

**ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

На правах рукопису

**ПАВЛІВ-САМОЇЛ НАДІЯ ПЕТРІВНА**

УДК 342.951:351.88

**ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВИЙ ВИМІР  
ФЕНОМЕНА ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ**

Спеціальність: 12.00.12 – філософія права

Дисертація на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Науковий керівник

**Гарасимів Тарас Зеновійович**

доктор юридичних наук, доцент

Львів–2010

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1. ФІЛОСОФСЬКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ .....	12
1.1. Огляд літератури з філософсько-правових проблем трудової міграції .....	12
1.2. Онтологічні та гносеологічні підходи щодо визначення трудової міграції .....	34
1.3. Концептуально-науковий аналіз генези та становлення феномена трудової міграції .....	53
1.3.1. Філософська і соціально-економічна сутність мотивації трудової діяльності як чинника виникнення трудової міграції .....	53
1.3.2. Трудова міграція як суперечлива єдність інтеріогенеративної та екстеріогенеративної сутнісних форм .....	61
1.3.3. Трудова міграція як соціально-демографічний процес .....	71
1.3.4. Передумови та джерела виникнення міжнародних трудових міграцій в епоху глобалізації .....	78
1.4. Концептуальні підходи щодо причин і наслідків трудової міграції в сучасних умовах .....	86
1.5. Соціально-філософські аспекти розуміння трудової міграції .....	94
Висновки до розділу 1 .....	103
РОЗДІЛ 2. ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СУТНОСТІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НАСЕЛЕННЯ .....	107
2.1. Соціально-трудова мобільність - чинник виникнення трудових міграцій .....	107
2.2. Вплив міграційних процесів на поведінкові прояви трудових мігрантів .....	119

2.3. Внутрішньоособистісний конфлікт сучасних трудових мігрантів .....	131
2.4. Акультурація трудових мігрантів України в іноетнічні середовища .....	142
2.5. Формування нормативно-правової бази щодо регулювання трудової міграції в європейських країнах .....	151
2.6. Правовий статус українських трудових мігрантів та стан дотримання їхніх прав і свобод .....	163
Висновки до розділу 2 .....	175
ВИСНОВКИ .....	181
ДОДАТКИ .....	185
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	192

## ВСТУП

**Актуальність теми.** В нинішніх умовах зміни, що викликані глобалізаційними процесами, торкаються найрізноманітніших сторін суспільного життя: від сімейних відносин – до форм державного устрою. Міграція як явище, історично притаманне людям, також набуває нових форм і характеру. Не випадково все частіше можна почути твердження про те, що виразником суті нашої епохи є кочівник, що всі люди, незалежно від своєї культури, можуть мігрувати і, що найважливішим чинником сучасності, стає постійна схильність людей до переміщень.

Сьогодні міграція загалом, та її різновид трудова міграція зокрема, стала глобальним явищем, оскільки практично всі держави виявляються не тільки втягнутими в міграційні процеси, а іноді від них залежать економічний і політичний стан, культурне життя, склад і цілісність їхнього населення. Міграційні потоки разом з інформаційними та економічними потоками виконують роль зовнішніх «агентів» впливу на структуру й систему державних та світових суспільних відносин; їхнє існування сьогодні породжує низку питань і проблем, вирішення яких доволі часто можливе лише на міжнародному рівні.

Різні аспекти міграцій населення вивчаються багатьма науковими дисциплінами: історією, соціологією, філософією, антропологією, психологією, політологією, економікою, демографією, правом та іншими галузями знань. Вагомий внесок у процес дослідження теорії і практики міжнародної трудової міграції, удосконалення організаційних, економічних та правових важелів її регулювання зробили провідні вітчизняні вчені: О. Власюк, В. Гесць, С. Злупко, А. Кравченко, Е. Лібанова, Ю. Макогон, О. Малиновська, Н. Марченко, А. Мокій, С. Пирожков, С. Писаренко, О. Позняк, М. Романюк, А. Румянцева, Є. Савельєв, Л. Семів, А. Філіпенко.

У філософсько-правовій науці відомі теорії вивчення трудової міграції, зокрема згідно з теорією людського капіталу (Д. Беккер, Х. Кларк) кожна людина розглядається як результат інвестицій, тоді не лише міграційний етап а й усе її

життя, оцінюється саме в економічних термінах. Теорія «процвітання» або «технологічного розвитку» (Дж. Симон) передбачає позитивний економічний і демографічний стан розвитку приймаючої мігрантів країни. Згідно з теорією «притягування-виштовхування» (pull-push) (Х. Джером, І. Лі) існують країни виїзду, де визначальними для прийняття міграційного рішення є «виштовхуючі» чинники, а також країни в'їзду, в яких, відповідно, вирішальну роль відіграють «притягувальні» чинники. При цьому рішення про міграцію може визначатися не стільки наявністю таких чинників, скільки їх суб'єктивним сприйняттям потенційним мігрантом. Прихильники теорії міграційних систем (Р. Білсборроу, М. Кріц, Д. Мессей) наполягають на існуванні певних зв'язків між країнами виїзду і країнами в'їзду, оскільки формування стійких міграційних потоків створює певний єдиний простір (міграційну систему) між цими країнами, а для розуміння його динаміки необхідно розглядати систему загалом.

У світовій практиці відомі також моделі системного втручання в процес міждержавної трудової міграції населення. Основні положення таких моделей викладені у працях Дж. Борхаса, А. Роя, К. Макконела, Я. Міксеря, І. Абелли та ін.

З одного боку, поліваріантність наукових думок щодо міграції є позитивним моментом, з іншого – багато в чому зумовлює їхню суперечність. Суперечливими видаються також прийняті різними країнами стратегії стосовно міграцій та їх оцінки. Багато в чому суперечливість оцінок і підходів до міграційних переміщень пов'язана з відсутністю чітко визначеного теоретичного підґрунтя для дослідження цього надзвичайно складного соціального явища.

Традиційний підхід, що часто реалізується на практиці, як прагнення або спроба вирішувати проблеми в окремих сферах суспільного життя, нехтуючи системністю та цілісністю підходів, не може бути ефективним. Тому на шляху вироблення в Україні ефективної стратегії і тактики втручання держави в процес міжнародної трудової міграції, що розвивається досить швидкими темпами, виникає велика потреба поєднання наукових розробок, досліджень і практичних кроків. Має бути реалізованим концептуальний підхід, суть якого полягала б у тому, щоб предметом відповідних досліджень стали не лише зміст і особливості

формування міжнародного ринку праці. Досить суттєва увага має приділятися аналізу основних елементів міжнародних міграційних процесів, критичному підходу до існуючої практики їх державного регулювання, впливу стану економіки та соціальної сфери на динаміку і обсяги міжнародної трудової міграції в Україні, вивченню та імплементації міжнародного досвіду.

Філософсько-правове дослідження проблем трудових міграцій має на меті вироблення загальної концепції розуміння трудових міграційних процесів. В умовах суперечливого сприйняття феномена трудових міграцій і в той же час підвищення мобільності людей в сучасному суспільстві, саме з позиції філософії права можна дослідити конструктивні методологічні принципи вивчення соціальних рухів. А філософсько-правове дослідження, в свою чергу, стане теоретичним підґрунтям для розвитку і вдосконалення методології досліджень.

Узагальнюючи вищенаведене, можемо констатувати, що процес міжнародної трудової міграції в Україні на сучасному етапі ринкової трансформації економіки, як якісно нове для нас явище, є малодослідженим і потребує особливої уваги з боку вчених і насамперед з позицій філософсько-правової науки і держави.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Наукове дослідження виконано у контексті наукових досліджень Львівського державного університету внутрішніх справ за напрямками: «Розробка методології теорії держави і права, філософії права» (Державний реєстраційний номер 0106U003648); «Проблеми наукового забезпечення професійної діяльності органів внутрішніх справ в умовах розбудови правової держави та громадянського суспільства в Україні» (Державний реєстраційний номер 0106U003639); «Філософсько-правові та теоретико-історичні проблеми державотворення та правотворення в Україні» (Державний реєстраційний номер 0109U007855).

**Мета і завдання дослідження.** Мета дослідження – визначити філософсько-правовий зміст та структуру феномена трудової міграції як зумовленого соціо-історичними умовами специфічного явища суспільного життя і

культури, що обслуговує об'єктивні потреби існування й розвитку людського суспільства і забезпечує колективний характер буття людей.

Досягнення цієї мети зумовило необхідність постановки і вирішення таких конкретних завдань:

- виявити та охарактеризувати традиційні і нетрадиційні форми трудової міграції;
- провести концептуально-правовий аналіз становлення та розвитку феномена трудової міграції;
- проаналізувати онтологічні та гносеологічні підходи щодо визначення трудової міграції;
- розкрити причинно-наслідкові зв'язки трудової міграції з різними сферами життєдіяльності соціуму;
- визначити межі соціально-трудої мобільності як одного з чинників виникнення трудових міграцій;
- розглянути особливості філософської та соціально-економічної сутності категорії «людський потенціал»;
- сформулювати концептуальні положення щодо необхідності розгляду трудової міграції в контексті соціального простору і місця;
- визначити специфіку трудового мігранта як об'єкта соціальної дії;
- проаналізувати взаємозв'язок процесів глобалізації, модернізації та напрямів потоків трудової міграції;
- розкрити вплив міграційних процесів на поведінкові прояви трудових мігрантів та їх акультурацію в іноетнічні середовища;
- проаналізувати правові основи щодо регулювання трудової міграції в сучасних умовах.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини, що виникають з приводу міжнародного обміну робочої сили і визначають зміст державного регулювання трудової міграції з позиції філософсько-правового аналізу.

