Вип. 13. – Луцьк, 2009. – С. 206–211.

100. Піскун О. Міграційна ситуація в Україні / О. Піскун, І. Прибуткова, В. Волович // Політична думка. – 1996. – № 2-3. – С.45–72.

101. Позняк О. Масштаби зовнішніх трудових міграцій населення України / О. Позняк // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 6. – С. 37–40.

102. Позняк О. Формування пропозиції робочої сили в Україні : історія, сучасний стан та перспективи / О. Позняк // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 13–15.

103. Позняк О. В. Методика демографічного прогнозування / О. В. Позняк, П. Є. Шевчук, В. С. Шишкін // Статистика України. – 2000. – №4. – С. 66–73.

104. Позняк О. В. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан та перспективи / О. В. Позняк. – Умань : СПД Сочінський, 2007. – 276 с.

105. Позняк О. В. Новые тенденции миграции населения Украины / О. В. Позняк // Труд и зарплата. – 1991. – № 15. – С. 14-16.

106. Покшишевський В. Население и география: теоретические очерки / В. Покшишевский. – М. : Мысль, 1978. – 314 с.

107. Полторак В. А. Социология труда : справочник / В. А. Полторак. – Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997. – 146 с.

108. Прибиткова І. М. Основи демографії : [навч. посіб.] / І. М. Прибиткова. – К. : АтрЕК, 1997. – 256 с.

109. Прибыткова И. Трудовые мигранты в социальной иерархии украинского общества / И. Прибыткова // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2002. – № 4. – С. 159–167.

110. Про Всеукраїнський перепис населення: Закон України від

19.10.2000 р. №2058-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2058-14>.

111. Про затвердження Тимчасового Порядку реєстрації фізичних осіб за місцем проживання: Постанова Кабінету Міністрів від 16.01.2003. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/35-2003-п>.

112. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 5 листопада 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/761-19>.

113. Про імміграцію: Закон України із змінами від 19.03.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2491-14>.

114. Про кількість та склад населення України за підсумками Всеукраїнського перепису населення 2001 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://2001.ukrcensus.gov.ua/results/general/nationality/>.

115. Про методологічні засади вимірювання людського розвитку для регіонів України: Постанова Колегії Державного комітету статистики України та Президії Національної академії наук України від 14.03/05.04.2001 р. № 76/182 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uazakon.com/document/spart33/inx33185.htm>.

116. Про проведення у 2011 році Всеукраїнського перепису населення: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 09.04.2008 р. № 581-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=581-2008-%F0>.

117. Про розроблення проекту прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2008 рік та основних прогнозних макроекономічних показників на наступні три роки: Наказ Міністерства економіки України від 30.01.2007 р. № 18 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.nau.ua/doc/?doc_id=170576.

118. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в

Україні: Закон України від 9 січня 2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1382-15>.

119. Проблема нелегальної міграції та транспортування мігрантів в Україні : наук. доп. / [упоряд. О. А. Малиновська]. – К. : Бланк-Прес, 2000. – 120 с.

120. Психологія міграцій : [навчальний посібник] / М. М. Слюсаревський, О. Є. Блинова; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – Кіровоград: ТОВ “Імекс ЛТД”, 2013. – 244 с.

121. Пуригіна О. Міжнародна міграція: [навч. посіб.] / О. Пуригіна, С. Сардак. – К. : ВЦ “Академія”, 2007. – С. 66–75.

122. Рівень життя населення України: монографія / [за ред. Л. М. Черенько] ; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж., Держ. ком. статистики України. – К. : Консультант, 2006. – 426 с.

123. Розвиток Південного регіону України: соціально-управлінський аспект : наук. розробка / [авт. кол. З. В. Балабаєва (наук. кер.), І. Л. Росколотько, С. В. Овчаренко та ін.]. – К. : НАДУ, 2011. – 64 с.

124. Розміщення продуктивних сил України : [навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц.] / С. І. Дорогунцов, Ю. І. Пітюренко, Я. Б. Олійник та ін. – К. : КНЕУ, 2000. – 364 с.

125. Розподіл постійного населення за статтю та віком: статистичний збірник. – К. : Державний комітет статистики, 2015. – 349 с.

126. Романенко І. О. Вплив трудової міграції на формування людського капіталу в глобальному конкурентному середовищі / І. О. Романенко // Фінансування інноваційного розвитку України: стан, проблеми та перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (7 листопада 2013 року) / М-во освіти і науки України, ДВНЗ “Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана”. – К. : КНЕУ, 2013. – С. 356–359.

127. Романенко І. О. Вплив трудової міграції на формування ринку праці України / І. О. Романенко // Моделювання та інформаційні системи в

економіці. – 2013. – Вип. 88. – С. 202–210.

128. Романенко І. О. Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження [Електронний ресурс] / І. О. Романенко, З. П. Бараник // Ефективна економіка. – 2014. – Вип. 6. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=6&y=2014>.

129. Романенко І. О. Методичні засади статистичного аналізу міграції населення / І. О. Романенко // Методологічні засади статистичного дослідження економіки України в умовах реалізації стратегії інноваційного розвитку: Всеукраїнська наук.-практична конференція (Київ, 21 вересня 2012 р.) : тези доповідей – К. : КНЕУ, 2012. – С. 89–91.

130. Романенко І. О. Методичні підходи щодо формування інформаційно-аналітичного забезпечення аналізу трудової міграції / І. О. Романенко // Система державної статистики в Україні: стан проблеми, перспективи: X Міжнародна науково-практична конференція: тези виступів. – К., 2012. – С. 101–105.

131. Романенко І. О. Механізм державного регулювання міграційного переміщення трудоактивного населення України / І. О. Романенко // Модернізація стратегій економічного розвитку в умовах глобальної нестабільності: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22-23 листопада 2012 р.). – К. : КНЕУ, 2012. – С. 441–444.

132. Романенко І. О. Механізм регулювання міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації / І. О. Романенко // Міжнародна економічна політика. Спец. випуск у 2 ч. – 2012. – Ч. 1. – С. 172–177.

133. Романенко І. О. Наповнення змісту лекційних та практичних занять сучасними науковими здобутками [Електронний ресурс] / І. О. Романенко, З. П. Бараник // Від викладання дисциплін – до освоєння наук: трансформація змісту, технологій освітньої діяльності та розвиток педагогічної майстерності : зб. матеріалів наук.-метод. конференції. – К. : КНЕУ, 2013. – С. 478–479. – Режим доступу :

http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/2694/1/teach_subjects_develop_science.pdf.

134. Романенко І. О. Напрями та обсяги трудової міграції: статистичний аспект / І. Романенко // Економіка та підприємництво : зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. – 2012. – Вип. 28. – С. 463–470.

135. Романенко І. О. Основні засади регулювання глобальних проблем сучасності / І. О. Романенко // Проблеми розвитку соціально-економічних систем: підприємництво, глобалізація, економічне зростання: матеріали першої Регіональної міжвузівської науково-практичної конференції. – К.-Дубно, 2010. – С. 171–172.

136. Романенко І. О. Причини і наслідки інтелектуальної трудової міграції / І. О. Романенко // Актуальні питання фінансово-економічного розвитку держави та регіонів: Міжнародна науково-практична конференція: тези. – К. : Нова Економіка, 2014. – С. 113–117.

137. Романенко І. О. Соціально-економічні наслідки трудової міграції / І. О. Романенко // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць / [наук. ред. І. Г. Манцуров]. – 2013. – Вип. 9/1(148). – С. 88–91.

138. Романенко І. О. Статистичний аналіз трудової міграції в Україні / З. П. Бараник, І. О. Романенко // Прикладна статистика: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. / Нац. Академія статистики, обліку та аудиту. – 2012. – Вип. 11. – С. 43–54.

139. Романенко І. О. Чинники трудової міграції населення України / І. О. Романенко // Перспективи розвитку ринкової економіки на засадах конкурентоспроможності, інноваційності та сталості: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 14-15 лютого 2014 р. – Дніпропетровськ : НГУ, 2014. – С. 220–223.

140. Романюк М. Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: методологія і практика регулювання / М. Д. Романюк. – Л. : Світ, 1999. – 292 с.

141. Ромащенко Т. І. Особливості міжнародної міграції

висококваліфікованих працівників в умовах глобалізації / Т. І. Ромащенко // Проблемы и перспективы сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках ЧЭС и ГУАМ: сб. научных трудов. – 2008. – Т. 1. – С. 339–344.

142. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика / Л. Л. Рыбаковский. – М.: Наука, 1987. – 199 с.

143. Рязанцев С. В. Трудовая миграция в лицах : Рабочие-мигранты из стран Центральной Азии в Московском регионе / С. В. Рязанцев, Н. Хорие. – М. : Экономическое образование, 2010. – 178 с.

144. Рязанцев С. В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование / С. В. Рязанцев. – М. : Формула права, 2007. – 576 с.

145. Солодько А., Фітисова А. Міграційна криза в ЄС: статистика та аналіз політики [Електронний ресурс] / А. Солодько, А. Фітисова. – Режим доступу : <http://www.cedos.org.ua/uk/migration/mihratsiina-kryza-v-yes-statystyka-ta-analiz-polityky>.

146. Соціально-економічне становище регіонів України [Електронний ресурс] : сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

147. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика : у 2 ч. / [Долішній М. І., Злупко С. М., Бандур С. І. та ін.] ; [відп. ред. М. І. Долішній, С. М. Злупко]. – К. : Наук, думка, 1994. – Ч. 2. – 211 с.

148. Статистика : [навч.-метод. посіб.] / Е. В. Галицька, Н. В. Ковтун, Т. М. Моторина та ін. – К. : ВПЦ Київський університет, 2002. – 232 с.

149. Статистика: підручник / [А. В. Головач, А. М. Єріна, З. О. Пальян, А. А. Шустиков] ; [під ред. С. С. Герасименко]. – К. : Вища школа, 1998. – 468 с.

150. Стеценко С. Г. Демографічна статистика : [підручник] / С. Г. Стеценко. – К. : Вища школа, 2005. – 415 с.

151. Стеченко Д. М. Програмно-цільова орієнтація в управлінні

соціально-економічним розвитком регіону / Д. М. Стеченко // Університетські наукові записки. – 2007. – № 3 (23). – С. 167–171.

152. Стокер П. Работа иностранцев: обзор международной миграции рабочей силы : пер. с англ. / П. Стокер. – М.: Academia, 1996. – 331 с.

153. Структура і напрямки міграційних потоків населення України (заключний науковий звіт по проекту). Жовтень 1998 / підгот. О. У. Хомра [та ін.] ; Представництво МОМ в Україні. – К. : [б.в.], 1998. – 54 с.

154. Тихомиров Н. П. Демография. Методы анализа и прогнозирования: [учеб. для вузов] / Н. П. Тихомиров. – М. : Экзамен, 2005. – 256 с.

155. Тихонов Э. Е. Методы прогнозирования в условиях рынка: [учеб. пособие] / Э. Е. Тихонов. – Невинномысск : Северо-Кавказский государственный технический университет, 2006. – 221 с.

156. Тоба М. Психологічні особливості міжкультурної адаптації особистості до нового етнічного середовища / М. Тоба // Соціальна психологія. – 2003. – № 1. – С. 134–139.

157. Трудова міграція в епоху глобалізації: інтеграція у світ чи втеча від бідності : [монографія] / Н. П. Тиндик. – Л. : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2009. – 600 с.

158. Трудова міграція громадян України. Біла книга / [О. У. Хомра, М. А. Ожеван, Т. П. Петрова та ін.] ; [за ред. В. Я. Шибко]. – К. : ВПЦ “Київський університет”, 2006. – 201 с.

159. Трудовая миграция: Украина теряет людей и будущее [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://112.ua/mnenie/trudovaya-migraciya-ukraina-teryaet-lyudey-i-budushhee-269408.html>.

160. Трудові міграції у період трансформації соціально-економічних відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. соціол. наук / І. П. Майданік; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2007. – 19 с.

161. Указ Президента України “Про запровадження реєстрації

громадян як повідомляючої системи обліку населення” від 11 січня 2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/12/2002>.

162. Україна у цифрах 2008: статистичний довідник / [за ред. О. Г. Осауленка]. – К. : Державний комітет статистики України, 2009. – 256 с.

163. Україна у цифрах 2009: статистичний довідник / [за ред. О. Г. Осауленка]. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 248 с.

164. Україна у цифрах 2010: статистичний довідник / [за ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Державний комітет статистики України, 2011. – 264 с.

165. Українська міграція до Європи та розв’язання пов’язаних із нею регіональних проблем: матеріали міжнар. наук. конф. (24 березня 2008 р., м. Тернопіль) / [за ред. О. С. Власюк]. – К. : Фоліант, 2008. – 200 с.

166. Українська радянська енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://leksika.com.ua/14360106/ure/narodonaselennya>.

167. Українська трудова міграція: стан, проблеми і шляхи вирішення: рекомендаційний бібліографічний покажчик / [укл. С. І. Тимченко] ; [за ред. О. О. Картечевої]. – Кривий Ріг : Наукова бібліотека КЕІ ДВНЗ “КНУ”, 2015. – 21 с.

168. Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг: аналітичний матеріал: У 2-х т. / [за ред. В. Ворони, М. Шульги, Є. Головахи]. – К. : Інститут соціології НАН України, Азбука, 2011. – Т. 1. – 576 с.

169. Український Південь : сучасні виклики та стратегічні пріоритети розвитку / [А. Єрмолаєв, В. Лупацій, О. Маркєєва, Л. Поляков, В. Потапенко, І. Клименко, В. Романова, С. Таран, В. Ємець, С. Денисенко]. – К. : Інститут стратегічних досліджень, 2014. – 46 с.

170. Український центр економічних та політичних досліджень ім. Разумкова (м. Київ) [Електронний ресурс] : Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://ucers.com.ua>.

171. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ : [пер. с англ.]

/ [Дж.-О. Ким, Ч. У. Мьюллер, У. Р. Клекка и др.] ; [под ред. И. С. Енюкова]. – М. : Финансы и статистика, 1989. – С. 174-175.

172. Фомішин С. В. Правові основи міжнародної економічної діяльності : [навч. посіб.] / С. В. Фомішин, І. Д. Шутак. – К.: Кондор, 2009. – 453 с.

173. Хомра А. У. Воспроизводство населения (территориально-организационный аспект) / А. У. Хомра. – К.: Наукова думка, 1990. – 173 с.

174. Хомра А. У. Миграция населения: вопросы теории, методика исследования / А. У. Хомра. – К.: Наукова думка, 1979. – 146 с.

175. Хомра О. У. Міграція на Україні: етнодемографічний аспект / О. У. Хомра // Вісник АН України. – 1992. – № 2. – С. 33–37.

176. Чехович С. Б. Міграційне право України : [підручник] / С. Б. Чехович. – К. : Школа, 2003. – 368 с.

177. Чумак В. Політика України у сфері контролю над нелегальною міграцією : Проект “Вдосконалення механізмів реалізації міграційної політики України. Поширення досвіду країн ЄС щодо виконання угод про реадмісію” / В. Чумак, Н. Шаповалова, П. Казьміркевич / Міжнародн. центр перспективних досліджень (Київ), Ін-т справ публічних (Варшава). – К., 2006. – 56 с.

178. Шабанова М. А. Сезонная и постоянная миграции населения в сельском районе / М. А. Шабанова. – Новосибирск : Наука, 1991. – 237 с.

179. Шаленко М. Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання / М. Шаленко // Економіка України. – 1994. – № 7. – С. 31–38.

180. Шарифов Ш. Д. Некоторые причины трудовой миграции сельского населения / Ш. Д. Шарифов, А. Т. Абдуллоева // Вестник ТГУПБП. – 2011. – № 3(51). – С. 122–127.

181. Швець В. Г. Статистико-економічне дослідження відтворення трудового потенціалу села України: автореф. дис. ... д-ра екон. наук / В. Г. Швець ; Київський ун-т ім. Т.Г.Шевченка. – К., 1993. – 54 с.