*Предметом дослідження* є філософсько-правовий вимір феномена трудової міграції.

*Методи дослідження.* Відповідно до мети та завдань дослідження в дисертації використано систему методів наукового пізнання.

При вирішенні поставлених завдань було використано загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження: аналізу і синтезу, формальної і діалектичної логіки (для обґрунтування теоретичної основи державного регулювання трудової міграції (1.3., 1.4., 2.1.), комплексного, системного, структурно-функціонального аналізу (при вивченні сутності поняття «трудова міграція населення»), обґрунтуванні методичних основ оцінки втрат від зовнішньої міграції населення, розробці рекомендацій щодо удосконалення міграційної політики та її інформаційного й організаційного забезпечення (1.2., 1.4., 2.1., 2.6.), діалектичний, історичний і логічний підходи (для систематизації наукових поглядів на трудову міграцію, оцінки її ролі у досягненні економічного зростання) (1.1., 1.3., 2.2., 2.3.), узагальнення (при дослідженні зарубіжного досвіду міграційної політики) (1.3., 1.5., 2.3., 2.4., 2.6.), економіко-статистичний (для аналізу міграційних процесів України та визначення пріоритетності чинників міграції, оцінки суспільних втрат від зовнішньої міграції, прогнозування чисельності населення та майбутнього дефіциту робочої сили) (1.3., 1.4., 2.1., 2.6.).

У процесі підготовки роботи опрацьовані результати досліджень, викладені у численних монографіях і виданнях сучасних зарубіжних та вітчизняних учених з цієї проблеми. Джерельною та статистичною базою є дані Державного комітету статистики України, інформаційно-аналітичні матеріали Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції і Міністерства праці та соціальної політики України, Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з питань міграції, Комітету з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України, а також таких міжнародних організацій, як ООН, МВФ, документи ЄС.

**Наукова новизна одержаних результатів.** У процесі дисертаційного дослідження було сформульовано низку положень, що вирізняються науковою новизною і мають важливе теоретичне та практичне значення.

*Уперше:*



– на основі філософсько-правового підходу окреслено пріоритети та цільові настанови розуміння трудової міграції як суперечливої єдності інтеріогенеративної та екстеріогенеративної сутнісних форм;

– обґрунтовано соціально-філософські підходи щодо вивчення принципів міграційних переміщень, які полягають у тому, що трудова міграція обслуговує об'єктивні потреби існування й розвитку людського суспільства – забезпечує колективний характер буття людей, зберігаючи їх духовність і єдність їх духовної культури, свідомість їх індивідуального і соціального буття, а також місця в суспільстві;

– здійснено філософсько-правовий аналіз юридичної природи та специфіки реалізації сучасних трудових переміщень населення, яка виражається через вплив міграційних процесів на поведінкові прояви трудових мігрантів в умовах глобалізації;

– розкрито онтологічні та гносеологічні підходи щодо визначення трудової міграції, що зумовлені взаємодією чотирьох основних груп чинників: чинних в початковому місці (країні) проживання мігранта; чинних на стадії переміщення мігранта; чинних в місці (країні) в'їзду мігранта; чинників особистого характеру, під якими розуміється, перш за все, система переваг особи, а також вся сукупність її демографічних характеристик;

*Удосконалено:*

– визначення феномена трудової міграції як форми самореалізації людини, що виражається через соціально-трудова мобільність і сприяє формуванню внутрішньо суперечливої особистісної спрямованості людини, зокрема щодо виконання певних соціальних і професійних функцій;

- питання оптимізації проблемних соціальних відносин, що виникають в період акультурації трудових мігрантів в іноетнічні середовища, що полягає у соціально-психологічній адаптованості особи до задоволення власних потреб і домагань;

*Отримали подальший розвиток питання:*

– передумов та джерел виникнення міжнародних трудових міграцій в епоху глобалізації;

– щодо шляхів удосконалення чинного законодавства з питань соціального захисту людини-трудоного мігранта;

– використання ідей метафізично-правового концептуального підходу, природно-правової методологічної парадигми та методології юридичного позитивізму під час філософсько-правового аналізу трудових міграцій.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що сформульовані в дисертаційному дослідженні теоретичні положення, пропозиції, рекомендації та висновки можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій сфері: матеріали дослідження можуть стати підґрунтям для подальшої розробки концепції трудових міграцій, правового регулювання процесів трудової міграції в сучасних умовах розвитку суспільства;

– у правотворчій сфері: висновки та пропозиції можуть бути використані при розробці системи законодавства, що регулює сферу трудової міграції;

– у навчальному процесі: положення та висновки дисертації можуть бути використані при підготовці підручників, навчальних посібників з курсів «Філософія права», «Проблеми філософії права», а також як допоміжний матеріал для подальших наукових досліджень із зазначеної проблематики (акт впровадження від 22 жовтня 2010 № 47).

**Апробація результатів дисертації.** Основні ідеї положень дисертаційного дослідження були апробовані на засіданнях: «круглого столу» «Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах» (м. Чернігів, 2006 р.), Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми захисту особистих немайнових прав фізичної особи» (м. Івано-Франківськ, 2006 р.), Першої звітної наукової конференції «Державотворення та правотворення в Україні: проблеми та перспективи» (м. Львів, 2007 р.), Другої звітної наукової конференції «Державотворення та правотворення в Україні: проблеми та перспективи» (м. Львів, 2008 р.), «круглого столу» «Порівняльне правознавство: загальнотеоретичні та галузеві аспекти» (м.

Львів, 2009 р.), «круглого столу» «Проблеми державотворення та правотворення в Україні (в контексті порівняльного правознавства та права на приватність)» (м. Львів, 2009 р.), Всеукраїнського «круглого столу» «Проблеми державотворення та правотворення в Україні» (м. Львів, 2010 р.).

Основні результати та висновки дисертації обговорювалися та отримали схвалення на засіданнях кафедри теорії та історії держави і права Львівського державного університету внутрішніх справ.

**Публікації.** Основні положення та висновки, сформульовані в дисертації, викладені в 12 публікаціях, з яких 6 – наукові статті, опубліковані у фахових виданнях, затверджених ВАК України.

## РОЗДІЛ 1

### ФІЛОСОФСЬКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

#### 1.1. Огляд літератури з філософсько-правових проблем трудової міграції

Сучасні тенденції суспільного розвитку досить тісно пов'язані з кардинальними змінами в соціально-політичному житті світової спільноти. Її характерною особливістю є глобалізація, що набула всеохоплюючого планетарного масштабу на зламі тисячоліть. Глобалізація, по суті, виявилася значно ширшою за свій виключно економічний компонент, зачепивши усі сторони господарських зв'язків та міжнародних відносин. Сучасний світ виявляє повсякчас зростаючу тенденцію до більш тісної взаємодії окремих територій, економік, політичної, духовно-культурної та інших сфер діяльності. Основою такої взаємодії, її безпосередніми провідниками виступають сучасні інформаційні та комунікаційні технології.

Глобалізацію можна уявити загальним вектором розвитку світу, що об'єднує найрізноманітніші сили та тенденції. Вона зовсім не виглядає лінійним і таким, що відбувається рівномірно, процесом. Із феноменом глобалізації тісно пов'язаний цілий комплекс неоднозначних, зокрема й негативних моментів [1, с.37-41].

Аналіз наукових джерел дозволяє стверджувати, що процеси глобалізації однаковою мірою проявляють себе не у всіх країнах та регіонах. Окремі з них, в силу тих чи інших об'єктивних і суб'єктивних причин все ще залишаються на периферії глобальних процесів. Окрім того, відмінності між країнами, що задіяні в світову глобалізацію та тими, які поки що залишаються поза орбітою даного процесу, останнім часом стають все відчутнішими. Така дисгармонія розвитку породжує нові тенденції та проблеми. Зокрема, відбувається масова міграція

населення [2] у розвинутіші в економічному плані регіони, розшарування населення в розвинутих країнах, в яких формуються завдяки іммігрантам чисельні групи нових переселенців [3, с.17], які жодним чином не інтегрувалися в нове соціальне середовище.

Основними тенденціями сучасної міжнародної міграції виступають: глобалізація міжнародної міграції; якісні зміни у світових міграційних потоках; визначальна роль економічної, насамперед, трудової міграції; значне зростання нелегальної імміграції; збільшення масштабів та розширення географії вимушеної міграції; всезростаюча роль міжнародної міграції в демографічному розвитку розвинутих країн світу; фемінізація міжнародної міграції; подвійний характер міграційної політики на національному, міжнародному регіональному та світовому рівнях [4, с.10–11].

В останні десятиліття у світі спостерігається своєрідний “вибух” міждержавної міграції населення. Він охопив, по суті, всі види міждержавних міграцій: етнічну міграцію, котра складається з двох потоків – консолідуючого, тобто повернення значних контингентів людей на свою історичну батьківщину, і дисперсного, тобто створення територіальних ареалів розміщення діаспори даної національності за межами історичної батьківщини; трудову міграцію різних типів; міграційні потоки біженців, що виникають унаслідок воєнних конфліктів, за політичними та релігійними мотивами; переселенців; різних видів вимушених мігрантів; маятникових трудових мігрантів у прикордонних районах різних країн (дана ситуація особливо характерна для інтеграційних угруповань, що найбільш показово у країнах Європейського Співтовариства); порівняно нове явище, що найбільш яскраво проявилось з другої половини ХХ – початку ХХІ століття – міждержавна торговельна міграція, так звані “човники”; бізнес-міграція.

Питання про глибинні причини міждержавних міграцій населення широко дискутуються у світовій науковій літературі. Серед найбільш поширених концепцій можна виділити наступні: соціальна та економічна нерівність між багатими і бідними країнами; демографічний дисбаланс населення між країнами; нерівномірність у темпах розвитку, насамперед економічного; наявність або

відсутність зв'язків між країнами-експортерами і країнами-імпортерами; наявність і насиченість інформаційних зв'язків між країнами або їх відсутність; сімейні стратегії, що охоплюють шлюби між громадянами різних держав і призводять до міждержавного переміщення населення; організаційні структури, тобто міграційні мережі, залучення робочої сили на тимчасовій або постійній основі; пересування професіоналів, тобто переміщення працівників високої або найвищої кваліфікації.

При цьому в будь-якій класифікації основним виступає визначення мігранта як категорії. Загальноприйнятим як у науці, так і в роботі практичних організацій, в тому числі Міжнародної організації з міграції (МОМ), вважається виділення п'яти основних типів міжнародних мігрантів:

- поселенці – люди, які приїжджають в країну на постійне проживання;
- контрактні працівники – люди, котрих прийняли на підставі усвідомлення того, що вони працюють обмежений термін;
- професіонали – люди з високим рівнем освіти, достатнім досвідом роботи, котрі можуть доволі легко увійти в новий колектив і працювати за даною спеціальністю та на відповідному рівні або перекваліфікуватися для праці в іншій країні (значна кількість із них – наукові працівники, викладачі, студенти і стажери, співробітники транснаціональних корпорацій, які переїжджають із одного філіалу в інший);
- нелегальні іммігранти – люди, які прибули в країну нелегально, мають протерміновані візи або займаються трудовою діяльністю, не маючи на це офіційного дозволу;
- особи, які шукають притулку та біженці – люди, котрі залишили свої країни через загрозу будь-якої суттєвої небезпеки (воєнної, релігійної, екологічної, політичної тощо).

Разом із тим, можемо констатувати, що серед названих видів територіальної, міждержавної мобільності населення трудова міграція відіграє особливу роль. Адже мігрує, переміщується між країнами основний ресурс і фактор виробництва – здатність до праці і сама трудова діяльність.

Міграцію населення вивчають різні науки. Це і демографія, і економіка, і політологія, і історія, і соціологія, і антропологія, і географія, і багато інших наук. В. Іонцев класифікує основні наукові підходи щодо вивчення міграції населення і виділяє економічний, демографічний, міграційний, соціологічний, політичний, системний, географічний, екологічний, історичний, етнографічний, психологічний, біологічний, генетичний, філософський, юридичний, типологічний підходи [5, с.34-37].

При розгляді міждисциплінарних підходів щодо вивчення міграції однією з найвдаліших теоретичних міждисциплінарних публікацій вважається книга „Міграційна теорія – розмова навколо дисципліни”, яку підготували К. Бреттель і Дж. Холліфілд [6].

Основні питання дослідження міграції і методологію дослідження, а також домінуючі теорії і гіпотези, характерні для дисциплін, що вивчають міграцію можна подати у вигляді наступних таблиць (додатки А, Б), в яких показано, з якими рівнями і одиницями аналізу пов'язано наочне поле цих дисциплін, де міграційні процеси розглядаються на макрорівні (тобто досліджуються обставини політичні, правові, економічні тощо), а де на мікрорівні (тобто аналізується, як ці обставини формують міграційні рішення і дії індивідів і сімей).

Водночас необхідно зазначити, що матриця міждисциплінарних досліджень міграції американських учених є досить схематичною і не може містити усіх питання і теорії, але вона до певної міри встановлює наочні поля для кожної з названих дисциплін. У зв'язку з цим російськими дослідниками була розширена схема американських вчених і введена колонка „міждисциплінарні зв'язки”, а також додано декілька додаткових дисциплін, що мають досвід дослідження і предмет дослідження у міграційній сфері, а саме географія, психологія, екологія, гендерні дослідження (додаток В) [7, с.1].

Таким чином з огляду на викладене вище можемо констатувати, що кожна наукова дисципліна вивчає різні аспекти рухливості населення, тоді як розуміння міграційних процесів загалом та процесів трудової міграції зокрема, через їх багатоаспектний зміст і функції вимагає посилення уваги до їх всебічного

дослідження зокрема й у вимірі філософії права.

Міждержавні міграції населення вивчаються також за допомогою методів географії населення, які можна охарактеризувати як географічний підхід з притаманними йому методами, метою та інструментами дослідження. Найважливішим у цьому випадку видається вивчення впливу міждержавних міграційних потоків на певні зрушення при розміщенні трудового потенціалу з урахуванням його структурних, кількісних та якісних характеристик, а також впливу на геополітичне становище окремих країн і регіонів. Найбільшу активність при вивченні трудових міграцій у даному напрямку проявляли французькі, польські та російські вчені [8].

На нашу думку, надзвичайно важливий щодо вирішення даної проблеми, є і демографічний підхід.

Серйозні зрушення у масштабах і структурах міграційної мобільності населення – це одна із надзвичайно важливих складових глобального демографічного переходу і, в той же час, самостійний глобальний процес, що справляє суттєвий вплив на найбільш значимі характеристики відновлення населення в країнах (зокрема, народжуваність, смертність, швидкість заміни поколінь тощо) [9, с.8].

Регулювання процесів трудової міграції, які мають свої особливості в період економічних перетворень, є важливою складовою соціальної політики української держави. За роки державної незалежності України характер, обсяги, склад та спрямованість внутрішніх і зовнішніх трудових міграційних потоків у зв'язку з трансформацією соціально-економічних відносин, демократизацією суспільного життя, спрощеністю процедур виїзду за кордон та зміни місця проживання, економічною кризою та падінням життєвого рівня населення, зазнали суттєвих змін та набули нового значення. Своє відображення вони знайшли, перш за все, у зменшенні інтенсивності трудових міграцій всередині окремих регіонів держави та на міжрегіональному рівні, значному відпливі населення за межі держави, формуванні потужних і постійних потоків зовнішньої трудової міграції.

У контексті філософсько-правового аналізу трудової міграції, її чинників та



характерних особливостей, необхідно декілька слів сказати про глибинну суть та основні причини міграційних процесів узагалі. Адже, як впливає із наукових досліджень та практичного досвіду багатьох розвинутих країн світу чисельність населення та трудові ресурси, їх статево-віковий склад формуються як за рахунок природного приросту, так і завдяки міграціям населення.

Рух – невід’ємна ознака і спосіб існування населення. Поряд із природним рухом – його безперервним відтворенням під час зміни поколінь – в науці визначають ще просторовий (міграційний) та соціальний рухи [10, с.131].

Усі три різновиди руху суттєво впливають на розміри, структуру та динаміку населення будь-якої країни і забезпечують його постійну взаємодію з усіма іншими суспільними підсистемами. Без постійного руху населення неможливий його розвиток – безперервна кількісна та якісна зміни, зумовлені в кінцевому підсумку рівнем розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

У контексті філософсько-правового осмислення феномена трудової міграції необхідно звернути увагу ще на дві важливі категорії, якими є простір і час. Простір і час невід’ємні від матерії: вони нерозривно пов’язані з її рухом і один з одним. Будемо виходити з того, що є тільки матерія і окрім неї нічого: окремого від матерії простору немає – є лише ніщо, порожнеча. Це порожнеча первинна, на відміну від порожнечі вторинної – порожнечі як відсутності вмісту в межах яких-небудь відомих меж, рамок, місткості. Наповнювана матерією порожнеча переймає у неї деякі її властивості, в першу чергу протяжність, і перетворюється в простір. Таким чином, простір можливий тільки завдяки наявності матерії.

Які властивості має матерія? Це протяжність, дискретність, координатність. Протяжність матерії полягає в тому, що будь-яке матеріальне тіло можна виміряти, знайти в ньому відстані „від” і „до”, виразити в будь-яких одиницях. Дискретність матерії полягає в тому, що матеріальні тіла множинні, а, отже, кожне має свою межу, тобто зону розділу з порожнечею та іншими (матеріальними) тілами. Координатність матеріальних тіл породжується тим, що їх більше, ніж одне, і розташування будь-якого з них визначається не відносно порожнечі, а відносно інших матеріальних тіл. Іншими словами, координатність

(матеріальних тіл) можна охарактеризувати як взаємну визначеність їх положення (розташування). Виникнувши, нове матеріальне тіло обов'язково отримує координати – визначеність свого положення відносно інших матеріальних тіл, але не відносно порожнечі або нескінченності, оскільки нескінченність безрозмірна і з порівняння (співвідношення) з нею нічого визначеного вивести неможливо. При цьому протяжність і дискретність матерії – первинні її властивості, а координатність – похідне від них: вона відноситься не до матерії як поняття, а до конкретних матеріальних тіл.

Якщо прийняти за основу наших суджень ніщо і щось (матерію), то немає необхідності у визнанні простору і часу як поставлених поряд з матерією категорій: вони – властивості матерії і в загальному, і в конкретному розумінні.

Матеріальні тіла, розташовані один відносно одного, утворюють „світи”, отже, „світ” – це сукупність матеріальних тіл і відстаней між ними. В даному випадку саме відстань і виступає у ролі простору. Отже, простір – це узагальнене поняття протяжності матеріальних тіл і відстаней між ними. А відстань – це відмінність в координатах матеріальних об'єктів.