182. Шевченко Л. Ринок праці: аналіз економічних концепцій / Л. Шевченко // Економіка України. – 1994. – № 4. – С. 26–34.
183. Шевченко Л. С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального розвитку / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – №1-2. – С. 176–183.
184. Шевчук П. Є. Методи регіонального прогнозування чисельності та складу населення : автореф. дис. ... канд. екон. наук / П. Є. Шевчук ; НАН України. Рада по вивченню продукт. сил України. – К., 2001. – 19 с.
185. Штомпка П. Социология социальных изменений : пер. с польск. / П. Штомпка ; [под ред. В. А. Ядова]. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
186. Шульга Н. А. Великое переселение народов: репатрианты, беженцы, трудовые мигранты / Н. А. Шульга. – К. : ИС НАНУ, 2002. – 700 с.
187. Щепанський Я. Элементарные понятия социологии / [общ. ред. и послесл. А. М. Румянцева] ; [пер. с польск. М. М. Гуренко]. – М. : Прогресс, 1969. – С. 90-125.
188. Юдина Т. Социология миграции: [учеб пособ.] / Т. Юдина. – М. : Академический Проект, 2006. – С. 90–92.
189. Юськів Б. М. Глобалізація і трудова міграція в Європі : [монографія] / Б. М. Юськів. – Рівне : Видавець О. М. Зень, 2009. – 258 с.
190. Ягельский А. География населения: пер. с польск. / А. Ягельський. – М.: Прогресс, 1980. – 383 с.
191. Якість інформаційного забезпечення соціальної політики: [монографія] / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, В. Г. Саріогло, Г. І. Терещенко. – К.: Дух і літера, 2010. – 248 с.
192. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : [монографія] / О. І. Амоша, О. Ф. Новикова, В. П. Антонюк. – Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2006. – 208 с.
193. 2008 Statistical Update. Ukraine. The Human Development Index – going beyond income [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

http://hdrstats.undp.org/2008/countries/country_fact_sheets/cty_fs_UKR.html.

194. Becker G. Economics of Life : From Baseball to Affirmative Action to Immigration, How Real-World Issues Affect Our Everyday Life / Gary Becker, Guilty Becker. – New York : McGraw-Hill, 1997.

195. Beladi H. A general equilibrium analysis of rural-urban migration under uncertainty / H. Beladi, C. A. Imgene // Journal of regional science. – Philadelphia, 1994. – Vol. 34(1). – P. 91–103.

196. Borjas G. Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on the U.S. Economy / G. Borjas. – New York : Basic books, 1990. – 274 p.

197. Courgean D. Du group a L'individu : L'exmpele des comportements migratoires / D. Courgean // Population. – 1994. – № 1. – P. 7–26.

198. Data on environmental migration : How much do we know? [Электронный ресурс]. – Germany : Issue № 2, March 2016. – Режим доступа : https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2003_1.pdf.

199. Dvell F. Ukraine – Europe's Mexico / F. Dvell // Central and East European migration. Research Resources Report 13 : Country Profile [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.compas.ox.ac.uk>.

200. Foreign-born Workers : Labor Force Characteristics-2011 [Электронный ресурс]. Bureau of Labor Statistics. USA, 2012. – Режим доступа : www.bls.gov/news.release/archives/forbrn_05242012.pdf.

201. Foner N. Immigration Research for a New Century: Multidisciplinary Perspectives / N. Foner, R. G. Rumbaut, S. J. Gold. – New York : Russel Sage Foundation, 2000. – 508 p.

202. Gordon M. M. Assimilation in America: the theory and reality / M. M. Gordon // The ethnic factor in American politics. – Columbus, 1970.

203. Handbook on Migration Terminology (Russian-English). [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://publications.iom.int/books/handbook-migration-terminology-russian-english>.

204. Handlin O. Race and nationality in American life / O. Handlin. – Boston : Little Brown, 1957.

205. International Migration Outlook-2013. OECD publishing-2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2013_migr_outlook-2013.

206. Jackman R. Regional migration in Britain : An Analysis of Gross Flows Using NHS Central Register Data / R. Jackman, S. Savouri // *Economic Journal*. – 1992. – Vol. 102, issue 415. – P. 1433–1450.

207. Labour Force Survey. User Guide. – Vol. 2 : 2012 questionnaire [Электронный ресурс]. – LFS Questionnaire.Version 2. – Режим доступа : <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/method-quality/specific/labour-market/labour-market-statistics/index.html>.

208. Lee E. A theory of migration / E. Lee // *Demography*. – 1966. – Vol. 3. – Issue 1. – P. 47–57.

209. Markidakis S. Forecasting : Methods and Applications / Markidakis S. C., Wheelwright S. C., Hindman R. J. – 3rd ed. – USA, 1998. – 656 p.

210. McKenzie R. The Ecological Approach to the Study of the Human Community / R. McKenzie // *American Journal of Sociology*. – 1924. – Vol. 30. – № 3. – P. 287–301.

211. Morrison A. R. Unproductive migration reconsidered / A. R. Morrison // [Oxford economic papers (United Kingdom)]. – Oxford, 1993. – Vol. 45. – № 3. – P. 501–518.

212. Ozden C. International Migration, Remittances, and the Brain Drain. – Washington: The International Bank for Reconstruction and Development / Zağlar Özden and Maurice Schiff // The World Bank, 2006. – 274 p.

213. Piore M. J. Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies / M. J. Piore. – London : Cambridge university press, 2008.

214. Romanenko I. External labor migration in Ukraine : statistical aspect / Z. Baranyk, I. Romanenko // Quantitative methods in socio-economic analysis of 19th. – Slovak-Polish-Ukrainian Scientific Seminar, Bratislava, October 23-27,

2012. – Bratislava : Department of statistics faculty of economy Bratislava, 2012. – P. 199–207.

215. Romanenko I. Intellectual Migration as a Statistical Research Object / I. Romanenko / The Advanced Science Journal. – Part 2, June, 2014. – P. 154–159.

216. Skeldon R. Migration and Development: A Global Perspective / R. Skeldon. – Essex : Longman, 1997. – 253 p.

217. Solimano A. International Migration in the Age of Crisis and Globalization : Historical and Recent Experiences / A. Solimano. – New York : Cambridge University Press, 2010. – 240 p.

218. Standing G. Unemployment and labor market flexibility: The United Kingdom / G. Standing. – Geneva, 1986. – P. 19–23.

219. Stark O. Rural-to-urban Migration in LDCs: a Relative Deprivation Approach / O. Stark // Economic Development and Cultural Change. – 1984. – Vol. 32. – № 3 (Apr., 1984). – P. 475–486.

220. State of World Population-2011 [Электронный ресурс]. – New York : UNFPA, 2012. – 132 p. – Режим доступа : <http://www.unfpa.org/publications/state-world-population-2011>.

221. The Laws of Migration AuthorIs / E. G. Ravenstein // Journal of the Statistical Society of London. Vol. 48. No.2. (Tun., 1885). – London : Royal Statistical Society, 2008. – P. 167–235.

222. Thomas W. The Polish peasant in Europe and America / W. Thomas, F. Znaniecki. – New York, 1958. (reprinted 1918 edition).

223. Todaro M. P. Internal migration in developing countries : A survey // Population and economic change in developing countries : A Survey [Электронный ресурс] / M. P. Todaro. – Chicago : University of Chicago Press, 1980. – P. 361-402. – Режим доступа : <http://www.nber.org/chapters/c9668.pdf>.

224. Worlds on the Move : Globalization, Migration, and Cultural Security / J. Friedman, Sh. Randeria. – London-New York : I. B. Tauris, 2004.

225. Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition / W. Zelinsky // Geographical Review. – 1971. – Vol. 61. – № 2 (Apr.) – P. 219–249.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Орієнтовний перелік показників, необхідних для моніторингу ризиків у сферах міграції та інших пов'язаних сферах, джерела їх походження та періодичність (за даними Державної міграційної служби України [22])

№ з/п	Показники для моніторингу ризику	Джерело походження показників	Періодичність оновлення
1	2	3	4
I. Демографічна ситуація			
1.1.	Кількість наявного населення України, чол.	Державна служба статистики України	Щомісяця
1.2.	Коефіцієнти народжуваності і смертності	Державна служба статистики України	Щомісяця
1.3.	Вікова структура постійного населення України	Державна служба статистики України	Щорічно
1.4.	Структура населення України за категоріями	Державна служба статистики України	Щорічно
II. Соціально-економічне становище			
2.1.	Рівень валового внутрішнього продукту, у тому числі на душу населення	Державна служба статистики України Світовий банк	Щорічно
2.2.	Рівень інфляції	Державна служба статистики України	Щомісяця
2.3.	Індекс легкості ведення бізнесу	Світовий банк	Щорічно
2.4.	Ємність внутрішнього ринку (обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн.)	Державна служба статистики України	Щомісяця
2.5.	Індекс людського розвитку	ООН, Світовий банк	Щорічно
2.6.	Обсяг приватних грошових переказів в Україну з-за кордону	Національний банк	Щокварталу
2.7.	Обсяг приватних грошових переказів з України за кордон	Національний банк	Щокварталу
III. Внутрішня міграція			
3.1.	Події у районі проведення АТО та на тимчасово окупованій території України	Інформаційно-аналітичний центр, Міжвідомчий координаційний штаб з питань соціального забезпечення громадян України, які переміщуються з районів проведення АТО із наведенням статистичних даних	Щотижня

Продовження таблиці А.1

3.2.	Кількість внутрішньопереміщених осіб з тимчасово окупованої території АР Крим та зони проведення АТО	Міжвідомчий координаційний штаб з питань соціального забезпечення громадян України, які переміщуються з районів проведення АТО із наведенням статистичних даних	Щотижня
3.3.	Міграційний рух населення в Україні	Державна служба статистики України	Щомісяця
IV. Еміграція			
4.1.	Перелік держав, які громадяни можуть відвідувати без візи	Міністерство закордонних справ	Щорічно
4.2.	Статистичні дані про виїзд громадян України за кордон	Адміністрація Державної прикордонної служби	Щомісяця
4.3.	Кількість виданих дозволів на виїзд громадянам України за кордон на постійне місце проживання		
4.4.	Кількість виданих документів на повернення громадян в Україну		
V. Імміграція			
5.1.	Країни, що мають безвізовий порядок в'їзду в Україну	Міністерство закордонних справ	Щорічно
5.2.	Статистичні дані про іноземців та осіб без громадянства, які в'їхали в Україну	Адміністрація Державної прикордонної служби	Щомісяця
5.3.	Кількість іноземних студентів, які навчаються у ВНЗ I – IV ступенів	Міністерство освіти	Щокварталу
5.4.	Кількість оформлених віз для в'їзду в Україну	Міністерство закордонних справ	Щокварталу
5.5.	Кількість іноземців та осіб без громадянства та осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні, за країнами походження	Державна міграційна служба	Щомісяця
5.6.	Кількість іноземців та осіб без громадянства, які тимчасово проживають в Україні, за країнами походження	Державна міграційна служба	Щомісяця
5.7.	Кількість виданих дозволів іноземця та осіб без громадянства на імміграцію в Україну, за країнами походження	Державна міграційна служба	Щомісяця
5.8.	Ризик погіршення криміногенної ситуації в Україні. Кількість відкритих кримінальних справ відносно іноземців та осіб без громадянства	МВС, СБУ	Щомісяця
5.9.	Кількість осіб, притягнутих до адміністративної відповідальності за статтею 203 КУпАП	Державна міграційна служба	Щомісяця
VI. Нелегальна міграція			
6.1.	Кількість іноземців та осіб без громадянства, яким ЗДУ України відмовлено в оформленні віз, за країнами походження	Міністерство закордонних справ	Щокварталу
6.2.	Статистичні дані про іноземців та осіб без громадянства, затриманих за незаконне перетинання, спробу незаконного перетинання державного кордону	Адміністрація Державної прикордонної служби	Щомісяця
6.3.	Моніторинг шляхів постачання нелегальних мігрантів до України	Повідомлення органів влади, відомості новинних агенцій	Щотижня

Продовження таблиці А.1

6.4.	Статистичні дані про затриманих органами Державної прикордонної служби України нелегальних мігрантів та іноземців – потенційних нелегальних мігрантів, яким відмовлено у пропуску в Україну	МВС, АДПС, ДМС	Щомісяця
6.5.	Кількість виявлених фактів торгівлі людьми, за країнами походження	МВС	Щомісяця
6.6.	Кількість осіб, постраждалих від торгівлі людьми, за країнами походження	МВС	Щомісяця
6.7.	Кількість осіб, прийнятих до України на виконання угод про реадмісію (приймання-передавання), за країнами походження	АДПС, ДМС	Щомісяця
VII. Шукачі притулку			
7.1.	Кількість осіб, які звернулися до органів ДМС із заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту	Державна міграційна служба	Щомісяця
7.2.	Кількість іноземців та осіб без громадянства, які отримали захист в Україні, за країнами походження	Державна міграційна служба	Щомісяця
7.3.	Кількість іноземців та осіб без громадянства, яким відмовлено в отриманні захисту в Україні, за країнами походження	Державна міграційна служба	Щомісяця
VIII. Трудова міграція			
8.1.	Чисельність працездатного населення	Державна служба статистики України	Щоквартально
8.2.	Розмір середньомісячної заробітної плати, тис. грн.	Державна служба статистики України	Щомісяця
8.3.	Безробітне населення (за методологією МОП) працездатного віку, тис. осіб	Державна служба статистики України	Щокварталу
8.4.	Рівень безробіття населення (за методологією МОП) працездатного віку, у % до економічно активного населення відповідного віку	Державна служба статистики України	Щокварталу
8.5.	Заборгованість із виплати заробітної плати – всього, млн. грн.	Державна служба статистики України	Щомісяця
8.6.	Заборгованість із виплати заробітної плати у % до фонду оплати праці	Державна служба статистики України	Щомісяця
8.7.	Потреба роботодавців на працівників за професійними групами на кінець звітного періоду	Державна служба статистики України	Щомісяця
8.8.	Чисельність громадян України, які тимчасово працювали за кордоном, працевлаштованих суб'єктами господарської діяльності, що мають відповідну ліцензію, за кваліфікаційними категоріями	Міністерство соціальної політики	Що півріччя
8.9.	Чисельність та склад іноземців, які тимчасово офіційно працюють в Україні, за країнами походження та за кваліфікаційними категоріями	Міністерство соціальної політики	Що півріччя
8.10.	Чисельність та склад іноземців, які тимчасово офіційно працюють в Україні, за строками перебування та за кваліфікаційними категоріями	Міністерство соціальної політики	Що півріччя
8.11.	Кількість виданих, продовжених та анульованих дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, за країнами походження та за кваліфікаційними категоріями	Міністерство соціальної політики	Щокварталу