Окрім загальних властивостей матерії, якими є простір і час, у конкретних матеріальних тіл є свої, окремі властивості, і серед них головна – здатність вступати у взаємодію, утворювати зв'язки. Якщо врахувати вже зроблений нами висновок про те, що самі матеріальні тіла породжують простір свого перебування, можна зробити висновок, що будь-що, чи то матеріальне тіло, чи його властивості, здатне породжувати свій простір. І якщо фізичний простір – це похідне від матерії, то віртуальний простір – це похідне від властивостей матеріальних об'єктів. Тому не є помилкою говорити про „простір мислення”, „освітній простір”, „фінансово-економічний простір”, „культурний простір”, нарешті, „соціальний простір”. Простори відстаней, предметів, подій... Образно кажучи, навіть час можна вважати особливим „простором” – простором подій і явищ.

У кожного матеріального тіла є займаний ним фізичний простір і утворюваний ним віртуальний простір: простір його властивостей, проявів його

активності, його зв'язків і стосунків. Якщо фізичний простір має чіткі межі, то віртуальний простір – це відстань між матеріальним тілом і об'єктами його взаємодії. Фізичні простори можуть тільки стикатися, віртуальні ж можуть поєднуватися, взаємодіяти, перетинатися. Якщо фізичний простір має тільки три координати (а територія – дві: довжину і ширину), то віртуальний простір багатовимірний.

Що ж стосується індивіда, то у кожного існує ще й психічна модель простору своєї життєдіяльності і свого положення в цьому просторі, яка тісно пов'язана з характером задоволення потреб, і особливо – потреби в самозбереженні. З характером цього модельного простору пов'язані параметри індивідуальної зони спілкування – його дистанції. Це так званий зовнішній психічний простір, збереження якого є умовою психологічного комфорту.

Водночас необхідно звернути увагу на те, час і простір стають доступними для людини і її дій як шляхом розумових перетворень, так і шляхом планування дій, тобто визначення характеру і міри проявів своєї активності в майбутньому часі завдяки внутрішньому світу людини. Дійсно, в думці людина може робити „що захоче” і з простором, і з часом, і з силою, хай і віртуально, але вона може ними розпоряджатися на власний розсуд (це безпосередньо стосується прийняття чи не прийняття рішення щодо трудової міграції).

Таким чином, кожен індивід має три простори: внутрішньопсихічний простір („внутрішній світ”) – простір знаків, символів, образів, переживань; найближчий психологічний простір – зону спілкування, параметри якої визначаються характером виховання і етнічними особливостями; сферу значущого – сукупність значущих для індивіда об'єктів у зовнішньому світі, причому це і фізичні, і віртуальні об'єкти.

Параметри цих трьох просторів індивіда мають пряме відношення до трудової міграції. Вузкість усередині психічного простору породжує дискомфорт, нездатність індивіда „знайти себе”, внаслідок чого його ніщо в житті не задовольняє і він починає “кидатися у різні сторони”, зокрема, досить часто й міняючи місце проживання. Параметри найближчого психологічного простору

мають пряме відношення до здатності індивіда до спілкування і побудови стосунків з оточенням: вибудовувати їх, уникаючи напруженості і конфліктів. Простір значущих об'єктів індивіда має пряме відношення до успішності адаптації: тому, наскільки гнучко здатний перебудовуватися (модифікуватися) цей простір, залежать адаптаційні успіхи трудового мігранта на новому місці, його можливості “вжитися в обстановку”, а значить, і успішність трудової міграції.

Необхідно зазначити, що міграції в широкому розумінні – це переселення, переміщення населення, безпосередньо пов'язане зі зміною місця проживання або з регулярним поверненням до нього; це складне соціально-економічне явище. Характер, напрями та інтенсивність міграцій визначаються, насамперед, зміною структури економіки та продуктивних сил, соціальною та трудовою мобільністю населення [10, с.131].

Трудові мігранти – це тип мігрантів, які перетинають внутрішні та міжнародні кордони у пошуках роботи або з метою придбання чи продажу невеликих партій товару. Головні причини, що спонукають людей до такої міграції: безробіття, багатомісячні затримки з виплатою заробітної плати, її мізерні розміри, зубожіння населення тощо. Найчастіше мігрантами стають некваліфіковані або низькокваліфіковані робітники, які мають низький статус у суспільстві. Проте трудовими мігрантами можуть стати і професіонали, які мають дефіцитну професію, вищу освіту та навіть наукові ступені. Протягом 90-х років минулого століття основну масу трудових мігрантів дали посттоталітарні країни, охоплені економічною кризою, катастрофічним спадом життєвого рівня населення, зростанням безробіття тощо. Трудові мігранти поділяються на три великі групи: а) ті, які покидають країну проживання назавжди; б) ті, які працюють в іншій країні тривалий час; в) так звані трудові туристи, які перетинають кордони на короткий час (на кілька днів чи місяців). Як правило, трудові мігранти прямують до розвинутих країн Західної Європи та Північної Америки. Зростання їхньої чисельності породжує безліч політико-правових, соціально-економічних, мовно-культурних та інших проблем і часто призводить

до посилення антиімміграційних настроїв серед певної частини населення приймаючих країн, які змушені обмежувати наплив мігрантів та посилювати за ними нагляд і контроль. Уряди багатьох західних країн та міжнародних організацій виступають за створення системи впорядкованої, контрольованої та планової трудової міграції [10, с.131].

Із поняттям “трудова міграція” тісно пов’язана міграція економічна. Міграція економічна – це переселення мешканців із соціально-економічних причин, унаслідок погіршення умов життя і праці, які призводять до бідності та злиденності широких мас, а також водночас спричиняють масове розшарування в суспільстві, що створює підґрунтя для поляризації та протистояння, конфліктів і суперечностей [10, с.149].

За напрямками та спрямуванням, категоріями населення, які в ній беруть участь, економічна міграція поділяється на підкласи або різновиди: наприклад, сезонна або трудова міграція, що переслідує мету поліпшити умови проживання за рахунок вищої оплати праці за тимчасовим або постійним наймом. Економіка, яка диктує політичні рішення, лежить в основі економічної міграції, що може спрямовуватися з села до міста, від району в обласний центр, з однієї держави в іншу.

Так, наприклад, погіршення соціально-економічних умов на Буковині, Галичині та Закарпатті наприкінці XIX ст. спричинило масову еміграцію з цих регіонів України до США та Канади. У пошуках щастя чи кращої долі не лише з України, але й інших держав Східної та Центральної Європи за океан виїжджали англійці, німці, поляки, угорці тощо.

Причини економічної міграції: а) соціально-економічна криза; б) спад виробництва і криза народного господарства; в) реформаційні прорахунки та невдачі, що настають у результаті політичних нововведень; г) відмивання “тіньових капіталів”, що вимагає їх міграційного руху у міждержавному просторі; д) загострення економічних протиріч і соціальних суперечностей; е) скорочення ринку праці, що призводить до масового безробіття та міграційних зрушень. Цей перелік можна продовжувати, але й наведене засвідчує економічну міграцію як

наслідок соціально-економічних потрясінь [10, с.149].

Розвиток сучасних ринкових відносин зумовлює активізацію територіальних переміщень населення. Саме процеси міграції стали в наш час окремим і специфічним, але разом із тим і доволі ефективним фактором формування національного ринку праці в багатьох країнах світу [11, с.4-5].

Причини міграції можуть бути: економічні, національні, релігійні, політичні, екологічні. Особливе місце серед причин і мотивів міграції населення посідає якість навколишнього середовища, стихійні лиха, низький рівень економічного розвитку того чи іншого регіону, галузева структура народного господарства, наявність розгалуженої транспортної мережі, розвиток соціальної інфраструктури (можливості отримання освіти, культури, підвищення матеріального добробуту тощо) [12, с.27-28].

Міграційні переміщення населення безпосередньо впливають на розвиток трудового потенціалу, оскільки суб'єктами міграції виступають переважно люди з високою працездатністю, то в місцях їх виїзду відбувається зменшення чисельності та погіршення якості структури трудових ресурсів; водночас у тих місцях, куди прибувають мігранти, доволі часто спостерігається загострення демографічної ситуації. Міграції, здебільшого, призводять до зміни географічного розміщення населення, його густоти та заселеності території, а також супроводжуються зростанням або скороченням чисельності населення, зміною його статеві-вікового, сімейного та етнічного складу, соціальної структури територіальних спільнот як у місцях виїзду, так і в місцях поселення мігрантів [13, с.19].

Необхідно пам'ятати, що характер впливу сучасних міграційних потоків на демографічну ситуацію та стан трудових ресурсів залежить як від кількісного, так і від якісного складу мігрантів, причому наслідки міграції населення оцінюються як зі сторони вибуття, так і зі сторони прибуття. Різниця між чисельністю населення, котре виїхало, і чисельністю того, котре прибуло, складає механічний приріст населення [14, с. 23-25].

Зміни в характері вітчизняних міграційних процесів обумовлені цілим

комплексом факторів: скороченням обсягів матеріального виробництва, національними інтересами, поверненням репресованих та депортованих народів в Україну, зокрема, кримськотатарського населення.

Сучасні міграційні процеси не лише суттєво змінюють загальний обсяг пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці, але й докорінно впливають на її якість через неоднакову участь у трудовому міграційному русі носіїв різних якісних характеристик.

Все це вимагає глибокого осмислення та вивчення причинно-наслідкових зв'язків трудових міграцій населення, виявлення та визначення їх сучасних домінантних тенденцій, а головне – розробки організаційно-економічного механізму регулювання трудового міграційного руху населення і управління територіальною мобільністю працересурсного потенціалу як на макрорівні так і на рівні регіону в контексті трансформації соціально-економічної системи. Нині особливо гостро в Україні постають питання щодо необхідності розробки та реалізації активної та ефективної державної політики щодо регулювання трудових міграційних процесів [15, с.64-69].

Методологічні, методичні та прикладні питання багатопланової проблеми регулювання міграційного руху населення постійно привертала увагу дослідників і завжди були предметом наукових пошуків. У розробку різних аспектів міграційних проблем значний вклад внесли такі українські вчені як М. Долішній, С. Дорогунцов, А. Доценко, Я. Жупанський, А. Загробська, Ф. Заставний, С. Копчак, Ю. Корчак-Чепурківський, Е. Лібанова, В. Онікієнко, Т. Петрова, Ю. Пітюренко, С. Пирожков, О. Піскун, І. Прибиткова, М. Птуха, Ю. Римаренко, В. Стешенко, С. Стеценко, Н. Тиндик, В. Товкун, О. Хомра, О. Шаблій, М. Шаленко, Л. Шепотько та інші.

Окрім них, проблемам теорії, системного вивчення та регіонального аналізу міграцій, їх розвитку та регулюванню присвячені роботи багатьох вчених країн колишнього СНД і, зокрема, Російської Федерації: А. Вишневського, А. Волкова, Ж. Зайончковської, Т. Заславської, Л. Корель, В. Мойсеєнка, В. Мукомеля, В. Переведенцева, В. Покшишевського, Л. Рибаківського, Б. Хорева та ін.

Вагомий внесок у вивчення та розробку проблем регулювання трудових міграційних процесів внесли вчені далекого зарубіжжя, зокрема, Г. Мортимер-Шимчак, Є. Фільрозе, А. Ягельський (Польща), Д. Боуг, Д. Тернер (США), Є. Валкович (Угорщина), П. Бурдьє, А. Сові (Франція) та інші.

Окремі аспекти проблеми щодо статусу трудящих-мігрантів висвітлювалися в загальних роботах із міжнародного права Е. Аметистова, А. Довгерта, Л. Лунца, В. Батюка та інших. Упродовж 90-х років минулого століття з'являються актуальні наукові розробки тих чи інших аспектів трудової міграції таких дослідників, як В. Буткевича, І. Лукашука, С. Чеховича, О. Ярошенко, В. Комарницького, О. Камінського, Я. Самборської тощо.

Нині зовнішні міграційні процеси вивчаються в Інституті економіки НАН України, Раді по вивченню продуктивних сил України НАН України, Інституті соціології НАН України, Інституті держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, а також у Національному інституті проблем міжнародної безпеки, у Національній академії внутрішніх справ (м. Київ) тощо. Вчені установ НАН України беруть активну участь у роботі Європейського міграційного форуму, Науково-дослідницької ради країн СНД і Балтії з проблем вимушеної міграції, Дослідницького дорадчого комітету при Верховному Комісарі ООН з проблем біженців. Разом із тим доводиться констатувати, що далеко не всі актуальні питання зовнішньої міграції, зокрема трудової, стали об'єктом вивчення. Проблематичним залишається і питання законодавчого регулювання трудової міграції як одного із найбільш змістовних елементів загальноцивілізаційних міграційних процесів.

Наявність прогалин у вітчизняному законодавстві щодо правового регулювання міграційних процесів робочої сили дає підстави для переміщення трудящих-мігрантів у держави з більш високим економічним, політичним та законодавчим рівнем розвитку. Можна погодитися з думкою О. Топчієва, що „сучасні трудові міграції зумовлені нерівністю соціально-економічного розвитку одних країн та лібералізацією доступу іноземної робочої сили в інші країни” [16, с.5-6].



У чинному Кодексі законів про працю України є норми, які лише поверхово визначають правове становище трудящих-мігрантів [17]. На практиці, всі нормативно-правові акти, що регулюють питання, котрі виникають у процесі трудової діяльності цих осіб (наприклад, порядок працевлаштування, обчислення стажу роботи, призначення пенсій тощо) носять, як правило, тимчасовий характер. Ці норми просто не встигають якісно змінюватися і швидко та адекватно відреагувати на потреби трудящих-мігрантів, оскільки перебування таких працівників є тимчасовим на території України і безпосередньо залежить від досягнення ними економічної мети свого перебування. Таким чином, право на працевлаштування за наймом чи підприємницьку діяльність іноземних осіб та осіб без громадянства не дає можливості встановити довготривалі трудові та пов'язані з ними відносини.

У 2004 році Україна підписала Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів, яка ратифікована у 2007 році [18]. Положення цієї конвенції обов'язково мають бути враховані при укладанні колективного договору, якщо на підприємстві є працівник-мігрант. Зокрема, у колективному договорі повинні знайти відображення особливості реалізації наступних положень Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів: 1) медичний огляд та професійний іспит для трудящих-мігрантів; 2) обов'язкові укладання трудового контракту, складеного щонайменше двома мовами; 3) порядок покриття витрат у випадку офіційного колективного добору на подорожування як працівника-мігранта так і членів його сім'ї; 4) порядок стягнення через українське підприємство сум належних у зв'язку із утриманням, що впливають із сімейних відносин, батьківства чи материнства; 5) соціальні доплати або влаштування за рахунок підприємства викладання рідної мови для дітей трудящих-мігрантів; 6) переказ підприємством заощаджень та доходів на територію країни походження трудящого-мігранта.

Можна погодитися з твердженням, що створення належних критеріїв у сфері праці для працівників-мігрантів можливе лише за умови сталого регулювання відносин у сфері праці українців. Водночас, швидкий розвиток

процесів євроінтеграції вимагає одночасного вдосконалення питань в законодавчому регулюванні праці як українських працівників, так і мігрантів [19].

Як зазначалося вище, у сучасних умовах домінуючою тенденцією в міжнародних відносинах виступає глобалізація, одним із проявів якої виступає міжнародна міграція робочої сили. Актуальність та важливість дослідження усіх аспектів трудових міграційних процесів, зокрема їх філософсько-правового осмислення зумовлена стрімким зростанням їх обсягів, нарощуванням інтенсивності, поширенням на всю територію нашої країни (і навіть поза її межі), вагомим впливом на її економічний та соціальний розвиток. Особливе місце міграції робочої сили визначається насамперед її динамізмом, швидким реагуванням на зміни у тому чи іншому суспільстві та економіці [20, с.242].

Формування економіки відкритого типу, скасування монополії держави на проведення зовнішньоекономічної діяльності, прагнення до утвердження України як країни з ринковою економікою стали вихідним моментом щодо включення України у світові міграційні процеси, зокрема з країнами Європейського Союзу. Необхідно відзначити, що сьогодні згадані процеси для України є досить складними та суперечливими через неврегульованість низки соціальних, економічних і правових питань. Їх якнайшвидше розв'язання повинно створити передумови для повноцінної адаптації України щодо стандартів Європейського Союзу [21, с.85-88].

Необхідно також пам'ятати, що для нашої економіки міжнародна міграція робочої сили є новим явищем, яке пов'язане з особливою ситуацією, що склалася на пострадянському просторі, коли внутрішня міграція за досить короткий термін часу перетворилася на зовнішню і потребує розробки активної та дієвої державної міграційної політики. У зарубіжній економічній науці вже напрацьовані відповідні механізми регулювання трудових міграційних потоків у працях таких вчених, як: Н. Armstrong, J. Arango, P. Boyle, T. Champion, R. Cohen, A. Fielding, S. Fotheringham, K. Halfacree, H. Jones, E. Lee, D. Massey, G. Hugo, I. Molho, S. Oberg, P. Rees, V. Robinson, T. Sjaastad, J. Stillwell, J. Taylor.

Вагомий внесок у вивчення теорії та практики міжнародної трудової

міграції, нормативно-правових аспектів регулювання міграційних процесів та удосконалення організаційно-економічних механізмів їх регулювання зробили провідні вітчизняні вчені В. Будкін, О. Власюк, В. Геєць, І. Гнибіденко, М. Жулинський, С. Злупко, А. Кравченко, Ю. Макогон, О. Малиновська, Н. Марченко, А. Мокій, М. Романюк, А. Румянцев, Є. Савельєв, Л. Семів, А. Філіпенко. Активно працюють над дослідженнями аналогічних теоретичних і практичних проблем міжнародної міграції робочої сили російські вчені С. Глінкіна, А. Кірєєв, Н. Кулікова, В. Івантер, Л. Максаков, Г. Овчінніков, С. Панарін, К. Семьонов, І. Сініцина та інші.

У контексті філософсько-правового виміру феномена трудової міграції нами проаналізовано понад п'ятдесят статей вітчизняних авторів, які під різними кутами зору та з позиції різних наук розглядають трудову міграцію, зокрема таких як: І. Гнибіденко „Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення” [22, с.19-22]; М. Романюк „Міграція населення України: національні пріоритети та регіональна диференціація механізму регулювання” [23, с.38-44]; М. Жулинський „Українська родина і вимушена міграція” [24, с.17-18]; В. Близнюк, В. Покришук „Проблеми управління ринком праці і зайнятості населення в контексті наукової політики ЄС” [25, с.3-6]; Ю. Загоруйко „Імміграція – європейський головний біль” [26, с.5]; В. Будкін „Проблеми і перспективи співробітництва між ЄС та Україною” [27, с.82-90]; В. Козик, Л. Панкова, Н. Даниленко “Міжнародні економічні відносини” [28] тощо та понад двадцять іноземних джерел: „Economic aspects of international migration” [29]; “Migration and the New Europe” [30]; Cross M. „Migration, employment and social change in the new Europe” [31, с.34]; Burgers I. and Engbersen G. Globalization, migration and undocumented immigrants [32, с.36]; Hille H. and Straubhaar T. “The impact of the EU Enlargement on Migration Movements and Economic Integration: results of recent Studies” [33] та інші.