Додаток Б

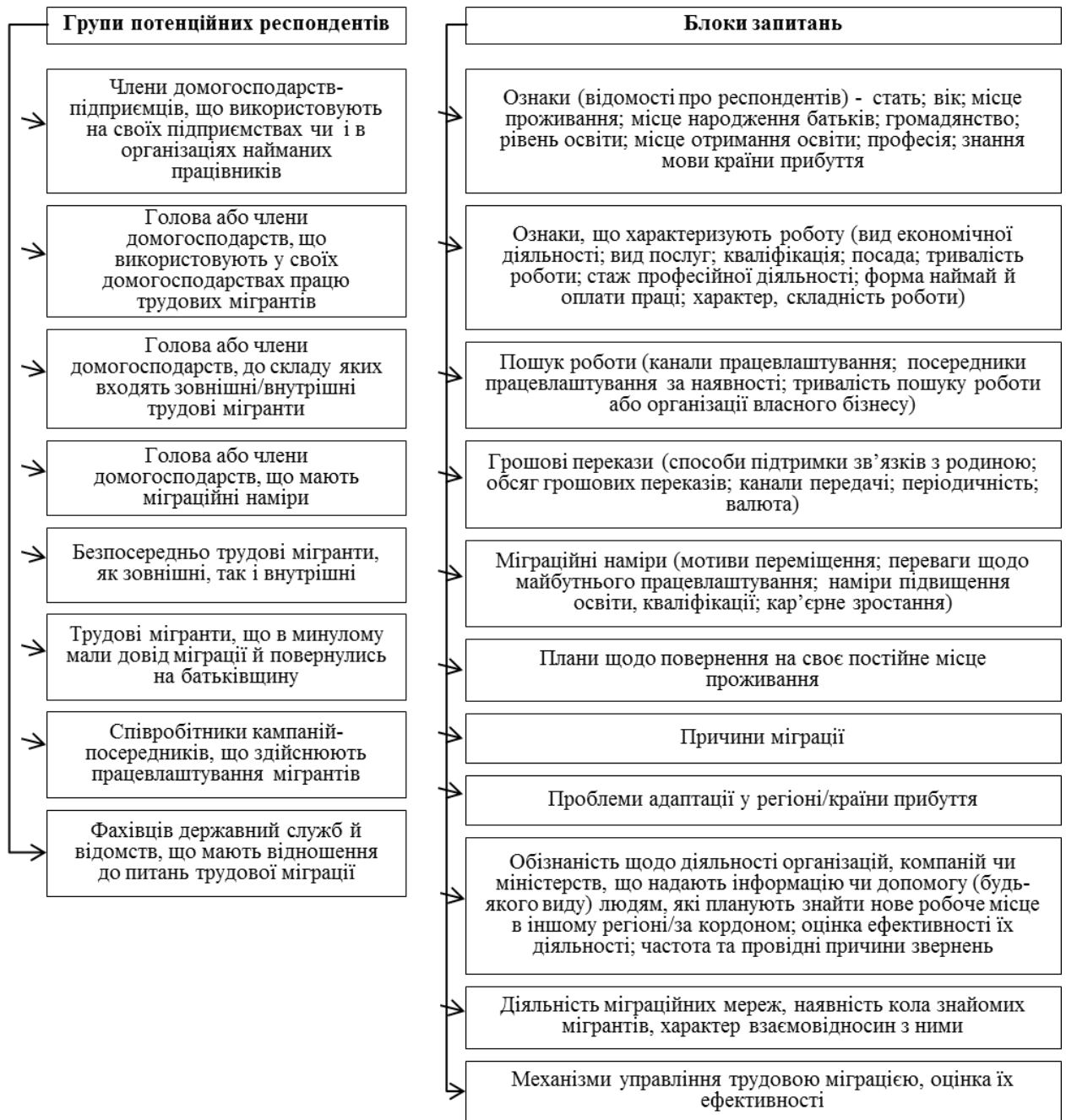


Рис. Б.1. Схема опитування різних груп респондентів з питань трудової міграції [12]

Кількість зайнятих працівників за видами економічної діяльності [14; 15; 16]

	Одеська				Миколаївська				Херсонська			
	2015	2014	2013	2012	2015	2014	2013	2012	2015	2014	2013	2012
Усього	308256	327449	351982	367916	118178	126293	134930	141655	94957	87294	94957	102488
у тому числі												
сільське, лісове та рибне господарство	31936	35138	37975	36698	21978	24296	24907	24300	25017	23634	25017	25433
промисловість	62315	66517	70231	74339	47581	51558	55986	57540	34021	31329	34021	36367
будівництво	16125	17139	19345	21387	5469	5951	6600	8336	4453	3122	4453	5122
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	44665	47715	53110	54094	17448	18022	18125	19675	12724	11088	12724	14044
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	92313	96807	102590	107788	10529	10453	12340	13488	6685	6696	6685	7421
тимчасове розмішування й організація харчування	5278	6591	6672	6889	1468	1572	2035	2140	1540	1439	1540	2004
інформація та телекомунікації	6106	7097	7168	7366	1012	1142	1091	1199	905	943	904	999
фінансова та страхова діяльність	1460	1106	1341	1535	365	287	212	225	244	254	244	322
операції з нерухомим майном	12837	13279	14123	16181	3053	3018	3195	3391	2997	2495	2997	3583
професійна, наукова та технічна діяльність	8852	9573	11706	14545	2716	3360	3645	4054	1788	1977	1788	1965
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	15952	16505	17127	14611	4398	4596	4834	4899	2254	2169	2254	2601
освіта	1379	1364	1751	1763	260	318	343	354	295	265	295	301
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5478	5341	5152	5803	1091	892	916	1276	1320	1280	1320	1504
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1485	1114	1191	1730	243	272	182	290	117	109	117	108
надання інших видів послуг	2015	2163	2500	3187	567	556	519	488	597	494	597	714

Кількість зайнятих працівників за видами економічної діяльності, % від загальної кількості зайнятих [14; 15; 16]

Усього у тому числі	Одеська				Миколаївська				Херсонська			
	2015	2014	2013	2012	2015	2014	2013	2012	2015	2014	2013	2012
сільське, лісове та рибне господарство	10,36	10,7	10,8	9,97	18,6	19,24	18,46	17,15	26,35	27,07	26,35	24,82
промисловість	20,22	20,3	19,9	20,2	40,26	40,82	41,49	40,62	35,83	35,89	35,83	35,48
будівництво	5,23	5,2	5,5	5,81	4,63	4,71	4,89	5,88	4,69	3,58	4,69	5
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	14,49	14,6	15,09	14,7	14,76	14,27	13,43	13,89	13,4	12,7	13,4	13,7
транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	29,95	29,56	29,15	29,3	8,91	8,28	9,15	9,52	7,04	7,67	7,04	7,24
тимчасове розміщення й організація харчування	1,71	2,01	1,9	1,87	1,24	1,24	1,51	1,51	1,62	1,65	1,62	1,96
інформація та телекомунікації	1,98	2,2	2,04	2,01	0,86	0,9	0,81	0,85	0,95	1,08	0,95	0,97
фінансова та страхова діяльність	0,47	0,34	0,38	0,42	0,31	0,23	0,16	0,16	0,26	0,29	0,26	0,31
операції з нерухомим майном	4,16	4,06	4,01	4,4	2,58	2,39	2,37	2,39	3,16	2,86	3,16	3,5
професійна, наукова та технічна діяльність	2,87	2,92	3,33	3,95	2,3	2,66	2,7	2,86	1,88	2,26	1,88	1,92
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	5,17	5,04	4,86	3,97	3,72	3,64	3,58	3,46	2,37	2,48	2,37	2,54
освіта	0,45	0,41	0,5	0,48	0,22	0,25	0,25	0,25	0,31	0,3	0,31	0,29
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1,78	1,63	1,46	1,58	0,92	0,71	0,68	0,9	1,39	1,47	1,39	1,47
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,48	0,34	0,34	0,47	0,21	0,22	0,13	0,2	0,12	0,12	0,12	0,11
надання інших видів послуг	0,65	0,66	0,71	0,87	0,48	0,44	0,38	0,34	0,63	0,57	0,63	0,7



Рис. Г.1. Економічна карта Південного регіону [124]

Основні показники ринку праці Одеської області за 2010–2015 рр. [15]

Рік	Працездатне населення, тис. осіб	Зайняте населення		Безробітне населення працездатного віку		Середньомісячна заробітна плата
		Усього	у % до працездатного населення	Всього	у % до працездатного населення	
2010	1030,5	962,5	65,3	68,0	6,6	2046
2011	1036,1	969,4	66,3	66,7	6,4	2387
2012	1045,4	979,8	66,7	65,6	6,3	2700
2013	1047,1	987,6	66,8	59,5	5,7	2947
2014	1038,2	965,7	65,0	72,5	7,0	3129
2015	1048,7	978,6	65,8	70,1	6,7	3897

Таблиця Д.2

Основні показники ринку праці Миколаївської області за 2010–2015 рр. [14]

Рік	Працездатне населення, тис. осіб	Зайняте населення		Безробітне населення працездатного віку		Середньомісячна заробітна плата
		Усього	у % до працездатного населення	Всього	у % до працездатного населення	
2010	537,4	488,0	66,5	49,4	9,2	2122,13
2011	537,4	490,0	67,5	47,4	8,8	2448,24
2012	539,7	494,1	68,0	45,6	8,4	2822,43
2013	542,7	500,1	68,8	42,6	7,8	3094,39
2014	532,1	482,0	66,3	50,1	9,4	3344,37
2015	540,9	491,4	67,6	49,5	9,2	3984,33

Основні показники ринку праці Херсонської області за 2010–2015 рр. [16]

Рік	Працевдатне населення, тис. осіб	Зайняте населення		Безробітне населення працевдатного віку		Середньомісячна заробітна плата
		Усього	у % до працевдатного населення	Всього	у % до працевдатного населення	
2010	492,7	446,6	66,4	46,1	9,4	1732,87
2011	488,3	440,5	66,2	47,8	9,8	1969,76
2012	488,4	442,7	66,4	45,7	9,4	2268,72
2013	490,3	445,9	66,9	44,4	9,1	2463,87
2014	484,0	434,4	65,3	49,6	10,2	2617,18
2015	487,3	436,4	65,7	50,8	10,4	3122,64

Таблиця Д.4

Співвідношення середньої чисельності міського та сільського населення[14; 15; 16]

	2016		2015		2014		2013		2012		2011		2010		2009	
	міське	сільське	міське	сільське	міське	сільське	міське	сільське	міське	сільське	міське	сільське	міське	сільське	міське	сільське
Одеська область	-	-	1603,1	793,3	1603,8	792,7	1602,9	792,9	1598,5	793,2	1594,9	793,6	1595,1	795,9	1592,3	799,9
Миколаївська область	790,6	367,6	792,9	371,4	793,8	374,6	749,9	376	797,1	378,7	799,5	381,3	804,7	384,8	808,9	386,9
Херсонська область	650,5	411,9	653,5	414,4	656,2	416,3	657,9	417,5	661,0	419,8	664,0	421,8	668,5	424,9	672,0	427,5

Додаток Е

Таблиця Е.1

Міграційний рух населення в Одеській області (2010–2013 рр.) [15]

	2010				2011				2012				2013			
	В межах області		Зовнішня міграція		В межах області		Зовнішня міграція		В межах області		Зовнішня міграція		В межах області		Зовнішня міграція	
	К-сть приб.	К-сть вибул.	К-сть приб.	К-сть вибул.	К-сть приб.	К-сть вибул.	К-сть приб.	К-сть вибул.	К-сть приб.	К-сть вибул.	К-сть приб.	К-сть вибул.	К-сть приб.	К-сть вибул.	К-сть приб.	К-сть вибул.
Міста																
Одеська область	23703	23703	14255	9153	23100	23100	13550	9460	23038	23038	19727	9600	20880	20880	16264	10483
м. Одеса	7251	7760	7299	4471	7118	7549	6626	4760	7809	7525	13247	4979	7210	6893	10120	5969
м. Білгород – Дністровський (міськрада)	1134	1034	385	275	976	975	342	279	929	935	289	310	804	862	603	298
м. Ізмаїл	533	1210	161	277	496	1040	135	296	610	927	152	280	572	744	191	305
м. Іллічівськ (міськрада)	723	439	480	158	642	434	534	174	682	544	519	186	559	436	415	154
м. Котовськ	648	539	300	228	716	634	276	250	698	716	305	261	612	549	227	208
м. Теплодар	92	79	28	23	100	66	41	37	115	141	44	36	100	157	31	37
м. Южне	1125	146	422	112	1235	192	506	153	565	251	339	119	273	216	241	90
Райони																
Ананівський	355	448	127	86	347	433	108	80	332	378	102	95	307	368	105	104
Арцизький	542	525	171	142	522	520	143	107	529	556	147	81	393	512	102	116
Балтський	422	455	324	263	413	483	310	247	399	456	280	233	373	453	229	245
Білгород–Дністровський	538	451	233	163	488	429	186	137	440	393	215	132	341	308	144	165
Біляївський	383	857	148	254	592	873	200	250	503	910	187	232	1040	908	351	251
Березівський	407	462	165	155	464	414	177	147	460	409	134	129	358	415	159	126
Болградський	678	714	421	196	603	636	470	178	589	640	380	188	516	612	305	171
Великомихайлівський	333	324	149	117	357	370	152	107	360	347	134	93	273	330	120	80
Іванівський	313	359	76	64	227	292	50	70	203	278	66	89	129	324	32	58
Ізмаїльський	339	451	137	86	376	436	146	119	372	453	82	130	278	414	84	128
Кілійський	498	624	165	132	448	511	162	167	401	638	158	128	398	534	132	155
Кодимський	344	372	255	181	365	392	282	192	361	432	222	197	302	374	191	159
Комінтернівський	1086	1077	316	167	863	1123	355	194	1100	762	423	185	1128	583	435	183
Котовський	351	398	140	141	378	436	191	105	355	451	160	87	363	429	139	86
Красноокнянський	183	249	66	81	169	242	60	98	185	231	71	86	169	214	63	102
Любашівський	330	303	219	201	323	297	217	187	299	353	241	190	281	308	197	182
Миколаївський	112	179	37	65	165	237	67	72	101	196	41	45	71	194	26	64
Овідіопольський	1565	653	581	170	1643	643	546	170	1746	723	685	141	1734	632	644	176
Роздільнянський	822	683	462	222	737	649	380	245	713	682	322	230	642	667	382	200
Ренійський	301	295	204	96	262	215	155	102	229	317	106	102	217	362	95	94

Продовження таблиці Е.1

Савранський	191	200	94	127	143	171	104	98	124	168	93	141	129	148	100	139
Саратський	411	628	109	95	392	605	113	101	341	552	85	124	322	513	84	111
Тарутинський	471	654	224	141	462	650	208	102	448	544	169	92	198	462	70	101
Татарбунарський	540	542	150	116	500	477	125	101	469	492	158	132	368	463	111	84
Фрунзівський	283	243	100	61	252	301	90	78	247	270	83	64	205	228	90	44
Ширяївський	399	350	107	87	326	375	93	57	324	368	88	83	215	268	46	98

Таблиця Е.2

Міграційний рух населення в Одеській області (2014–2016 рр.) [15]

	2014		2015		Січень - квітень 2016 р.	
	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих
Міста						
Одеська область	31709	27070	25781	24795	5166	5185
м. Одеса	14206	12116	8472	11258	1463	2209
м.Білгород-Дністровська (міськрада)	1061	1001	1228	931	229	254
м. Ізмаїл	1026	876	893	776	16	40
м.Іллічівська (міська рада)	768	519	838	495	203	173
м. Котовськ	731	721	908	751	150	184
м. Теплодар	113	138	105	110	19	24
м. Южне	375	252	296	227	66	72
м. Балта	-	-	-	-	47	36
Райони						
Ананьівський	341	364	345	363	73	81
Арцизький	434	540	397	404	86	119
Балтський	488	507	458	508	31	41
Білгород-Дністровський	458	386	480	353	99	79
Біляївський	1174	916	1008	705	90	118
Березівський	416	397	437	390	91	80
Болградський	707	675	642	593	135	157
Великомихайлівський	332	336	291	318	59	54
Іванівський	192	275	290	197	66	33
Ізмаїльський	333	488	379	432	105	95
Кілійський	457	548	403	640	56	117
Кодимський	415	420	365	409	67	86
Комінтернівський	1135	647	1164	506	355	111
Котовський	404	429	350	467	94	105
Красноокнянський	199	227	223	205	42	55

Продовження таблиці Е.2

Любашівський	380	344	349	299	67	66
Миколаївський	186	237	135	167	37	30
Овідіопольський	2414	629	2688	573	714	130
Роздільнянський	872	668	775	636	114	136
Ренійський	315	397	238	279	49	76
Савранський	172	193	184	165	23	42
Саратський	398	504	437	511	125	67
Тарутинський	348	487	284	403	58	78

Таблиця Е.3

Міграційний рух населення у Миколаївській області (2010–2013 рр.) [14]