Трансформаційні процеси, спрямовані на побудову соціально орієнтованої ринкової економіки з її демократичним устроєм і цивілізованими духовними цінностями, вимагають радикального перегляду принципів формування та структурування напрямів використання можливостей ринку праці. Проте слід

пам'ятати, що ринкові перетворення в країні та окремих її регіонах супроводжуються негативними соціально-економічними наслідками, зокрема звуженням сфери регламентованої зайнятості та надмірним розширенням нерегламентованої, наявністю масштабного прихованого безробіття та незайнятості населення. Офіційна статистика нараховувала в країні понад 1,5 млн. безробітних [34, с.59-68].

За нинішніх умов роль і значення міграції щодо формування національного ринку праці та його регіональних сегментів проявляється по-особливому, оскільки трудова міграція в областях та на міжрегіональному рівні, тобто переселення з метою пошуку нових робочих місць, в умовах затяжної економічної кризи ще остаточно не склалася. Серед закономірностей, які регулюють розвиток трудових міграційних процесів в ринковому середовищі, найсуттєвішими виступають пріоритетність економічних факторів при формуванні як внутрішньо-регіональних, міжрегіональних, так і зовнішніх трудових міграційних потоків.

Пізнання закономірностей функціонування та розвитку трудової міграції населення, її взаємозв'язків з іншими елементами соціально-економічних процесів можливе лише в умовах розвиненого ринку праці, на етапі його формування вирішення цієї проблеми значно ускладнюється. Таке становище пов'язане, переважно, не тільки з дефіцитом первинних статистичних даних на мікрорівні, але й з тією обставиною, що сучасний облік робочої сили і економічно активного населення в Україні ще не дозволяє детально, точно та оперативно оцінювати зміни трудового статусу працересурсного потенціалу (працюючий чи безробітний), оскільки реальні показники безробіття значно перевищують зареєстровані державними службами зайнятості на місцях [35, с.125-131].

Необхідно відзначити, що розміри та спрямованість міграційних потоків робочої сили визначаються не стільки за абсолютними показниками, скільки за умовними: територіальними відмінностями в соціально-економічному розвитку та умовах життя населення. Сьогодні міграція особливо активно впливає не лише на підтримання рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили на регіональному рівні, але й на інтеграцію з ринками праці країн близького та далекого зарубіжжя.

Специфіка міграційного руху працересурсного потенціалу полягає в тому, що він охоплює конкретні групи за віком, освітою та професією і носить міжтериторіальний характер [36, с.57-59].

Аналіз соціально-економічних умов міграцій працересурсного потенціалу здійснюється з метою виявлення закономірностей і факторів трудових переміщень населення, мотивації тих осіб, які беруть участь у внутрішніх та зовнішніх трудових міграціях. Окрім того, визначається взаємозв'язок трудових міграційних процесів з іншими складовими економічного та соціального розвитку, здійснюється оцінка впливу результатів міграції робочої сили на демографічний розвиток, трансформацію ринків праці, суспільний розвиток. Особлива увага повинна бути зосереджена на дослідженні міграційних переміщень як окремих індивідів так і цілих груп в середині областей, між регіонами України, а також за кордони держави, пов'язаних, здебільшого, з гострою необхідністю та непереборним бажанням трудових мігрантів підвищувати рівень добробуту своєї сім'ї завдяки якнайповнішому використанню своєї робочої сили.

Виступаючи носіями фізичних і розумових здібностей, знань та навичок, отриманих через освіту і практичний досвід, такі мігранти майже без проблем входять і доволі активно включаються в соціально-економічний процес у різних регіонах та країнах прибуття. Попри це існує гостра необхідність вивчення процесу трудової міграції в усіх його проявах та різноманітностях, оскільки масові переміщення працересурсного потенціалу, незалежно від того, якими умовами і факторами вони викликані, відчутно змінюють ситуацію на ринках праці та суттєво впливають на соціально-економічний розвиток окремих регіонів держави та зарубіжних країн [37, с.25-30].

Трудові міграції населення України – це складний процес, що здійснюється під впливом як економічних, соціальних, демографічних, психологічних, так і політичних, нормативно-правових та інших факторів. За умов реформування економіки та трансформації всієї соціально-економічної системи, а також у зв'язку з демократизацією суспільного життя, економічною кризою та падінням

життєвого рівня переважної більшості населення країни характер, обсяги, склад і спрямованість внутрішніх та зовнішніх міграційних потоків зазнали суттєвих змін і набули нового значення [38, с.15-16].

По-перше, практично припинився масовий відтік сільських жителів до міст, а натомість спостерігається переорієнтація міграційних потоків населення з міських поселень у сільські. По-друге, у два-три рази зменшилися обсяги щоденних потоків трудової маятникової міграції до великих та найбільших міст України (Києва, Харкова, Одеси, Львова), в міських агломераціях Донбасу та Придніпров'я, а також областях Карпатського регіону – Львівській, Івано-Франківській, Закарпатській та Чернівецькій, де вони відзначалися високою інтенсивністю. По-третє, в кілька разів виросли обсяги сезонної трудової міграції та зовнішніх трудових поїздок населення за кордон. Нині понад 7 млн. українських громадян із періодичністю від 2-3 місяців до 1-2, а то і більше років виїждять за кордон з метою поповнення сімейного бюджету [39, с.5-6].

На сучасному етапі історичного розвитку в світовій системі господарювання паралельно із розгортанням глобалізації поширюються процеси регіоналізації економіки. Перехід України до ринкової економіки став вагомим чинником виникнення такого явища, як безробіття. В регіонах безробіття розвивається нерівномірно, але бажання частини населення покращити свої умови праці та матеріальне становище, знайти адекватні можливості професійної самореалізації призводять до виникнення трудової міграції населення. Навіть в умовах відносної рівноваги на ринку праці завжди спостерігається певна кількість незайнятих людей, котрі переміщуються з однієї місцевості в іншу [40, с.159-164].

Наукові дослідження підтверджують, що соціально-економічним підґрунтям трудової міграції виступає певна незбалансованість між попитом та пропозицією робочої сили на вітчизняних та закордонних ринках праці. У нинішніх умовах ринок праці визначає мотиви та спрямованість значної частини міграційних пересувань як всередині самої України, так і поза її межами. Але, на жаль, доводиться констатувати, що відбувається цей процес без належного державного контролю та регулювання, або за його надто слабкої участі [41, с.297-315].

Опрацювання достатньої кількості зарубіжної та вітчизняної наукової літератури з даної проблематики дозволяє стверджувати, що світовою практикою набуто чималий досвід управління трудовим потенціалом у системі розвинутих ринкових відносин, де питання зайнятості населення регулюються досконалим ринком праці та високою міграційною рухливістю населення. В Україні поки що зберігається невідповідність між кількісним і якісним складом трудових ресурсів і реальною потребою в них окремих регіонів. Ось чому територіальне регулювання трудовими відносинами в умовах адаптації економіки до ринкових методів стає в Україні об'єктивною необхідністю. В основу економічних відносин на різних конкретно визначених рівнях управління (обласному, районному, міському) трудовими міграційними процесами повинні бути покладені принципи ділового партнерства, співпраці, економічний раціоналізм, взаємна вигода, врахування інтересів. На нашу думку, це докорінно змінить логіку системи регулювання взагалі та управління трудовою міграцією, зокрема, дієвість якої в регіональному аспекті є актуальною і необхідною за умов перехідної економіки [42, с.5-10].

Регіони повинні формулювати свою довготермінову стратегію розвитку, яка повинна базуватися на аналізі людських ресурсів, структури підприємств регіону, природних ресурсів, трудової міграції населення, сучасного та майбутнього розвитку і можливостей реалізації продукції тощо. Незважаючи на єдність системи кожна з територій вимагає від державної політики регулювання ринку праці через врахування індивідуальних особливостей розвитку [43, с.43-47]. На перший план виходять інтереси регіонів. Баланс центральних та регіональних інтересів, прав, обов'язків у нинішніх умовах необхідно розглядати як чітку регіональну стратегію розвитку [44, с.3-7].

Аналіз існуючих підходів щодо вивчення процесів трудової міграції свідчить про те, що науковці, в основному розглядають ці процеси в економічному і частково соціальному контекстах, забуваючи про те, що феномен трудової міграції є надзвичайно багатогранним явищем, яке, окрім іншого, потребує філософсько-правового осмислення. Насамперед, необхідно звернути увагу на міграційну поведінку трудових мігрантів, як на вид соціальної поведінки,

що включає відповідні дії та вчинки, пов'язані з просторовим переміщенням населення. Така поведінка включає людську діяльність щодо підготовки переміщення або відмову від нього, безпосередній міграційний акт (реальну поведінку), а також діяльність в процесі переміщення, що спирається на міграційний досвід [45].

При цьому необхідно пам'ятати, що поведінка є наслідком взаємодії особистісних і об'єктивних характеристик, вона виступає сукупністю вчинків, що вчиняються індивідумом упродовж всього життя. Самі ж вчинки – це основний елемент поведінки. Але вчинком є не всі дії людини, а лише такі, в яких провідне значення має свідоме ставлення до інших людей, до суспільства, до норм суспільної моралі [46]. З огляду на це, можна говорити про потенційну трудову міграцію та реальну трудову міграцію, що свідчить про певний досвід соціальної активності особи у конкретному середовищі.

Водночас необхідно звернути увагу ще на один аспект – мотивацію трудової діяльності, яка є одним з найважливіших чинників економічного зростання суспільства в ринкових відносинах. Це рушійний механізм для отримання швидкої, якісної і творчої віддачі від людської праці в умовах глобальної конкуренції, тим паче, що важливим стає питання ефективного і раціонального використання людського потенціалу.

Людина включається в суспільне виробництво не тільки через матеріальну необхідність, але і з урахуванням самих різних спонукальних мотивів та інтересів, що визначаються його ціннісною ієрархією.

Проблема трудової мотивації в науковій літературі сформувалася тільки в ХХ ст., хоча інтерес до питання про те, як людина ставиться до своєї праці, виникла в науковій думці набагато раніше. Вчення Арістотеля, що розділив поняття “економіка” (праця з метою задоволення потреб) і “хрематистика” (праця з метою накопичення багатства), поклато початок розробки проблеми ставлення людини до праці [47]. У середньовічній філософії ставлення до праці осмислювалося в рамках християнської моралі, в якій праця сприймалася як покарання за первородний гріх [48, с.54]. Розвиток механістичної філософії



Нового Часу призвів до утвердження в західній культурі політекономічних доктрин А. Сміта [49, с.204] і Д. Ріккардо [50]. Значний внесок в аналіз проблеми ставлення до праці вніс К. Маркс. Він детально проаналізував специфіку ставлення до праці в умовах особистої залежності докапіталістичного суспільства та економічної залежності при капіталізмі. К. Маркс висловив думку про те, що зі знищенням експлуатації людини людиною праця перетвориться на першу життєву потребу [51].

У ХХ ст. у зв'язку з бурхливим розвитком психології особливої значимості набуває проблема мотивації діяльності, велика увага надається вивченню механізму спонукальних причин відповідно до потреб, інтересів, цілей. Тема мотиву отримала широке висвітлення в роботах психологів Дж. Аткинсона, К. Левіна, К. Мадсена, А. Маслоу, В. Асєєва, А.Н. Леонтьєва, М. Магомед-Емінова, В. Мерліна, Д. Узнадзе.

Наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. проблема трудової мотивації потрапила у поле зору фахівців з соціології праці і наукового менеджменту. Названі дисципліни ставили перед собою завдання дослідити на практиці закономірності трудової мотивації і створити на основі отриманих результатів систему способів підвищення цієї мотивації. Першим у цій сфері є Ф. Тейлор, що розпочав аналіз власне трудової діяльності і психології праці [52]. Соціологічна концепція бюрократії М. Вебера [53] стала продовженням теорії Ф. Тейлора. Концепції Ф. Тейлора, М. Вебера, а також теорія А. Файоля [54] стали класикою теорії менеджменту. Паралельно в соціології праці розвивався й інший напрям – “концепції людських відносин”, в яких розглядаються такі чинники ставлення до праці, як задоволеність роботою, лідерство, згуртованість колективу [55, с.45-49]. В рамках соціології праці і наукового менеджменту було створено декілька теорій трудової мотивації (А. Маслоу, У. Рейф, Ф. Херцберг, Д. Мак-Грегор). Цим теоріям при всіх їх позитивних моментах була властива деяка обмеженість. Всі вони були підпорядковані єдиній меті - виробити систему способів заохочення працівників підприємства з метою підвищення продуктивності їх праці і трудової дисципліни.

Величезний інтерес до проблеми трудової мотивації виникає в другій половині ХХ ст. у радянському суспільствознавстві [56, с.57-63]. З'являється ціла низка робіт з етики, соціології, психології та філософії, що так чи інакше стосуються проблеми трудової мотивації. Необхідно відзначити, що дані праці розглядали, в першу чергу, питання про характер праці, розвиваючи ідеї К. Маркса про відмінності між працею в умовах експлуатації і працею в соціалістичному суспільстві [51].

У сучасному суспільствознавстві дослідженню соціально-філософських проблем трудових відносин і трудової мотивації приділяється недосить уваги. І якщо інтерес до власне трудової діяльності останнім часом починає зростати, то стосовно вивчення практичної філософсько-правової оцінки трудової мотивації значних мас населення активізації не спостерігається.

## **1.2. Онтологічні та гносеологічні підходи щодо визначення трудової міграції**

Міграція як об'єкт дослідження привертала і привертає до себе увагу учених з різних галузей знання. У своєму первинному значенні термін “міграція” пов'язаний з англійським дієсловом “подорожувати пішки, мандрувати”. Перше наукове визначення поняття “міграція населення” ми знаходимо в роботах англійського ученого Е. Равенштейна, який розглядав міграцію як “постійну або тимчасову зміну місця проживання людини”, як “безперервний процес”, обумовлений взаємодією чотирьох основних груп чинників: діючих в початковому місці (країні) проживання мігранта; діючих на стадії переміщення мігранта; діючих в місці (країні) в'їзду мігранта; чинників особистого характеру, під якими розуміється, перш за все, система переваг особи, вся сукупність її демографічних характеристик тощо [57, с.167-227; 58, с.241-301].

Одним з перших, формалізувавши міграційні процеси, Е. Равенштейн на прикладі міграцій у Великобританії і Північній Америці сформулював одинадцять міграційних законів або правил: 1) більш всього міграцій здійснюється на короткі

відстані; 2) міграція відбувається поступово, крок за кроком; 3) міграції на великі відстані прямують в основному у великі торгові або промислові центри; 4) кожному міграційному потоку відповідає свій контрпотік; 5) міські жителі менш рухомі в міграційному плані ніж населення в сільських районах; 6) у внутрішніх міграціях більш активні жінки, в міжнародній міграції - чоловіки; 7) більшість мігрантів представляє доросле населення, сім'ї рідко мігрують за межі своєї країни; 8) зростання великих міст більшою мірою обумовлене міграцією населення ніж природним в них приростом; 9) масштаби міграції зростають з розвитком промисловості і торгівлі і, особливо, з розвитком транспорту; 10) більшість мігрантів з сільської місцевості прямує в крупні промислові і торгові центри; 11) економічні причини міграції є визначальними [58, с.242-245].

Деякі підходи Е. Равенштейна залишаються базовими в роботах російських і зарубіжних учених, застосовуються як на макро-, так і на мікрорівні аналізу. Саме на цій основі одержали розвиток багато наукових підходів у вивченні міграційного руху, такі, наприклад, як “географічний”, спочатку пояснюючий причини міграції дією суто географічних чинників (К. Тейлор, Дж. Беккер і ін.), що пізніше бере до уваги соціальні, економічні і деякі інші чинники (В. Кларк, П. Жеорж, Х. Джонс і ін.); “екологічний”, базується, зокрема, на гравітаційних моделях (Г. Зіпф, С. Стоуффер і ін.), в основу яких, по суті, закладені перший і другий закони Е. Равенштейна; “мотиваційний” або “поведінковий”, одержав розвиток на початку 60-х років ХХ ст. в роботах географів і соціологів (Е. Лі і ін.), якому Е. Равенштейн надав достатньо велику увагу; і, нарешті, основний напрям, який можна позначити, як “базисне” або, в термінології західних дослідників, “системне” [57, с.169].

Основи соціологічного підходу до вивчення міграції були закладені в працях західних соціологів. Так, однією з найвідоміших соціологічних робіт щодо вивчення міграції є п'ятитомна праця У. Томаса і Ф. Знанецького “Польський селянин в Європі і Америці”. Як предмет дослідження береться поведінка індивідів, які випробовують на собі вплив середовища, і під цим впливом

відбувається формування нових зразків поведінки. Соціальне життя індивіда автори розуміли як процес адаптації: “Поведінка є адаптація до середовища, і нервова система... є адаптація, що розвивається” [59, с.84]. Інформація, одержана в ході аналізу особистих документів емігрантів, дозволяла збудувати типологію соціальних характерів на основі реальної динаміки мотивацій конкретних людей, змодельовати механізм адаптації індивіда до середовища, а також представити варіанти, що характеризують можливі шляхи пристосування.

Особливий інтерес до вивчення феномена міграції з’явився з розвитком емпіричної соціології в США. Велику увагу питанням дослідження міграції надавали теоретики школи Чикаго. Теорія екології людини, запропонована Р. Парком [60] на початку ХХ ст., виникла як результат підвищеного інтересу соціологів до впливу індустріалізації і урбанізації на соціальну поведінку людини. Розробляючи концепцію чотирьох рівнів організації співтовариства, Р. Парк особливо виділяв здатність людського співтовариства до пересування [61]. Екологічний порядок Р. Парка є не що інше, як просторова структуризація людських переміщень. При цьому соціолог відзначав, що мобільність пов’язана із зміною місця проживання, зміною місця роботи, зміною місцеположення установи, служби або виду діяльності [60, с.47-48].

Питання міграції вивчалися дослідником також при розробці концепції маргінальної особи [62, с.882-893]. На думку Р. Парка, сучасний тип суспільства, для якого характерна максимальна інтенсифікація мобільності і міграції, в масовому масштабі відриває людей від їх рідних локальних традицій і поміщає в проміжне (маргінальне) становище між двома культурними світами, ні до одного з яких вони не належать цілком [62, с.883].