	2010				2011				2012				2013			
	В межах області		Зовнішня міграція		В межах області		Зовнішня міграція		В межах області		Зовнішня міграція		В межах області		Зовнішня міграція	
	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих
Міста																
Миколаївська область	8487	8487	6867	7232	8184	8184	6593	7240	8630	8630	6678	7658	8416	8416	6447	7246
м. Миколаїв	2643	2739	2228	2217	2602	2536	2204	2245	2943	2285	2661	2438	2774	2152	2483	2547
м. Вознесенськ	363	311	254	270	306	310	262	303	380	390	251	297	317	414	210	274
м. Очаків	160	192	136	149	140	115	119	149	197	177	141	156	155	122	113	120
м. Первомайськ	354	261	657	626	397	268	622	588	493	356	586	651	589	291	630	620
м. Южноукраїнськ	327	252	531	496	340	235	497	370	316	279	433	565	210	288	350	544
Райони																
Арбузинський	228	302	120	173	174	261	114	151	215	261	105	190	211	225	143	134
Баштанський	383	338	168	167	385	377	145	197	394	456	158	183	341	393	106	162
Березанський	186	177	148	178	191	189	156	204	151	230	160	150	133	184	152	141
Березнегуватський	216	189	138	148	199	167	120	139	143	220	78	149	185	189	86	120
Братський	140	154	92	129	130	158	82	142	107	123	80	116	135	174	94	118
Веселинівський	251	265	133	155	206	262	152	146	167	233	100	169	179	238	99	123
Вознесенський	254	301	164	173	316	289	153	203	320	366	157	201	251	339	116	180
Врадіївський	68	162	108	159	71	146	94	170	69	147	96	163	128	189	112	142
Доманівський	203	276	112	134	229	245	106	157	187	259	103	146	211	253	110	179
Сланецький	191	204	102	101	182	207	73	92	190	242	64	95	162	217	71	104
Жовтневий	526	442	163	151	509	460	191	164	481	460	194	151	506	568	149	158

Продовження таблиці Е.3

Казанківський	114	97	296	320	103	145	265	295	69	124	183	290	103	147	194	248
Кривоозерський	180	170	317	229	173	192	256	234	165	176	241	261	176	181	241	236
Миколаївський	429	338	119	129	378	341	131	179	414	348	114	157	420	373	124	135
Новобузький	336	426	222	263	319	354	193	293	294	376	196	270	321	320	189	193
Новоодеський	300	282	132	147	332	307	179	144	326	353	119	151	396	424	146	128
Очаківський	219	170	93	88	122	186	79	87	164	233	71	97	102	154	80	70
Первомайський	203	167	241	262	239	226	238	289	318	279	215	270	242	350	209	226
Снігурівський	213	272	193	368	141	208	162	299	127	257	172	342	169	231	240	344

Таблиця Е.4

Міграційний рух населення у Миколаївській області (2014–2016 рр.) [14]

	2014		2015		Січень - березень 2016 р.	
	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих
Міста						
Миколаївська область	14545	13901	14023	13817	2857	2653
м. Миколаїв	5980	4274	5346	3936	1013	800
м. Вознесенськ	465	555	494	618	121	104
м. Очаків	278	255	375	241	84	44
м. Первомайськ	1139	843	1045	818	249	150
м. Южноукраїнськ	616	644	488	622	129	102
Райони						
Арбузинський	296	354	301	319	74	72
Баштанський	430	492	473	534	103	88
Березанський	279	238	234	314	42	48
Березнегуватський	195	260	230	316	51	69
Братський	216	327	165	258	26	62
Веселинівський	204	297	232	361	63	82
Вознесенський	243	371	315	482	58	89
Врадіївський	219	286	238	295	35	35
Доманівський	331	410	327	311	57	40
Сланецький	153	258	152	253	30	48
Жовтневий	673	612	691	641	104	116

Продовження таблиці Е.4

Казанківський	266	361	268	335	60	102
Кривоозерський	281	353	283	308	81	91
Миколаївський	429	519	415	517	89	120
Новобузький	423	442	460	556	115	94
Новоодеський	366	451	497	537	79	89
Очаківський	177	188	209	268	54	41
Первомайський	447	534	489	495	86	80
Снігурівський	439	577	296	482	54	87

Таблиця Е.5

Міграційний рух населення у Херсонській області (2010–2013 рр.) [16]

	2010				2011				2012				2013			
	В межах області		Зовнішня міграція		В межах області		Зовнішня міграція		В межах області		Зовнішня міграція		В межах області		Зовнішня міграція	
	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих
Міста																
Херсонська область	8751	8751	6312	7462	8589	8589	6201	7328	8033	8033	5968	7842	7545	7545	5469	7386
м. Херсон	2919	3179	1639	2082	2970	3180	1623	1952	3033	2843	1675	2244	2964	2702	1678	2122
м. Каховка	451	246	259	242	474	315	278	281	447	300	285	278	336	271	241	249
м.Новокаховська (міськрада)	537	479	426	443	536	485	430	512	484	400	444	464	420	404	417	524
Райони																
Бериславський	264	375	163	304	245	378	132	313	301	467	156	300	286	338	159	292
Білозерський	597	512	239	264	480	482	200	283	460	443	204	265	538	499	187	285
Великопетинський	145	122	130	169	147	139	170	178	97	139	131	174	87	115	84	165
Великоолександрівський	290	390	173	228	265	250	179	199	240	248	155	203	234	312	158	204
Верхньорогачинський	61	69	117	163	68	62	156	150	64	74	106	177	40	56	82	123
Високопільський	84	86	188	241	113	145	194	217	92	94	188	194	84	75	166	225
Генічеський	147	132	684	581	180	159	572	623	136	108	487	709	92	125	375	601
Голопристанський	590	486	313	280	552	460	294	261	465	434	282	265	384	382	229	297
Горностаївський	230	235	94	144	238	181	126	123	197	211	116	155	174	187	88	125
Іванівський	81	113	104	175	89	123	103	149	70	115	98	152	69	121	63	133
Каланчацький	210	189	204	185	194	201	139	176	124	182	97	185	123	169	80	158
Каховський	389	476	169	228	386	459	214	207	389	446	222	266	382	432	183	205

Продовження таблиці Е.5

Нижньосірогоський	123	126	141	198	104	118	146	204	93	110	117	195	94	91	135	163
Нововоронцовський	141	118	269	350	150	162	248	278	137	144	205	285	130	142	236	298
Новотроїцький	231	258	216	286	222	224	229	342	179	238	229	345	133	206	171	310
Скадовський	428	333	341	292	375	295	358	292	314	321	334	325	253	270	328	316
Цюрупинський	613	554	251	307	580	489	248	315	539	451	266	382	579	492	274	342
Чаплинський	220	273	192	300	221	282	170	273	172	265	171	279	143	153	135	249

Таблиця Е.6

Міграційний рух населення у Херсонській області (2014–2016 рр.) [16]

	2014		2015		Січень - березень 2016 р.	
	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Кількість прибулих	Кількість вибулих
Міста						
Херсонська область	13401	14259	12646	12947	2536	2448
м. Херсон	241	222	4354	4350	761	810
м. Гола Пристань	-	-	349	209	40	38
м. Каховка	495	527	570	447	115	93
м.Новокаховська (міськрада)	712	786	631	709	100	123
Райони						
Бериславський	524	535	574	611	112	125
Білозерський	786	728	675	610	166	131
Великолепетинський	141	217	143	167	18	33
Великоолександрівський	327	436	319	390	85	66
Верхньорогачинський	117	178	153	170	16	29
Високопільський	232	246	291	248	63	57
Генічеський	707	818	478	608	137	104
Голопристанський	425	501	505	457	104	85
Горностаївський	223	252	225	246	40	54
Іванівський	121	231	115	170	21	23
Каланчацький	341	385	310	336	53	44
Каховський	483	512	445	518	137	107
Нижньосірогоський	203	272	175	183	40	31
Нововоронцовський	338	347	321	314	81	87

Продовження таблиці Е.6

Нижньосірогоський	203	272	175	183	40	31
Нововоронцовський	338	347	321	314	81	87
Новоградський	364	548	374	384	64	86
Скадовський	546	556	574	620	146	106
Цюрупинський	911	788	799	824	163	155
Чаплинський	280	557	266	376	74	61

Попит і пропозиція робочої сили в Південному регіоні у 2010–2015 рр.

[14; 15; 16]

Рік	Місяць	Кількість зареєстрованих безробітних			Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис. осіб			Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце, осіб		
		Одеська	Микол.	Херсон.	Одеська	Микол.	Херсон.	Одеська	Микол.	Херсон.
2010	Січень	17782	18339	11102	2181	1100	1662	8	17	7
	Лютий	17867	18580	11269	2540	1156	1731	7	16	7
	Березень	16075	17573	10850	3108	1420	1215	5	12	9
	Квітень	13850	15649	9556	3179	1406	1321	4	11	7
	Травень	12584	13776	8208	3073	1605	1551	4	9	5
	Червень	11694	12513	7184	3142	1572	1512	4	8	5
	Липень	11774	12538	6735	3086	1456	1436	4	9	5
	Серпень	12149	12747	6633	3310	1613	1617	4	8	4
	Вересень	12972	13484	7370	3422	1344	1448	4	10	5
	Жовтень	13472	13756	7971	3442	1502	1282	4	9	6
	Листопад	16814	16463	9932	3211	1392	1368	5	12	7
Грудень	21383	20354	11594	2587	1120	1118	8	18	10	
2011	Січень	23507	22087	13338	2514	1166	1129	9	19	12
	Лютий	24970	23350	14395	2729	1139	1602	9	21	9
	Березень	24389	22683	14651	4397	1691	2226	6	13	7
	Квітень	22724	21151	13692	4694	1558	2246	5	14	6
	Травень	20690	19655	12028	4998	1718	2681	4	11	4
	Червень	17510	17337	9483	4767	1606	2576	4	11	4
	Липень	15333	15621	7995	4952	1634	2596	3	10	3
	Серпень	13072	14172	7392	5157	1846	2674	3	8	3
	Вересень	11156	13147	7580	4765	1866	2746	2	7	3
	Жовтень	9732	13179	8201	4996	1856	2409	2	7	3
	Листопад	12729	15944	10292	4531	1658	2171	3	10	5
Грудень	16900	18373	11844	3799	1337	1889	4	14	6	
2012	Січень	19404	19594	12938	3697	1344	1897	5	15	7
	Лютий	20278	20352	13489	3739	1650	2144	5	12	6
	Березень	18324	19240	13290	4353	2231	2721	4	9	5
	Квітень	15800	17400	11807	4047	2015	2886	4	9	4
	Травень	13938	15865	10171	4085	2170	3099	3	7	3
	Червень	12585	14928	8952	3555	1738	2586	4	9	3
	Липень	12132	14782	8383	3362	1784	2752	4	8	3
	Серпень	12097	14663	8179	3730	1812	2695	3	8	3
	Вересень	12013	14480	8402	3394	1710	2368	4	8	4
	Жовтень	12318	14779	9565	3334	1517	2209	4	10	4
	Листопад	15893	17065	12268	2831	1288	1951	6	13	6
Грудень	18545	18999	13784	2255	988	1321	8	19	10	
2013	Січень	20360	21402	14792	2275	1199	1649	9	18	9
	Лютий	21349	22083	15410	2596	1728	1812	8	13	9
	Березень	19314	20457	14711	3344	1824	2345	6	11	6
	Квітень	16800	18680	13062	3559	1684	2405	5	11	5
	Травень	14284	17000	11407	3381	1680	2424	4	10	5
	Червень	12171	15187	9912	3194	1699	3003	4	9	3
	Липень	11034	14888	8965	3291	1675	2784	3	9	3
	Серпень	10225	14389	8311	3168	1921	3208	3	7	3
	Вересень	9758	14367	8509	3082	1846	3243	3	8	3
	Жовтень	9025	13435	9109	2833	1613	1842	3	8	5
	Листопад	11338	15645	10997	2514	1470	1531	5	11	7
Грудень	14241	18831	13093	2209	1329	799	6	14	16	
2014	Січень	16449	20026	13923	2439	1430	1222	7	14	11
	Лютий	16963	20165	14307	2607	2019	1458	7	10	10
	Березень	14535	18615	13657	3524	2136	2082	4	9	7
	Квітень	12401	17282	12809	2738	1449	1956	5	12	7
	Травень	11418	15800	11377	2617	1403	2003	4	11	6
	Червень	10475	14454	10184	2541	1261	1801	4	11	6
Липень	10376	14012	9582	2488	1273	1646	4	11	6	

Продовження таблиці Ж.1

2014	Серпень	10274	13583	9280	2601	1337	1599	4	10	6
	Вересень	10395	13601	9572	2753	1322	1355	4	10	7
	Жовтень	11158	14092	10504	3341	1446	1595	3	10	7
	Листопад	14026	16572	12639	2639	1063	992	5	16	12
Грудень	16998	19669	15100	2478	985	554	7	20	27	
2015	Січень	17790	20186	15496	2540	1096	792	7	18	20
	Лютий	18082	20410	15853	2873	1579	1063	6	13	15
	Березень	16965	19461	15530	3356	2244	1562	5	9	10
	Квітень	14761	18175	14615	2968	1658	1649	5	11	9
	Травень	13504	16910	13251	3008	1666	1673	4	10	8
	Червень	12113	15656	11360	3012	1518	1217	4	10	9
	Липень	11246	14734	10262	2933	1495	951	4	10	11
	Серпень	10526	14168	9767	3328	1543	1027	3	9	10
	Вересень	10472	14208	10016	2855	1479	889	4	10	11
	Жовтень	10627	14479	10828	3149	1302	1010	3	11	11
	Листопад	13296	16899	12899	2516	1138	760	5	15	17
Грудень	16267	19583	15227	1840	1044	441	9	19	35	

Програма та інструментарій першого та другого етапів емпіричного соціологічного дослідження

Методологічна частина

Формулювання і обґрунтування проблеми дослідження.

В українській сучасності наявні протиріччя в офіційному дискурсі проблем і перспектив трудової міграції, а також відсутня чітка логічна схема побудови мережі та структури соціальної підтримки трудових мігрантів з боку державних і недержавних служб, організацій. Більшість напрацювань вітчизняних науковців присвячені структурним характеристикам трудових переміщень та їх соціально-економічним наслідкам: значна увага приділяється питанням конкуренції мігрантів з представниками місцевого населення; впливу безробіття на рівень оплати праці; залежності економіки від донорської робочої сили; проблемам безпеки й ризиків, пов'язаних з постійним збільшенням чисельності трудових мігрантів.

Цікавим є питання оцінки міграційних намірів населення, факторної обумовленості трудовіграційних процесів, а також аналізу ресурсів інклюзивної культури регіональних соціальних сервісів щодо підтримки трудових мігрантів і механізмів їх адаптації в регіональному соціумі-реципієнті, вивчення яких дозволить визначити пріоритетні напрямки реалізації державної політики у цій сфері.

Мета дослідження – виявлення стану, особливостей трудовіграційного тренду Південного регіону.

Об'єкт дослідження – доросле населення в обласних центрах Південного регіону України (м. Одесі, м. Миколаєві, м. Херсоні) віком 18–75 років.

Предмет дослідження – оцінні судження жителів міст стосовно ситуації на національному ринку праці, трудової міграції.

Досягнення мети зумовило постановку та вирішення таких взаємопов'язаних завдань дослідження:

– оцінка загальної ситуації на національному ринку праці, змісту міграційних намірів, рівня усвідомлення наслідків трудової міграції для соціально-економічного розвитку регіону;

– визначення трудовіграційних процесів Півдня країни й оцінка кількісно-якісних змін трудовіграційних намірів населення в умовах політичних та соціально-економічних загроз.

Терміни проведення дослідження: протягом березня-квітня 2011 р. було проведено перший описовий етап збору емпіричного матеріалу; та протягом листопада-грудня 2015 р. автором було проведено другий етап дослідження, який мав характер повторного, поглибленого.

Методична частина

Обґрунтування типу вибірки та розрахунок вибіркової сукупності.

Вибірки двощаблеві: перший щабель (кластерна вибірка) – кластерами виступали міста–обласні центри, другий щабель (цілеспрямована, квотна) –

вдбір респондентів (одиниць спостереження) за місцем проживання, віком і статтю. Опитування проводилося за місцем проживання респондента.

Розрахунки вибірки проводилися таким чином.

Вибіркова сукупність розраховувалась за формулою:

$$n = \frac{T^2 \delta^2 N}{N\Delta^2 + T^2 \delta^2},$$

де T – коефіцієнт унормованого відхилення ($T = 2$); N – генеральна сукупність (чисельність наявного населення обласних центрів у 2011 р., 2015 р.); n – вибіркова сукупність; Δ – гранична припустима помилка ($\Delta = 5\%$); δ^2 – значення дисперсії ознаки, за якою розраховується репрезентативність у генеральній сукупності ($\delta = 0,5$);

$$n_1 = \frac{2^2 * 0,5^2 * (237344 + 393657 + 796389)}{(237344 + 393657 + 796389) * 0,05^2 + 2^2 * 0,5^2} = 400,$$

$$n_2 = \frac{2^2 * 0,5^2 * (781177 + 382959 + 226375)}{(781177 + 382959 + 226375) * 0,05^2 + 2^2 * 0,5^2} = 400.$$

Стандартна похибка репрезентативності вибіркової сукупності, що є середнім квадратичним відхиленням вибірових оцінок від значення вимірюваного параметра в генеральній сукупності, для неповторної вибірки становить відповідно:

$$M_1 = \sqrt{\frac{\Delta^2}{n_1} \left(\frac{N_1 - n_1}{N_1 - 1} \right)} = \sqrt{\frac{0,5^2}{400} \left(\frac{1427390 - 400}{1427390 - 1} \right)} = 0,0249965031 (2,5 \%),$$

$$M_2 = \sqrt{\frac{\Delta^2}{n_2} \left(\frac{N_2 - n_2}{N_2 - 1} \right)} = \sqrt{\frac{0,5^2}{400} \left(\frac{1390511 - 400}{1390511 - 1} \right)} = 0,0249964129 (2,5 \%).$$

Значення стандартної похибки не перевищує максимально припустимої граничної похибки $\Delta = \pm 5\%$.

Таблиця 3.1

**Розподіл населення за областями і віком у генеральній сукупності
[14; 15; 16]**

	Одеська		Миколаївська		Херсонська		Разом
	2011	2015	2011	2015	2011	2015	
18–29	203759	172850	98635	79822	59346	46972	661384
30–39	157964	172658	76893	86214	48414	48482	590625
40–49	138946	141434	68770	66364	38871	40608	494993
50–59	133114	133987	73197	71640	41906	42314	496158
60–69	101615	112519	50306	55644	30386	33431	383901
70 і старше	60991	47729	25856	23275	18421	14568	190840
Разом	796389	781177	393657	382959	237344	226375	

Скринінг на останній стадії формування вибіркової сукупності дозволяє у підвбірках по містах зберігати пропорції населення за статтю, віком. Такий підхід дозволяє при аналізі даних здійснювати перегрупування задля уточнення особливостей громадської думки щодо різних проблем без впливу

на репрезентативність отриманої інформації. Саме тому, вважаючи, що вихідна генеральна сукупність розділена в ході районування на якісно однорідні сукупності за статтю і віком, відбір респондентів за цими квотами у визначених економіко-географічних районах відбувається згідно з вказаними пропорціями

Таблиця 3.2

Розподіл респондентів за областями та віком у вибірковій сукупності, у % від загальної кількості з кожної з ознаки [14; 15; 16]

	Одеська область		Миколаївська область		Херсонська область	
	2011	2015	2011	2015	2011	2015
18–29	25,59	22,13	25,06	20,84	25	20,75
30–39	19,84	22,1	19,53	22,51	20,4	21,42
40–49	17,45	18,11	17,47	17,33	16,38	17,94
50–59	16,71	17,15	18,59	18,71	17,66	18,69
60–69	12,76	14,4	12,78	14,53	12,8	14,77
70 і старше	7,66	6,11	6,57	6,08	7,76	6,44
Разом	55,79	56,18	27,58	27,54	16,63	16,28

Таблиця 3.3

Розподіл респондентів за областями та віком у вибірковій сукупності, у % від загальної кількості з кожної ознаки [14; 15; 16]

	Одеська область		Миколаївська область		Херсонська область	
	2011	2015	2011	2015	2011	2015
18–29	58	52	28	24	17	14
30–39	44	50	22	26	14	15
40–49	39	41	18	18	11	13
50–59	37	40	21	21	12	12
60–69	29	32	14	16	8	10
70 і старше	18	14	7	7	5	4
Разом	225	229	110	112	67	68

Методика й техніка збору, обробки первинної інформації.

Опитування проводилося в два етапи, методом особистісного структурованого інтерв'ю. Кожна з розроблених анкет складалася з базової, основної частини й пошуково-дослідницької, що дозволила провести поглиблений аналіз окремих соціальних процесів і явищ. Серед аналізованих показників були представлені ті, що дозволили з'ясувати характер загальних тенденцій, наявних у сфері трудової міграції. Обробка отриманої в ході проведення анкетування первинної соціологічної інформації здійснювалася у два етапи: на першому етапі – ручна обробка, що передбачала контроль точності, повноти та якості заповнення; на другому етапі – обробка даних з використання пакету комплексних прикладних програм SPSS, що дозволила

сформувати таблиці одно- та двовимірних розподілів.

Бланк інтерв'ю першого етапу дослідження:

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВИЩА УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ	Організатори дослідження Кафедра соціології Чорноморського державного університету ім. Петра Могили Україна, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10 (0512) 76 55 60 Кафедра філософії та соціології Херсонського національного технічного університету Україна, м. Херсон, ш. Бериславське, 24 (0552) 32-69-33
---	--

АНКЕТА

Шановний респонденте! З метою вирішення проблем у сфері трудової міграції та пошуку ефективних шляхів їх вирішення проводиться дослідження на тему: "Дослідження становища українських трудових мігрантів". Нижче наведені питання. Будь ласка, оберіть свій варіант відповіді, ставлячи напроти знак "V". Напишіть, де вважаєте за потрібне, власну відповідь у вказаному місці (Інше _____).

Опитування є анонімним: вказувати своє прізвище та ім'я не потрібно. Результати дослідження будуть використані в наукових цілях в узагальненому вигляді.

1. Чи важко знайти роботу у Вашому населеному пункті?

		Легко	Важко	Не знаю
1	З Вашою кваліфікацією і з достатнім заробітком	1	2	3
2	З Вашою кваліфікацією без достатнього заробітку	1	2	3
3	З достатньою оплатою не по кваліфікації	1	2	3
4	Будь-яку роботу	1	2	3

2. Чи відповідає характер Вашої теперішньої роботи Вашому професійно-освітньому рівню?

1. Так
2. Ні
3. Важко відповісти
4. Зараз не працюю

3. Чи зверталися Ви чи члени Вашої родини коли-небудь до державного центру зайнятості за допомогою в пошуку роботи?

1. Так, звертався і отримав допомогу
2. Так, звертався, але не отримав допомоги
3. Ні, не звертався

4. Чи погодилися би Ви особисто чи члени Вашої родини переїхати зі свого населеного пункту з метою тимчасового працевлаштування?

1. Безумовно, так
2. Скоріше так
3. Безумовно, ні
4. Скоріше ні
5. Важко сказати

5. Скільки разів Ви особисто чи члени Вашої родини виїжджали за межі Вашого населеного пункту з метою пошуку й працевлаштування на нову роботу?

1. Жодного разу
2. 1 раз
3. 2 рази
4. 3 рази
5. Більше 3 разів

6. Якби Ви чи члени Вашої родини мали наміри виїхати з Вашого населеного пункту й вирушити на пошуки нового робочого місця, то куди саме?

1. До іншого регіону України
2. До Росії
3. До країн СНД
4. За кордон
5. Ще не знаю куди
6. Важко сказати
7. Інше _____

7. Якщо говорити про Ваші плани на майбутнє, що з наступного Ви прагнете реалізувати у найближчі 10 років?

1. Продовжити навчання, підвищити кваліфікацію
2. Більше мандрувати, дізнаватися про інші країни
3. Виїхати з міста, країни
4. Жити спокійним життям
5. Створити власну сім'ю
6. Реалізувати заповітну мрію
7. Отримати хорошу постійну роботу
8. Дбати про добробут і благополуччя власної родини
9. Заробляти більше грошей
10. Жити і отримувати задоволення від життя

8. Як Ви вважаєте, які з зазначених напрямків розвитку місцевої економіки є провідними? (оберіть не більше 3-х варіантів)

- | | |
|---|---|
| 1. Інновації в медицині | 8. Комунальна інфраструктура |
| 2. Розвиток промисловості | 9. Транспортна інфраструктура |
| 3. Охорона довкілля | 10. Наукові дослідження та розробки |
| 4. Благоустрій та просторовий розвиток | 11. Розвиток культури і охорона культурної спадщини |
| 5. Розвиток малих і середніх підприємств | 12. Розвиток фізичної культури і спорту |
| 6. Розвиток інфраструктури відпочинку і туризму | 13. Інше _____ |
| 7. Підготовка і перепідготовка робочої сили | |

9. Що спонукало б Вас чи членів Вашої родини змінити місце проживання і місце роботи?

10. Як Ви вважаєте, чи зміняться умови життя після здійснення переїзду і як саме?

Для відповіді по кожному рядку використовуйте такі оцінки:

1– Значно погіршилися

3–Залишились такими самими

5–Значно поліпшилися

2–Трохи погіршилися

4–Трохи поліпшилися

	1	2	3	4	5
1 Матеріальні умови сім'ї	1	2	3	4	5
2 Медичне обслуговування	1	2	3	4	5
3 Умови відпочинку під час відпустки	1	2	3	4	5
4 Умови відпочинку та дозвілля після роботи	1	2	3	4	5
5 Можливість отримання достовірної інформації про те, що відбувається у країні	1	2	3	4	5
6 Умови виховання дітей	1	2	3	4	5
7 Можливість вільно висловлювати власні політичні погляди	1	2	3	4	5
8 Можливість брати участь у культурному житті	1	2	3	4	5
9 Екологічна ситуація (стан довколишнього середовища)	1	2	3	4	5
10 Захищеність від свавілля влади, посадовців	1	2	3	4	5
11 Гарантії зайнятості, забезпечення роботою	1	2	3	4	5
12 Особиста безпека (на вулиці, в громадських місцях)	1	2	3	4	5

11. На Вашу думку, з якими проблемами можуть зітхнутися люди при зміні місця роботи й проживання?

1. У сфері житла

5. У сфері забезпечення

2. З пошуком роботи

6. У порушенні прав особистості

3. У сфері навчання

7. Інше _____

4. У сфері медичного обслуговування

Інформація про респондента:

1. Ваша стать: 1 - Чоловіча 2 - Жіноча	2. Ваш вік: _____ повних років
3. Місце Вашого постійного проживання? 1. Велике місто 2. Місто з населенням понад 250 тис. осіб 3. Невелике місто 4. Село	4. Освіта 1. Початкова, неповна середня 2. Середня загальна 3. Середня спеціальна (технікум, училище, коледж) 4. Перший ступінь вищої освіти (бакалавр) 5. Повна вища освіта (спеціаліст, магістр, аспірант, вчений ступінь)

Щиро дякуємо за співпрацю!

Бланк інтерв'ю другого етапу дослідження:

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВИЩА УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ	Організатори дослідження Кафедра соціології Чорноморського державного університету ім. Петра Могили Україна, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10 (0512) 76 55 60 Кафедра філософії та соціології Херсонського національного технічного університету Україна, м. Херсон, шс. Бериславське, 24 (0552) 32-69-33
---	---

АНКЕТА

Шановний респонденте! З метою вирішення проблем у сфері трудової міграції та пошуку ефективних шляхів їх вирішення проводиться дослідження на тему: "Становища українських трудових мігрантів". Нижче наведені питання. Будь ласка, оберіть свій варіант відповіді, ставлячи напроти знак "V". Напишіть, де вважаєте за потрібне, власну відповідь у вказаному місці (Інше _____). Опитування є анонімним: вказувати своє прізвище та ім'я не потрібно. Результати дослідження будуть використані в наукових цілях в узагальненому вигляді.

1. Чи важко знайти роботу у Вашому населеному пункті?

		Легко	Важко	Не знаю
1	З Вашою кваліфікацією і з достатнім заробітком	1	2	3
2	З Вашою кваліфікацією без достатнього заробітку	1	2	3
3	З достатньою оплатою не по кваліфікації	1	2	3
4	Будь-яку роботу	1	2	3

2. Чи погодилися би Ви особисто чи члени Вашої родини переїхати зі свого населеного пункту з метою тимчасового працевлаштування?

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. Безумовно так | 4. Скоріше ні |
| 2. Скоріше так | 5. Важко сказати |
| 3. Безумовно ні | |

3. Скільки разів Ви особисто чи члени Вашої родини виїжджали за межі Вашого населеного пункту з метою пошуку й працевлаштування на нову роботу?

- | | | |
|-----------------|-----------|-------------------|
| 1. Жодного разу | 3. 2 рази | 5. Більше 3 разів |
| 2. 1 раз | 4. 3 рази | |

4. Якби Ви мали наміри виїхати з Вашого населеного пункту й вирушити на пошуки нового робочого місця, то куди саме?

- | | | |
|--------------------|--------------------|---------------|
| 1. В межах регіону | 3. Ще не знаю куди | 5. Інше _____ |
| 2. В межах України | 4. Важко сказати | |

5. Якби Ви або члени Вашої родини виїжджали з Вашого населеного пункту, за які кошти Ви би здійснювали переїзд?

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. Заощадження | 4. Допомога працедавця |
| 2. Допомога членів родини | 5. Позика, банківський кредит |
| 3. Продаж землі, будинку, цінних речей | 6. Інше _____ |

6. Що спонукало би Вас чи Ваших близьких змінити місце проживання й місце роботи?

- | | |
|---|---|
| 1. Особистісні проблеми, неблагополуччя в родині | 6. Мати можливість кар'єрного зростання |
| 2. Бажання підвищити рівень матеріального статку | 7. Реєстрація шлюбу |
| 3. Безробіття, відсутність роботи за місцем проживання | 8. Втеча задля безпеки сім'ї |
| 4. Наміри покращити умови проживання | 9. Інша _____ |
| 5. Прагнення отримати освіту або підвищити кваліфікацію | |

7. Якщо Ви або члени Вашої родини змінили місце проживання в пошуках роботи, працевлаштувалися, то у якій саме галузі?

8. Чим Ви або члени Вашої родини займалися до переїзду на роботу в межах регіону чи за його межі, до іншої країни?

1. Працювали на постійній основі
2. Працювали на тимчасовій основі
3. Разова (випадкова) зайнятість
4. Власний бізнес (приватне підприємство)
5. Студент
6. Безробітний, домогосподарка
7. Інше _____

9. Як Ви або Ваші близькі знайшли роботу на місці переїзду?

1. За допомогою родичів, друзів або знайомих, що живуть у місці переїзду
2. Через приватних осіб, посередників
3. Через державні структури (служби зайнятості, міграційні служби)
4. Через приватні фірми з працевлаштування (рекрутингові компанії, кадрові агентства, біржі праці)
5. Через туристичну фірму
6. Знайшов(ла) самостійно
7. Інше _____

10. Скільки місяців Ви особисто або члени Вашої родини, близькі перебували на заробітках за межами місця проживання?

1. 1–3 місяці
2. 4–6 місяців
3. 7–9 місяців
4. 10–12 місяців
5. Більше 1 року
6. Щоденно повертався(лася) додому
7. Інше _____

11. Як на Вашу думку, чого більше від трудової міграції, користі чи шкоди?

1. Трудова міграція є корисним суспільним явищем
2. Шкоди й користі порівну
3. Абсолютно негативне
4. Затрудняюсь відповісти

12. Яким є Ваше ставлення до вимушених переселенців із зони АТО та з АР Крим?

1. Активно допомагаю їм (грошима, одягом, житлом тощо)
2. Щиро співчуваю їм
3. Їм не потрібно допомагати взагалі, бо вони самі винні у тому, що вимушені переїхати
4. Мені байдуже. Ми не винні в тому, що їм довелося переїхати, тому вони повинні вирішувати свої проблеми самостійно
5. Абсолютно негативно
6. Важко відповісти

13. Чи згодні Ви допустити українських трудових мігрантів/заробітчани у тих чи інших якостях (від членів Вашої сім'ї до керівників країни)?

1. Членів моєї сім'ї
2. Близьких друзів
3. Сусідів
4. Людей, якими я керую: моїми найманими працівниками, підлеглими тощо
5. Колег по роботі, які працюють на рівних зі мною посадах
6. Людей, які мною керують: моїми працевлаштувачами, начальниками тощо
7. Людей, які очолюють адміністрацію населеного пункту, де я зараз проживаю
8. Людей, які очолюють міністерства або державні служби України
9. Президента України
10. Громадян, які голосують на виборах Президента України, Верховної Ради або місцевих органів влади
11. Осіб, які отримують в Україні податкові, кредитні чи інші фінансові пільги
12. У жодній якості не згодні їх допускати
13. Інше _____

Інформація про респондента:

1. Ваша стать: 1– Чоловіча 2– Жіноча	2. Ваш вік: _____ повних років
3. Місце Вашого постійного проживання? 1. Велике місто 2. Місто з населенням понад 250 тис. осіб 3. Невелике місто 4. Село	4. Освіта 1. Початкова, неповна середня 2. Середня загальна 3. Середня спеціальна (технікум, училище, коледж) 4. Перший ступінь вищої освіти (бакалавр) 5. Повна вища освіта (спеціаліст, магістр, аспірант, вчений ступінь)

Щиро дякуємо за співпрацю!

Програма та інструментарій третього етапу емпіричного соціологічного дослідження

Методологічна частина

Формулювання й обґрунтування проблеми дослідження.

У соціально-економічних умовах сьогодення для успішного розвитку регіональної економіки, а також отримання позитивного ефекту від міграції трудових ресурсів необхідна правильна, багатоаспектна, збалансована міграційна політика держави, адже саме внутрішня трудова міграція, по суті, виконує важливу функцію стабілізації національного ринку праці, зниження соціальної напруги, підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіонів.

Незважаючи на наявні покращення й ефективні заходи, що запроваджуються у міграційній політиці, більшість проблем, таких як: невирішеність питання нелегальної міграції, корумповані складові регулятивних процесів трудових переміщень, недостатня інформованість як самих трудових мігрантів, роботодавців, так і населення в цілому, проблеми соціальної захищеності, адаптації та інтеграції до регіональних соціумів тощо – до сьогодні залишаються невирішеними.

Мета дослідження – отримання загальних відомостей про трудові міграційні процеси на Півдні України, апробація інструментарію та методики для подальшого більш масштабного вивчення подібного роду проблемних питань.

Об'єкт дослідження – співробітники територіальних підрозділів Державної міграційної служби; фахівці Головного управління статистики в областях, обласних центрів зайнятості; лідери некомерційних організацій, які установ та організацій м. Миколаєва, Одеси, Херсона на електронні адреси яких було розіслано анкети подано в Додатку Л).

Предмет дослідження – оцінні судження експертів стосовно трудової міграції.

Досягнення мети зумовило постановку і вирішення таких взаємопов'язаних завдань дослідження:

- оцінка ситуації на національному ринку праці, причини та основні умови прийому на роботу іноземних працівників, внутрішніх мігрантів;
- аналіз чинників поширення нелегальної трудової міграції;
- оцінка ефективності чинного законодавства, що регламентує діяльність роботодавців і трудових мігрантів на національному ринку праці;
- аналіз основних проблем статистичного обліку трудової міграції в межах регіону, країни;
- з'ясування перспектив реалізації нововведень державної міграційної політики.

Терміни проведення дослідження: грудень 2015 р.

Методична частина

Обґрунтування типу вибірки та розрахунок вибіркової сукупності.

Вибірка доступна, власне імовірна.

Цей етап дослідження носив характер розвідувального, зважаючи на відсутність конкретних даних щодо об'єму генеральної сукупності (з одного боку, кількості співробітників територіальних підрозділів Державної міграційної служби, фахівців Головного управління статистики в областях, обласних центрів зайнятості, з іншого – лідерів некомерційних організацій, які не мають офіційного статусу соціальної служби, однак надають послуги з питань трудової міграції та роботодавців, а також даних щодо їх розподілу за соціально значущими характеристиками – статтю, віком, кваліфікацією, місцем і стажем роботи тощо).

Методика і техніка збору, обробки первинної інформації.

Дослідження групи експертів методом структурованого анкетного поштового он-лайн опитування мало на меті визначення ступеня та шляхів впливу з боку влади на тенденції трудові міграційних процесів в регіоні, а також з'ясування пріоритетних шляхів реалізації регіональної міграційної політики. Бланки анкетування було розіслано на офіційні електронні адреси установ, фахівці яких брали участь в опитуванні. Такий спосіб збору емпіричного матеріалу дозволив уникнути незручностей, пов'язаних з розповсюдженням інструментарію, відсутністю обмежень респондентів у часі роботи з інструментарієм.

Обробка зібраного емпіричного матеріалу здійснювалася вручну.

Бланк анкетування експертів:

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВИЩА УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ	Організатори дослідження Кафедра соціології Чорноморського державного університету ім. Петра Могили Україна, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10 (0512) 76 55 60 Кафедра філософії та соціології Херсонського національного технічного університету Україна, м. Херсон, шс. Бериславське, 24 (0552) 32-69-33
---	---

АНКЕТА

Шановний респонденте! З метою вирішення проблем у сфері трудової міграції та ефективних шляхів їх вирішення проводиться дослідження на тему: "Дослідження становища українських трудових мігрантів". Нижче наведені питання. Будь ласка, оберіть свій варіант відповіді, ставлячи напроти знак "V". Напишіть, де вважаєте за потрібне, власну відповідь у вказаному місці (Інше _____).

Опитування є анонімним: вказувати своє прізвище та ім'я не потрібно. Результати дослідження будуть використані в наукових цілях в узагальненому вигляді. Заповнену анкету прохання повернути на електронну адресу відправника.

1. Що являє собою підприємство, організація, яку Ви представляєте?

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Державне підприємство, установа, організація | 3. Приватне підприємство |
| 2. Акціонерне товариство | 4. Інше _____ |

2. Яким видом діяльності займається Ваше підприємство, організація?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| 1. Будівництво | 4. Промисловість |
| 2. Торгівля | 5. Сільське господарство |
| 3. Сфера послуг | 6. Інше _____ |

3. Як Ви вважаєте, якщо на ринку праці є іноземні працівники з необхідною кваліфікацією, чому вітчизняні роботодавці їх не приймають на роботу?

1. Місцеві кадри повністю задовольняють потреби підприємства
2. Не наймають іноземців через складність їх легалізації
3. Надають перевагу внутрішнім трудовим мігрантам
4. Прагнуть уникати міжетнічних конфліктів у колективах
5. Інші причини

4. На Вашу думку, якщо роботодавці стоять перед вибором кого взяти на роботу, кому вони нададуть перевагу?

1. Місцевому працівникові
2. Іноземцю
3. Національність, місце проживання, країна походження не мають значення, усе залежить від кваліфікації
4. Інше _____

5. Як Ви вважаєте, у яку пору року підприємства області найінтенсивніше приймають на роботу іноземних працівників чи внутрішніх мігрантів?

- | | |
|------------|----------------------------------|
| 1. Узимку | 4. Восени |
| 2. Навесні | 5. Однаково протягом усього року |
| 3. Улітку | 6. Важко відповісти |

6. Що, на Вашу думку, спонукає роботодавців надавати перевагу у працевлаштуванні на користь внутрішніх мігрантів? _____

7. Як Ви вважаєте, переважно на який строк приймають на роботу іноземців?

		Некваліфікованих	Кваліфікованих
1	На виконання разових робіт	1	2
2	На 1–3 місяці (включно)	1	2
3	На 3–6 місяців (включно)	1	2
4	На 6–12 місяців	1	2
5	На 1 рік і більше	1	2
6	На постійній основі	1	2
7	Важко відповісти	1	2

8. Як Ви вважаєте, переважно на який строк приймають на роботу внутрішніх мігрантів?

		Некваліфікованих	Кваліфікованих
1	На виконання разових робіт	1	2
2	На 1–3 місяці (включно)	1	2
3	На 3–6 місяців (включно)	1	2
4	На 6–12 місяців	1	2
5	На рік і більше	1	2
6	На постійній основі	1	2
7	Важко відповісти	1	2

9. Чому, на Вашу думку, роботодавці приймають на роботу іноземців?

		Некваліфікованих	Кваліфікованих
1	Не вистачає місцевих кадрів	1	2
2	Місцеві є, але вони не йдуть на таку роботу	1	2
3	Місцеві вимагають вищої оплати праці	1	2
4	Мігрантів можна працевлаштувати на той час, коли вони потрібні	1	2
5	Для іноземців/внутрішніх мігрантів не обов'язково забезпечувати соц. пакет, сплачувати податки	1	2
6	Іноземців/внутрішніх мігрантів понад норму	1	2
7	Значно менші витрати на відпустки, лікарняні	1	2
8	Інше	1	2

10. Чому, на Вашу думку, роботодавці приймають на роботу внутрішніх мігрантів?

		Некваліфікованих	Кваліфікованих
1	Не вистачає місцевих кадрів	1	2

2	Місцеві є, але вони не йдуть на таку роботу	1	2
3	Місцеві вимагають вищої оплати праці	1	2
4	Мігрантів можна працевлаштувати на той час, коли вони потрібні	1	2
5	Для іноземців/внутрішніх мігрантів не обов'язково забезпечувати соц. пакет, сплачувати податки	1	2
6	Іноземців/внутрішніх мігрантів понад норму	1	2
7	Значно менше витрати на відпустки, лікарняні	1	2
8	Інше	1	2

11. Які документи, зазвичай, необхідно оформлювати при прийомі на роботу іноземців/внутрішніх мігрантів?

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. Письмовий договір | 3. Усна форма домовленості |
| 2. Договір з посередником | 4. Інше _____ |

12. Визначте відомі Вам переваги та недоліки прийому на роботу іноземців/внутрішніх мігрантів

13. Як Ви вважаєте, які основні проблеми статистичного обліку трудової міграції існують у Вашому регіоні, у країні в цілому?

14. На Вашу думку, від чого саме залежить ефективність реалізації державної міграційної політики відносно проблем регулювання трудових переміщень робочої сили як всередині країни, так і за її межами?

15. Як Ви вважаєте, чи можливо і як саме оптимізувати заходи управління трудовіграційними процесами на регіональному рівні?

Щиро дякуємо за співпрацю!

**Організації, які брали участь в експертному опитуванні щодо з'ясування
основних проблем трудових мігрантів**

№	Назва організації	Керівник	Електронна адреса
Державні служби			
1	Департамент економічного розвитку, торгівлі та туризму Миколаївської облдержадміністрації	Васильєва Марина Василівна	www.economy-mk.gov.ua
2	Державна міграційна служба України	Соколюк Максим Юрійович	www.dmsu.gov.ua
3	Державна міграційна служба України в Миколаївській області	Іванов Володимир Васильович	www.mk.dmsu.gov.ua
4	Державна міграційна служба України в Херсонській області	Яковенко Оксана Василівна	http://ks.dmsu.gov.ua
5	Державна міграційна служба України в Одеській області	Погребняк Олена Геннадіївна	http://od.dmsu.gov.ua
6	Державна служба статистики України	Жук Ірина Миколаївна	www.ukrstat.gov.ua
7	Головне управління статистики в Миколаївській області	Зацаринський Павло Федорович	www.mk.ukrstat.gov.ua
8	Головне управління статистики в Одеській області	Котвицька Людмила Едуардівна	www.od.ukrstat.gov.ua
9	Головне управління статистики в Херсонській області	Вознюк Володимир Анатолійович	www.ks.ukrstat.gov.ua
10	Миколаївський обласний центр зайнятості	Оборонько Дмитро Миколайович	www.dcz.gov.ua
11	Херсонський обласний центр зайнятості	Єрашов Євгеній Олександрович	www.dcz.gov.ua/khe/control/uk/index
12	Одеський обласний центр зайнятості	Гаценко Сергій Володимирович	www.dcz.gov.ua/ode/control/
Недержавні організації			
13	Рекрутингова компанія "Наталі" (Одеса)	Мухригіна Наталія Вікторівна	http://www.jobnatali.com
14	Рекрутингова компанія "Інсайт" (Одеса)	Тонорова Н.І.	http://insait.od.ua
15	Міжрегіональна рекрутингова компанія "Навігатор" (Одеса)	Беляев Сергій	http://навигатор.укр
16	Агенція з підбору й навчання персоналу "Direct" (Одеса)	Олесова Ірина	http://hrdirect.com.ua
17	Рекрутингове агентство "Одеса-Персонал" (Одеса)	Калугіна Світлана	http://odessa-personal.uaprom.net
18	Рекрутингова компанія "Мегаполіс-персонал" (Одеса)	Шапошников Станіслав	http://mega-p.com

Продовження таблиця Л.1

19	Рекрутингова компанія "Альянс-персонал" (Одеса)		http://hr-alliance.od.ua
20	Рекрутингова компанія "Style Work" (Одеса)		http://stylework.com.ua
21	Рекрутингова компанія "Персонал-24" (Одеса)	Демичева Ольга Василівна	http://personal-24.com.ua
22	Call-центр Гран (Миколаїв)		http://www.gran.co.ua
23	"D3 Group Ukraine" (Миколаїв)		http://d3groupukr.com.ua
24	Кадрове агентство "Кадри 9.1.1" (Миколаїв)		http://kadri911.blogspot.com
25	Кадрове агентство "Академія успіху" (Миколаїв)		http://www.akademusp.com.ua
26	Морська агенція "Ноутілус" (Миколаїв)		http://nautilus.mk.ua/rus/
27	Кадрове агентство "Евростар" (Херсон)		http://uakherson.wixsite.com/eurostar
28	Кадрове агентство "KAgency" (Херсон)		http://kagency.ks.ua
29	Рекрутингове агентство "Алєна" (Херсон)	Румега Олена	http://alena.ks.ua
30	Кадрове агентство "Аутстаффер" (Херсон)	Мельничук Юрій	http://training-group.com.ua/about.htm
31	Кадрове агентство "Кадрові технології" (Херсон)	Зоткіна Світлана	http://hr.ks.ua
Роботодавці			
32	Довідник підприємств і організацій в Одесі й Одеській області		http://odessa.ukrfirm.ru/catalog
33	Довідник підприємств і організацій в Херсоні й Херсонській області		http://221.ukrfirm.ru/catalog
34	Довідник підприємств і організацій в Миколаєві й Миколаївській області		http://215.ukrfirm.ru/catalog

Програма та інструментарій четвертого етапу емпіричного соціологічного дослідження

Методологічна частина

Формулювання й обґрунтування проблеми дослідження.

Найбільш розповсюдженим видом трудової міграції є внутрішні, нелегальні переміщення робочої сили. Саме тому вибір об'єкта дослідження не випадковий, адже внутрішні нелегальні трудові мігранти є скоріше напівлегальними, що обіймають проміжну позицію між легальними й нелегальними заробітчанами. З одного боку, маючи право вільного пересування в межах країни, вони переслідуються державними органами влади за порушення норм закону щодо легалізації зайнятості. З іншого боку, такі трудові переселенці не потребують соціокультурної адаптації, живучи у своїй країні, натомість конкурують з місцевими жителями.

Біографічні розповіді заробітчана у своїй сукупності є предметом аналізу як колективний досвід проживання конкретної соціальної ситуації. Порівняльний аналіз аналогічних випадків дозволяє типологізувати життєві стратегії, конструювати нормативні моделі поведінки, стилі життя.

Мета дослідження – формування нового образу внутрішнього мігранта, а також підтвердження існування стійкого механізму трудовіграційної поведінки й оцінювання ефективності політики управління міграційними намірами.

Об'єкт дослідження – внутрішні нелегальні трудові мігранти, що працюють у м. Миколаєві та Миколаївській області.

Предмет дослідження – тематична історія життя.

Досягнення мети зумовило постановку та вирішення таких взаємопов'язаних завдань дослідження:

- оцінка змісту міграційних намірів, рівня усвідомлення наслідків трудової міграції для держави, конкретної особистості;
- аналіз успішності інтеграції трудових мігрантів, окреслення спектру основних проблем з якими доводиться зіштовхуватися на новому місці проживання, роботи;
- аналіз ефективності запроваджуваних заходів регулювання трудової міграції очима самих мігрантів.

Терміни проведення дослідження: липень 2016 р.

Методична частина

Обґрунтування типу вибірки та розрахунок вибіркової сукупності.

Вибірка сформована з використанням методу снігового кому.

Методика й техніка збору, обробки первинної інформації.

Для збору емпіричного матеріалу було використано метод біографічного напівструктурованого інтерв'ю (тематична історія життя "life story"). Тематична історія життя відрізняється від повної, яка окреслює весь життєвий шлях трудового мігранта, тим, що переважно стосується окремої складової або фази життєвого циклу. Для ведення діалогу із заробітчанами відповідно до

завдань дослідження було використано напрацювання С. Рязанцева, Н. Хоріє щодо опису життя трудових мігрантів як ланцюга окремих подій: вихідні дані (місце народження, освіта, родина); причини вибору регіону як місця для здійснення переміщення; спосіб пошуку роботи; допомога з боку роботодавця; заробітна плата; сума, строки переводу грошових заощаджень; плани відносно подальшого перебування за межами основного місця проживання; незадоволеність умовами життя; занепокоєння щодо майбутнього.

Обробка зібраного емпіричного матеріалу здійснювалась вручну.

Бланк біографічного напівструктурованого інтерв'ю:

<p>ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВИЩА УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ</p>	<p><i>Організатори дослідження</i> Кафедра соціології Чорноморського національного університету ім. Петра Могили Україна, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10 (0512) 76 55 60 Кафедра філософії та соціології Херсонського національного технічного університету Україна, м. Херсон, шс. Бериславське, 24 (0552) 32-69-33</p>
--	--

АНКЕТА

Шановний респонденте! З метою вирішення проблем у сфері трудової міграції та ефективних шляхів їх вирішення проводиться дослідження на тему: "Дослідження становища українських трудових мігрантів". Нижче наведені питання. Будь ласка, оберіть свій варіант відповіді, ставлячи напроти знак "V". Напишіть, де вважаєте за потрібне, власну відповідь у вказаному місці (Інше _____).

Опитування є анонімним: вказувати своє прізвище та ім'я не потрібно. Результати дослідження будуть використані в наукових цілях в узагальненому вигляді.

1. Що змусило Вас шукати роботу в іншому населеному пункті?

- | | |
|---|--|
| 1. Звільнення/скорочення з попереднього місця роботи | 5. Відсутність житла або наявні погані житлові умови |
| 2. Низький рівень заробітної плати | 6. Особисті проблеми, неблагополуччя в родині |
| 3. Безробіття, відсутність роботи за місцем постійного проживання | 7. Прагнення спробувати себе в новій справі |
| 4. Нерегулярні виплати заробітної плати | 8. Інше _____ |

2. Яка мета Вашого приїзду на нове місце проживання?

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. Бажання заробити | 4. Прагнення отримати освіту (навчання, стажування) |
| 2. Прагнення знайти чоловіка/дружину | 5. Бажання змінити умови проживання |
| 3. Приїхала(в) разом із сім'єю | 6. Інше _____ |

3. Як Ви знайшли роботу на новому місці?

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Працевлаштувався(лась) самостійно | 4. За допомогою приватної кадрової агенції |
| 2. За допомогою знайомих | 5. За допомогою оголошень в Інтернеті/газеті |
| 3. За допомогою центра зайнятості | 6. Інше _____ |

4. Це Ваш перший досвід приїзду на роботу чи Ви вже бували тут раніше?

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Так, вже бував(ла) раніше | 5. Маю досвід не один рік |
| 2. Ні, це мій перший раз | 6. Не перший раз, але минулого року виїздив(ла) до іншого місця |
| 3. Кожного року | |
| 4. Кожного року, лише влітку | |

5. Хто працює разом з Вами?

- | | |
|---|--|
| 1. Трудові мігранти з того ж міста/села, що і я | 3. У рівній кількості мігранти та місцеві жителі |
| 2. Трудові мігранти з різних міст/сіл | 4. Інших мігрантів немає, лише місцеві жителі |

6. Чи однаково платять за роботу мігрантам та місцевим працівникам?

- | | | |
|---------------------|-----------------------------|---------------------|
| 1. Платять однаково | 2. Місцеві отримують більше | 3. Важко відповісти |
|---------------------|-----------------------------|---------------------|

7. Відчуваєте Ви конкуренцію з боку місцевих працівників?

- | | | |
|---|---|---------------------|
| 1. Ні, місцеві не йдуть працювати на роботу, де ми працюємо | 2. Так, конкуренція є, місцеві претендують працювати на це робоче місце | 3. Важко відповісти |
|---|---|---------------------|

8. Де живуть зайняті у Вашій організації, фірмі, підприємстві?

- | | |
|---------------------|--|
| 1. Оренднують житло | 3. Роботодавець надає місце проживання |
| 2. В гуртожитку | 4. Інше _____ |

9. На скільки стабільно Ви себе почуваєте на цій роботі?

- | | |
|---|---------------------|
| 1. Я постійно відчуваю загрозу звільнення | 3. Інше _____ |
| 2. Я почуваю себе стабільно | 4. Важко відповісти |

10. Як змінилося матеріальне становище Вашої сім'ї в результаті виїзду на заробітки?

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. Значно покращилось | 3. Суттєво не змінилось |
| 2. Трохи покращилось | 4. Важко відповісти |

11. Чи укладений трудовий договір прийняття на роботу?

- | | |
|--|---------------------|
| 1. Трудовий договір укладено в письмовій формі | 3. Важко відповісти |
| 2. Трудовий договір укладено усно | 4. Інше _____ |

12. Якщо трудовий договір укладено, на який строк Ви прийняті на роботу (в місяцях)?

- | | | |
|-------------------|---------------------|--------------------|
| 1. На 1-2 місяця | 3. На 7-9 місяців | 5. На рік і більше |
| 2. На 3-6 місяців | 4. На 10-12 місяців | |

13. Скільки годин на день Ви працюєте?

- | | |
|-------------|---|
| 1. 8 годин | 4. Ненормований робочий день, до останнього клієнта |
| 2. 10 годин | 5. 24 години |
| 3. 12 годин | |

14. Скільки вихідних на тиждень Ви можете взяти?

- | | | |
|---------|--------|------------|
| 1. Один | 2. Два | 3. Жодного |
|---------|--------|------------|

15. Наскільки регулярно Вам платять зарплатню?

- | | | |
|-------------------|----------------------|-------------------------|
| 1. Кожного дня | 3. Раз на два тижня | 5. Раз на три місяці |
| 2. Раз на тиждень | 4. Один раз в місяць | 6. По завершенню роботи |

16. Що, окрім зарплатні, Вам надає роботодавець?

- | | | |
|-----------------------|----------------------|---------------|
| 1. Харчування | 4. Забезпечує проїзд | 7. Житло |
| 2. Страхівку | 5. Одяг | 8. Інше _____ |
| 3. Робочі інструменти | 6. Медичні послуги | |

17. Скільки разів Ви змінювали місце роботи? (якщо "ні", перехід до запитання 19)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. Жодного | 3. Два рази |
| 2. Один раз | 4. Три і більше |

18. Чому це відбувалося?

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Погано платили | 4. Змушували працювати більше, ніж попередньо оговорений час |
| 2. Погано ставилися | |
| 3. Важко було працювати | |

19. Якщо Ви здійснюєте трудову міграцію постійно, що змінилося для Вас особисто?

- | | |
|--|---|
| 1. Маю можливість робити покупки великих розмірів | 5. Маю можливість допомагати дітям, батькам |
| 2. Купив(ла) нове житло | 6. Відкрив(ла) власний бізнес |
| 3. Зробив(ла) ремонт | 7. Нічого не змінилося |
| 4. Відкладаю кошти для власне навчання чи навчання дітей | 8. Інше _____ |

20. Що б змусило Вас відмовитись від заробітків і повернутися додому?

- | |
|--|
| 1. Надання безкоштовного житла, забезпечення належних умов проживання |
| 2. Отримання можливості працевлаштування на постійній основі за місцем постійного проживання |
| 3. Надання матеріальної допомоги, соціальних гарантій, субсидій |

4. Отримання гідної оплати праці вдома
5. Задоволення потреби кар'єрного зростання
6. Сімейні обставини
7. Інше _____
8. Не повернувся(лась) би за жодних умов

21. Ви працюєте нелегально, чи є це для Вас серйозною проблемою?

1. Так, це значно погіршує моє становище
2. Дещо ускладнює моє становище
3. Ні, це взагалі не відчувається
4. Важко відповісти

22. Чи виникали у Вас особисто коли-небудь проблеми з державними службами з приводу Вашого нелегального становища на роботі?

1. Перевірка документів
2. Штраф за нелегальну роботу
3. Затримання за нелегальну роботу
4. Інше _____
5. Жодних заходів по відношенню до мене не застосовувалось (перехід до запитання 25)

23. Якщо подібні конфлікти ситуації виникали, то з ким саме?

1. Поліція
2. Міграційна служба
3. Податкова служба
4. Інші державні служби _____

24. Чи усвідомлюєте Ви, що поширення нелегального працевлаштування, шкодить державі, яка втрачає надходження до бюджету, тим самим не має можливості належним чином надавати соціальні гарантії соціально незахищеним прошаркам населення?

1. Так, розумію, але нічого вдіяти не можу
2. Так, розумію, намагаюся діяти в межах закону
3. Ні, для нашої країни є важливіші проблеми
4. Важко відповісти
5. Інше _____

25. Як Ви вважаєте, чому роботодавці віддають перевагу нелегальному працевлаштуванню робітників?

26. Чи відомі Вам випадки, коли роботодавець нечесно поведився з мігрантами-заробітчанами?

1. Не заплатили за виконану роботу чи заплатили недостатньо
2. Не надавали обіцяних вихідних, відпусток
3. Провели вигадану перевірку й звільнили
4. Не надали обіцяне житло, медичні послуги, страховку
5. Не надали можливості легального працевлаштування
6. Затримка оплати праці
7. Робота у важких, нелюдських умовах
8. Фізичне насилля, обмеження свободи
9. Інше _____
10. Випадків обману не зустрічалось
11. Важко відповісти

27. Чи мали можливість ошукані заробітчани відстоювати свої права, у разі коли подібні випадки зустрічались?

1. Так, беззаперечно
2. Ні, адже переважна більшість мігрантів працевлаштовані нелегально
3. Випадків обману не зустрічалось
4. Важко відповісти

28. Якщо Ви виїжджаєте на заробітки не перший раз, то скажіть, як змінилася ситуація з пошуками роботи після початку АТО й анексії АР Криму?

1. Роботу знайти стало значно складніше
2. Суттєво нічого не змінилося
3. Роботу знайти стало простіше
4. Важко відповісти
5. Інше _____

29. Якщо Ви мали можливість виїхати на заробітки за межі області, то чи погодились би Ви?

1. Так, але лише в межах України
2. Так, виїхав(ла) б за межі України
3. Ні, мене все влаштовує й так як є
4. Важко відповісти

30. Як Ви вважаєте, які наслідки має нелегальна трудова міграція в межах регіону? (зробіть по одній позначці у кожному рядку)

	Скоріше позитивні	В однаковій мірі як позитивні, так і негативні	Скоріше негативні	Важко відповісти
Для держави				

У сфері економіки (зменшення безробіття, втрата кваліфікованих працівників, зменшення податкових надходжень і т.д.)				
У сфері політики (зменшення електорату і т.д.)				
У демографічній сфері (зменшення народжуваності, занепад сіл, малих міст і т.д.)				
У сфері культури (підвищення культурного рівня, отримання освіти, втрата національної свідомості і т.д.)				
Для самого заробітчанина				
У сфері економіки (отримання нової роботи, вищі заробітки, можливість фінансової підтримки рідних, недотримання прав мігрантів, відсутність соціального захисту, тяжкі умови праці і т.д.)				
У демографічній сфері (реєстрація нових шлюбів, руйнування родинних зв'язків і т.д.)				
У сфері культури (підвищення культурного рівня, отримання освіти, втрата національної свідомості і т.д.)				

31. Яка основна умова повинна бути виконана, перш ніж Ви розглянете можливість повернення додому?

- | | |
|---|---|
| 1. Заробити достатньо коштів, щоб жити безбідно вдома | 4. Упевненість в тому, що я зможу відкрити власний бізнес вдома |
| 2. Наявність високооплачуваної роботи за місцем проживання | 5. Інше _____ |
| 3. Забезпечення всіх соціальних гарантій за місцем проживання | 6. Важко відповісти |

32. Які плани у Вас на майбутнє?

- | | |
|--|--|
| 1. Залишитися за нинішнім місцем роботи на постійне проживання | 3. Заробити грошей за короткий час та повернутися додому |
| 2. Працювати тривалий час, а потім повернутися додому | 4. Регулярно приїжджати на роботу в майбутньому |
| | 5. Інше _____ |

33. Яких заходів повинна вжити держава для зменшення негативних наслідків трудової міграції?

34. Уповні усвідомлюючи всі наслідки (як позитивні, так і негативні) трудової міграції, що особисто Ви готові зробити, щоб змінити ситуацію на краще?

Кілька слів про себе:

1. Ваша стать

- | | |
|-------------|-----------|
| 1. Чоловіча | 2. Жіноча |
|-------------|-----------|

2. Ваш вік _____

3. Місце Вашого постійного проживання (місто, село звідки Ви приїхали на заробітки)

4. Ким Ви працювали у Вашому населеному пункті до того, як приїхати на заробітки?

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------|
| 1. Будівництво | 3. Сільське господарство | 6. Безробітний(на) |
| 2. Торгівля та організація харчування | 4. Промисловість | 7. Інше _____ |
| | 5. Сфера послуг | |

5. Ваш сімейний стан:

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. Одружена(ний) | 3. Розлучена(ний) |
| 2. Цивільний шлюб | 4. Вдова/вдівець |

6. Чи є у Вас діти?

- | | | |
|---------|---------|---------|
| 1. Одна | 2. Двоє | 3. Троє |
|---------|---------|---------|

4. Четверо і більше

5. Немає

7. Хто у Вашій родині є годувальником?

1. Я одна(ин)

2. Чоловік

3. Дружина

4. Ми разом

8. Ваша освіта

1. Початкова, неповна середня

2. Середня загальна

3. Середня спеціальна (технікум, училище, коледж)

4. Перший ступінь вищої освіти (бакалавр)

5. Повна вища освіта (спеціаліст, магістр, аспірант, вчений ступінь)

9. У якій галузі зараз працюєте?

1. Будівництво

2. Торгівля та організація харчування

3. Сільське господарство

4. Промисловість

5. Сфера послуг

6. Інше _____

Чинне законодавство у сфері трудової міграції [110; 111; 112; 113; 114; 115; 116; 117; 118;]

Закон України “Про громадянство України”;

Закон України “Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус”;

Закон України “Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України”;

Закон України “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб”;

Закон України “Про зовнішню трудову міграцію” № 761-VIII, 5 листопада 2015 р.;

Указ Президента України від 27.03.2001 р. № 215 “Питання організації виконання Закону України “Про громадянство України”, яким затверджено Положення про Комісію при Президентові України з питань громадянства та Порядок провадження за заявами і поданнями з питань громадянства України та виконання прийнятих рішень”;

постанова Верховної Ради України від 26.06.1992 р. № 2503-XII “Про затвердження положень про паспорт громадянина України та про паспорт громадянина України для виїзду за кордон”;

постанова Кабінету Міністрів України від 04.06.1994 р. № 353 “Про затвердження зразка бланка паспорта громадянина України”;

постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1111 “Про затвердження Правил оформлення і видачі тимчасового посвідчення громадянина України”;

постанова Кабінету Міністрів України від 14.12.1995 р. № 1000 “Про затвердження зразка бланка проїзного документа дитини”;

постанова Кабінету Міністрів України від 26.06.2007 р. № 858 “Про затвердження технічного опису та зразка бланка паспорта громадянина України для виїзду за кордон та внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України”;

постанова Кабінету Міністрів України від 07.05.2014 р. № 152 “Про затвердження зразка бланка, технічного опису та Порядку оформлення, видачі, обміну, пересилання, вилучення, повернення державі, знищення паспорта громадянина України для виїзду за кордон, його тимчасового затримання та вилучення”;

постанова Кабінету Міністрів України від 26.11.2014 р. № 669 “Про затвердження Порядку отримання, вилучення з Єдиного державного демографічного реєстру та знищення відцифрованих відбитків пальців рук особи”;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 16.08.2012 р. № 715 “Про затвердження зразків документів, які подаються для встановлення належності до громадянства України, прийняття до громадянства України, оформлення набуття громадянства України, припинення громадянства України, скасування рішень про оформлення набуття громадянства України, та журналів обліку”;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 13.04.2012 р. № 320 “Про затвердження Порядку оформлення і видачі паспорта громадянина України”;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 26.11.2014 р. № 1279 “Про затвердження зразка заяви-анкети для внесення інформації до Єдиного державного демографічного реєстру”.

Реєстрація місця проживання:

Закон України “Про свободу пересування і вільний вибір місця проживання в Україні”;

Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації надання адміністративних послуг”;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 22.11.2012 р. № 1077 “Про затвердження Порядку реєстрації місця проживання та місця перебування фізичних осіб в Україні та зразків необхідних для цього документів”.

Еміграція:

Закон України “Про порядок виїзду з України і в’їзду в Україну громадян України”;

Закон України “Про зовнішню трудову міграцію”;

постанова Кабінету Міністрів України від 07.05.2014 р. № 152 “Про затвердження зразка бланка, технічного опису та Порядку оформлення, видачі, обміну, пересилання, вилучення, повернення державі, знищення паспорта громадянина України для виїзду за кордон, його тимчасового затримання та вилучення”;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 21.12.2004 р. № 1603 “Про затвердження Порядку провадження за заявами про оформлення паспортів громадянина України для виїзду за кордон і проїзних документів дитини”.

Імміграція та документи, необхідні для перебування в Україні:

Закон України “Про імміграцію”;

Закон України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства”;

постанова Кабінету Міністрів України від 26.12.2002 р. № 1983 “Про затвердження Порядку формування квоти імміграції, Порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданнями про його скасування та виконання прийнятих рішень”;

постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2011 р. № 567 “Про затвердження Правил оформлення віз для в’їзду в Україну і транзитного проїзду через її територію”;

постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2012 р. № 150 “Про затвердження Порядку продовження строку перебування та продовження або скорочення строку тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства на території України”;

постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.2012 р. № 251 “Про затвердження Порядку оформлення, виготовлення і видачі посвідки на постійне проживання та посвідки на тимчасове проживання і технічного опису їх бланків та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2002 р. № 1983”;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.06.2011 р. № 653-р “Про затвердження плану заходів щодо інтеграції мігрантів в українське суспільство на 2011-2015 роки”;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.04.2012 р. № 363 “Про затвердження Порядку розгляду заяв іноземців та осіб без громадянства про продовження строку перебування на території України”;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 15.07.2013 р. № 681 “Про затвердження Тимчасового порядку розгляду заяв для оформлення посвідки на постійне проживання та посвідки на тимчасове проживання”;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 15.11.2013 р. № 1104 “Про затвердження Порядку оформлення запрошень іноземцям та особам без громадянства на отримання візи для в’їзду в Україну”.

Шукачі захисту й документи, які підтверджують такий статус:

Закон України “Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту”;

постанова Кабінету Міністрів України від 14.03.2012 р. № 196 “Про затвердження Положення про посвідчення особи, яка потребує додаткового захисту”;

постанова Кабінету Міністрів України від 14.03.2012 р. № 197 “Про затвердження Положення про проїзний документ особи, якій надано додатковий захист”;

постанова Кабінету Міністрів України від 14.03.2012 р. № 199 “Про затвердження Положення про посвідчення особи, якій надано тимчасовий захист”;

постанова Кабінету Міністрів України від 14.03.2012 р. № 202 “Про затвердження Положення про посвідчення біженця”;

постанова Кабінету Міністрів України від 14.03.2012 р. № 203 “Про затвердження Положення про проїзний документ біженця”;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.08.2012 р. № 605-р “Про затвердження плану заходів щодо інтеграції біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, в українське суспільство на період до 2020 року”;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.04.2011 р. № 371-р. “Про віднесення цілісних майнових комплексів пунктів тимчасового розміщення біженців до сфери управління Державної міграційної служби”;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 07.09.2011 р. № 649 “Про затвердження Правил розгляду заяв та оформлення документів, необхідних для вирішення питання про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, втрату і позбавлення статусу біженця та додаткового захисту і скасування рішення про визнання особи біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту”.

Протидія нелегальній міграції:

Закон України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства”;

Кодекс України про адміністративні правопорушення (ст.203–206);

Кодекс адміністративного судочинства України;

постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2012 р. № 179 “Про затвердження Порядку провадження за заявами іноземців та осіб без громадянства про добровільне повернення”;

постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2013 р. № 280 “Про затвердження Порядку надання Державній прикордонній службі та виконання нею доручень уповноважених державних органів щодо осіб, які перетинають державний кордон, та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України”;

постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1110 “Про затвердження типового положення про пункт тимчасового перебування іноземців, осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні”;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.04.2011 р. № 370-р. “Про передачу цілісних майнових комплексів пунктів тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні, до сфери управління Державної міграційної служби”;

спільний наказ Міністерства внутрішніх справ України, Мінсоцполітики України, МОН України від 04.09.2013 р. № 850/536/1226 “Про затвердження Порядку проведення заходів щодо здійснення нагляду та контролю за виконанням законодавства в міграційній сфері”;

спільний наказ Міністерства внутрішніх справ України, Адміністрації Держприкордонслужби України, СБУ від 23.04.2012 р. № 353/271/150 “Про затвердження Інструкції про примусове повернення і примусове видворення з України іноземців та осіб без громадянства”;

спільний наказ МВС України, МОЗ України, Адміністрації Держприкордонслужби України від 17.04.2012 р. № 336/268/254 “Про матеріально-побутове і медичне забезпечення іноземців та осіб без громадянства, що утримуються в пунктах тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні, і пунктах тимчасового тримання та спеціально обладнаних приміщеннях”;

спільний наказ МВС України, МЗС України, Мінінфраструктури України, Мінфіну України, СБУ від 01.09.2015 р. № 1050/254/341/749/562 “Про затвердження Порядку обміну інформаційно-аналітичними матеріалами між суб'єктами інтегрованого управління кордонами”.

Державний контроль за дотриманням законодавства у сфері міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів:

Закон України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства”;

Закон України “Про свободу пересування і вільний вибір місця проживання в Україні”;

Кодекс України про адміністративні правопорушення (ст. 197-201, ч. 1 ст. 203, ст. 204, 205, 206);

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 28.08.2013 р. № 825 “Про затвердження Інструкції з оформлення матеріалів про адміністративні правопорушення Державною міграційною службою України”;

наказ “Про затвердження Тимчасового порядку розгляду заяв для оформлення посвідки на постійне проживання та посвідки на тимчасове проживання” від 15.07.2013 р. № 681;

наказ Міністерства внутрішніх справ України від 15.11.2013р. № 1104 “Про затвердження Порядку оформлення запрошень іноземцям та особам без громадянства на отримання візи для в’їзду в Україну”.

Функції органів державної влади, зокрема місцевих, у сфері трудової міграції [22; 23; 67; 81]

Формуванням та реалізацією міграційної політики в Україні займається низка органів державної влади, основними з яких є:

Міністерство внутрішніх справ України - формує державну політику у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів.

Запобігає вчиненню, виявляє, припиняє та розкриває кримінальні правопорушення, пов'язані з нелегальною міграцією та торгівлею людьми.

Державна міграційна служба України – реалізовує державну політику у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів.

Діяльність Служби спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через міністра внутрішніх справ.

Державна прикордонна служба України:

- здійснює прикордонний контроль і пропуск в установленому порядку осіб, транспортних засобів, вантажів у разі наявності належно оформлених документів після проходження ними митного та за потреби інших видів контролю, а також реєстрацію іноземців та осіб без громадянства, які в установленому порядку прибувають в Україну, та їх паспортних документів у пунктах пропуску через державний кордон та у контрольних пунктах в'їзду – виїзду, а також фіксацію біометричних даних іноземців та осіб без громадянства під час здійснення прикордонного контролю в пунктах пропуску через державний кордон та у контрольних пунктах в'їзду – виїзду;

- бере участь в укладанні міжнародних договорів України з прикордонних питань, з питань взаємних поїздок громадян та реадмісії, а також забезпечує їх виконання;

- запобігає та не допускає перетинання державного кордону України особами, яким згідно із законодавством не дозволяється в'їзд в Україну або яких тимчасово обмежено у праві виїзду з України, у тому числі згідно з дорученнями правоохоронних органів; розшукує у пунктах пропуску через державний кордон та у контрольних пунктах в'їзду - виїзду осіб, які переховуються від органів досудового розслідування та суду, ухиляються від відбуття кримінальних покарань; виконує в установленому порядку інші доручення правоохоронних органів; приймає заяви про визнання осіб біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, у порядку, визначеному Законом України “Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту”;

- приймає в установленому порядку рішення про примусове повернення в країну походження або третю країну іноземців та осіб без громадянства, затриманих у межах контрольованих прикордонних районів під час спроби або після незаконного перетинання державного кордону України, з подальшим повідомленням протягом 24 годин прокурора про підстави прийняття такого рішення;

- приймає в установленому порядку рішення про розміщення іноземців та осіб без громадянства, затриманих у межах контрольованих прикордонних районів під час спроби або після незаконного перетинання державного кордону України, у пунктах тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають на території України, з подальшим повідомленням протягом 24 годин прокурора;

- виконує рішення адміністративного суду про примусове видворення іноземців та осіб без громадянства, затриманих у межах контрольованих прикордонних районів під час спроби або після незаконного перетинання державного кордону України;

- здійснює самостійно або у взаємодії з органами внутрішніх справ і органами Служби безпеки України в межах контрольованих прикордонних районів контроль за дотриманням іноземцями та особами без громадянства, а також біженцями, особами, які потребують додаткового захисту, та особами, яким надано притулок в Україні, установлених правил перебування на її території.

Діяльність Служби спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через міністра внутрішніх справ.

Державна служба України з надзвичайних ситуацій – здійснює реалізацію державної політики у сферах цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, профілактики травматизму невинробничого характеру, а також гідрометеорологічної діяльності.

Діяльність Служби спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через міністра внутрішніх справ.

Міністерство закордонних справ України – здійснює формування та реалізацію державної політики з візових і міграційних питань:

- здійснює видачу українських віз, дипломатичних і службових паспортів, посвідчень особи на повернення в Україну, паспортів громадянина України для виїзду за кордон;

- веде консульський облік громадян України, які постійно проживають або тимчасово перебувають за кордоном тощо.

Міністерство соціальної політики України – здійснює формування і реалізацію державної політики щодо:

- регулювання ринку праці, процесів трудової міграції, визначення правових, економічних та організаційних засад зайнятості населення і його захисту від безробіття;

- надання адресної соціальної допомоги вразливим верствам населення, у тому числі малозабезпеченим та багатодітним сім'ям, внутрішньо переміщеним особам;

- протидії торгівлі людьми.

Міністерство освіти і науки України – визначає порядок набору іноземців та осіб без громадянства для навчання в Україні, здійснює контроль за його дотриманням українськими навчальними закладами незалежно від їх підпорядкування і форми власності, організовує ведення обліку таких осіб;

- визначає пріоритетні та перспективні напрями освітніх послуг, що надаються українськими навчальними закладами іноземцям та особам без громадянства;

- затверджує за погодженням з Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти порядок визнання здобутих в іноземних вищих навчальних закладах ступенів вищої освіти та наукових ступенів і проводить процедуру їх визнання, крім випадків, передбачених Законом України “Про вищу освіту”.

Державна служба зайнятості України – здійснює видачу роботодавцям дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства та ведення обліку дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства.

Діяльність Служби координується і спрямовується через міністра соціальної політики.

Державна інспекція України з питань праці – здійснює державний нагляд та контроль за додержанням вимог законодавства про зайнятість населення, з питань використання праці іноземців та осіб без громадянства.

Діяльність Служби координується і спрямовується через Міністра соціальної політики.

Служба безпеки України – здійснює досудове розслідування злочинів, пов'язаних із незаконним переправленням осіб через державний кордон України, бере участь у розробці заходів і вирішенні питань, що стосуються в'їзду в Україну та виїзду за кордон,

перебування на її території іноземців та осіб без громадянства, приймає рішення про заборону в'їзду в Україну іноземцю або особі без громадянства, про скорочення строку тимчасового перебування іноземця та особи без громадянства на території України, про примусове повернення іноземця або особи без громадянства в країну походження або третю країну.

Функції місцевих органів влади у сферах міграції

Відповідно до Закону України “Про адміністративні послуги” та згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.05.2014р. № 523-р “Деякі питання надання адміністративних послуг органів виконавчої влади через центри надання адміністративних послуг” органи ДМС у 2014–2015 роках приймали участь у наданні окремих адміністративних послуг через центри надання адміністративних послуг (далі – ЦНАП).

Створення ЦНАП і забезпечення їх функціонування відповідно до вказаного Закону здійснювали місцеві органи влади. Натомість органи ДМС здійснювали навчання адміністраторів ЦНАП щодо надання, зокрема, таких адміністративних послуг, як оформлення і видача паспорта громадянина України та реєстрація місця проживання.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.05.2014р. № 523-р затверджено Перелік адміністративних послуг органів виконавчої влади, які надаються через центр надання адміністративних послуг, яким зокрема передбачено надання 9 адміністративних послуг ДМС через адміністраторів ЦНАП.

Інформація про центри надання адміністративних послуг, які надають адміністративні послуги ДМС, станом на 31.12.2015р.

№	Регіони	Кількість ЦНАП, які надають послуги ДМС
1	Миколаївська область	24
2	Одеська область	30
3	Херсонська область	21



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

вул. 68 Десанників, буд. 10, м. Миколаїв, 54003, Україна
Тел/факс: +38 (0512) 500-333, 500-069 E-mail: rector@chmnu.edu.ua http://www.chmnu.edu.ua

18.10.2016 № 03/813/1

На № _____ від _____

ДОВІДКА

Видана викладачу кафедри соціології Чорноморського національного університету імені Петра Могили Чорній Вікторії Олександрівні, в тому, що подані в дисертаційній роботі **“Специфіка та детермінанти трудової міграції у Південному регіоні України”** матеріали, основні наукові положення й висновки було використано при розробці лекційних матеріалів, програм та при викладанні спеціальних курсів **“Соціальна статистика”**, **“Основи демографії”**, **“Соціальна політика”**, **“Актуальні проблеми сучасної соціології”**, що викладаються на кафедрі соціології Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

Ректор



Л. П. Клименко

Завідувач кафедри соціології

І. А. Мейжис



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

вул. 68 Десанників, буд. 10, м. Миколаїв, 54003, Україна
Тел/факс: +38 (0512) 500-333, 500-069 E-mail: rector@chmnu.edu.ua http://www.chmnu.edu.ua

18.10.2016 № 03/813

ДОВІДКА

На № _____ від _____

Видана викладачу кафедри соціології Чорноморського національного університету імені Петра Могили Чорній Вікторії Олександрівні в тому, що вона є співвиконавцем науково-дослідної теми “Наукова розробка імплементації європейських соціокультурних та освітніх стандартів (на прикладі Південного регіону України)”, що виконує кафедра соціології Чорноморського національного університету імені Петра Могили (номер державної реєстрації 0115U00314). Роль здобувача полягала в розробці підрозділу “Оцінка соціальних механізмів управління трудовими переміщеннями й пропозиції щодо удосконалення регіональної міграційної політики” на підставі результатів проведення експертного оцінювання з використанням методу структурованого анкетного поштового он-лайн опитування, проведеного серед співробітників територіальних підрозділів Державної міграційної служби, фахівців Головного управління статистики в областях, обласних центрів зайнятості, роботодавців та лідерів некомерційних організацій, які не мають офіційного статусу соціальної служби, однак надають послуги з питань трудової міграції. Дане дослідження мало на меті визначення ступеня й шляхів впливу з боку влади на тенденції трудові міграційних процесів у регіоні, а також з’ясування пріоритетних шляхів реалізації регіональної міграційної політики у зв’язку зі змінами масштабів території Південного економічного району й активізацією міграційної політики України, особливо по відношенню до внутрішніх вимушених мігрантів та біженців.

Використання запропонованих Чорною В. О. рекомендацій, отриманих за результатами досліджень, є доцільним в освітній діяльності навчального закладу з метою підвищення ефективності навчального процесу, зокрема в доповненні матеріалу лекцій із дисциплін “Соціальна статистика”, “Соціальна політика”, “Основи демографії”, “Актуальні проблеми сучасної соціології”.

Ректор



Л. П. Клименко