Крім Р. Парка, над проблемами міграції працював і інший представник школи Чикаго — Е. Берджес. У спільній роботі Р. Парка, Е. Берджеса і Р. Маккензі “Місто” [63] була обґрунтована ідея про те, що міграція (просторова мобільність сімей, індивідів, інститутів) часто виступає як показник і прискорювач мобільності соціальною. Міграція разом із рухливістю як просторових, так і соціальних меж в структурі міста, а також динаміка міських

процесів загалом складають зміст концепції концентричних зон [63, с.57-58].

В рамках соціологічного підходу можна виділити декілька теоретико-концептуальних моделей:

1) теорія “виштовхування-притягування” - концепція, при якій міграція розглядається як функція відносної привабливості країн виїзду і в’їзду, а наявність перешкод, що зростають із збільшенням відстані між цими країнами, - як обмеження міграційних процесів. При цьому в країнах еміграції звичайно виділяється роль “спонукальних” чинників як визначаючих міграційний рух, в країнах імміграції, навпаки, подібна роль відводиться “приваблюючим” чинникам; міграційна система зв’язків (мереж), або теорія “міграційного ланцюга”, в основі якого лежить поняття “співтовариство мігрантів”, яке включає міжособистісні стосунки, що пов’язують мігрантів, колишніх мігрантів і інших людей в країнах виїзду і в’їзду та охоплюють не тільки споріднені, але і дружні зв’язки і відносини, обумовлені таким чинником, як мігранти-земляки. В результаті після проходження якогось критичного порогу соціальна міграційна структура автономно підтримує міграційний процес [64, с.8];

2) культурологічний напрям, що спирається на те, що міграція відбувається в контексті взаємодіючого процесу між людьми двох різних країн і в рамках простору, що включає обидві сторони. При цьому автори виходять з припущення, що соціальна взаємодія здійснюється в рамках ринку робочої сили, який за своєю природою інтернаціональний; асиміляційна теорія, яка ґрунтується на принципі однолінійності процесу адаптації іммігрантів до суспільства країни в’їзду [65, с.38];

3) асиміляційна теорія є окремий випадок узагальненої функціоналістської парадигми в соціології, такої, що стосується питань іноземних меншин [66, с.59-60];

4) етносоціологічний напрям базується на концепції культури як колективного способу адаптації до навколишнього природного і соціального середовища і, з погляду розробників, є новим, глибшим рівнем розуміння механізмів міграції, невіддільним від історичних традицій народу, зокрема що

відображають колишній міграційний досвід. При цьому важливо відзначити, що саме в рамках етносоціології останніми роками одержало розвиток до певної міри інше розуміння зовнішньої міграції, не обов'язково пов'язане з перетином державного кордону і ототожнювань тільки з міжнародною міграцією. Іншими словами, зовнішня міграція може виступати і як міжнародна, і як внутрішня. Цей напрям часто включається в історичний підхід, в той же час він тісно пов'язаний із етнографічним підходом. Очевидно, що вказані підходи не вичерпують всіх можливостей соціологічного аналізу міграції населення [67, с.117].

З позицій інституційного підходу міграційна мобільність населення розглядається як міжінституційна науково-практична проблема. Не володіючи власною інституційною організацією міграції населення, проте знаходяться в полі інституційної дії економічних, політичних і правових інститутів, інститутів адміністративного державного управління, широкої мережі соціокультурних інститутів у суспільствах, які відправляють і приймають. В той же час не виключені і реалізуються на практиці інституційні форми об'єднання мігрантів, особливо біженців і вимушених мігрантів, наявні протягом певного часу для вирішення актуальних проблем цієї категорії мігрантів [68, с.3].

Міграції населення відносяться до інституційно регульованих соціальних явищ і процесів, оскільки окремим мігрантам і соціальним групам мігрантів притаманна статусно-рольова визначеність.

Системний і функціональний підходи орієнтують на розгляд міграцій населення як серії явищ взаємодії людей один з одним або серії явищ, що відбуваються в організації і структурі груп, які змінюють стосунки між людьми або ж між складовими елементами суспільства [69, с.17].

На думку деяких дослідників, продуктивний дослідницький потенціал, все більш вживаний у вивченні міграцій, міститься в інтерпретації актів міграційної поведінки з позицій теорії соціальної дії [70, с.53-54].

Крім того, необхідно виділити конфліктологічний підхід до дослідження міграційних процесів. Так, проаналізувавши традиційні і сучасні теорії конфлікту, російський конфліктолог А. Дмитрієв резюмує, що складні процеси, пов'язані з

міграцією, як і раніше залишаються другорядними. Автор дотримується погляду, відповідно до якої суть конфлікту полягає в протиборстві груп, які переслідують несумісні цілі. Всі конфлікти мають загальні елементи і закономірності розвитку, і їх вивчення дозволяє зрозуміти будь-який прояв конфлікту, зокрема міграційного [71, с.25-29]. Основні підходи до розуміння і пояснення конфлікту склалися в рамках розгляду особливостей взаємодії великих соціальних спільнот. На думку А. Дмитрієва, саме вивчення напруженості, зіткнень, боротьби між соціальними спільнотами виступає як один з основних методів виявлення предмету конфліктології як щодо самостійної сфери наукових соціальних досліджень [71, с.32].

Суть даного підходу полягає в наступному. Конфлікт, пов'язаний з міграцією, звичайно стосується взаємодії двох основних учасників: постійних жителів (резидентів), з одного боку, і мігрантів - з іншого. Часто він доповнюється втручанням влади, тобто з'являється третя сторона конфлікту. Основна ознака конфлікту - сприйняття учасниками поведінки один одного як утиск своїх матеріальних і духовних устремлінь [71, с.47]. Конфліктним потенціалом виступають суперечності (між етнократами і етнічними меншинами, між владою території, куди прибули переселенці, і самими мігрантами, між діаспорою і резидентами, міжрегіональні суперечності), а також соціальна напруженість [72, с.46-57].

У сучасній науковій літературі подано близько 40 визначень міграції і не існує єдності думок щодо класифікації визначень поняття “міграція”, що зумовлює наявність деякої термінологічної плутанини. Міграцію визначають і як мобільність (від лат. *mobilis*) або в українському аналозі - рухливість, і як рух, переміщення, переселення, перерозподіл тощо [73, с.228].

Можна перерахувати наступні визначення поняття “міграція”, що зустрічаються у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі.

У власному значенні слово “міграція” або “міграційні рухи” означає сукупність переміщень, що мають на меті перенести місце перебування когонебудь [74, с.94-97].

Міграцією називається географічна мобільність, що спричиняє за собою зміну звичного місця проживання між певними політичними або статистичними пунктами, або ж між районами мешкання різного типу [75].

Територіальна рухливість (міграція) є переміщенням людини у середині певного району або за його межі [76, с.176].

Міграція населення - це один з видів мобільності, а саме - просторова мобільність або, у вузькому і спеціальному значенні слова, під міграцією населення розуміється сукупність переселень людей, тобто таких їх переміщень по території, які нерозривно пов'язані із зміною ними місць проживання на відносно тривалий термін [77, с.159].

Міграція - це виїзд за межу з країни (або району) свого постійного мешкання з будь-якою метою, окрім туризму і відпочинку, протягом останніх 20 років на термін більше 7 днів. Це визначення носить переважно економічний характер і має на увазі отримання матеріальної вигоди в результаті міграції [78, с.456].

Міграція - одна з форм руху населення, при якій зміна місця проживання на більш-менш значну відстань і час супроводжується суспільно значущими економічними, соціальними, демографічними та іншими наслідками (позитивними і негативними, явними і прихованими, поточними і довгостроковими тощо) [79, с.196].

Міграція населення - переміщення населення між країнами [80, с.322].

Як бачимо з даних визначень, саме час, відстань і статус місця мешкання обумовлюють ті або інші категорії територіального руху, і в той же час лежать в основі різного розуміння такого явища, як міграція населення.

У власному значенні слово "міграція" означає сукупність переміщень, що мають на меті перенести місце перебування кого-небудь [81, с.34]. В основі розуміння такого явища, як міграція населення, лежать різні критерії, описані у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі, такі, як час, відстань, статус місця мешкання. Таким чином, для глибокого теоретичного аналізу необхідно визначити сутнісний критерій для позначення міграції.



Розглянемо основні підходи щодо визначення сутнісних характеристик і критеріїв міграції населення як соціально-філософського явища. Всі визначення міграції населення, на думку вчених, можна розподілити на три групи. До першої групи, достатньо поширеної в кінці ХХ ст. відносяться визначення, що змішують різні види руху населення, зокрема, міграційний і соціальний. Суть даної точки зору полягає у тому, що всі визначення, в яких міграція прирівнюється до різних видів руху, по суті, змішують територіальний і соціальний рух [82, с.218-221].

До другої групи, найпоширенішої і такої, що визнається нині більшістю учених, відносять ті визначення міграції, які включають тільки територіальні переміщення населення. В.І. Переведенцев відзначав, що міграцію населення можна розглядати в широкому значенні слова — як сукупність будь-яких переміщень людей в просто-рі, і у вузькому, спеціальному значенні слова як сукупність переселень людей, по-в'язаних із зміною ними місця проживання на відносно тривалий термін [83, с.63].

До третьої групи належать визначення, що не розмежовують такі поняття, як переміщення і мобільність. Так, Т. Караханова вважає, що визначення суті міграції населення повинне виходити з двох тлумачень, одне з яких розглядає міграцію як форму географічної мобільності [84, с.68-81]. Б. Хорев, поставивши завдання створення “концепції міграційної рухливості населення у всіх її формах”, в багатьох своїх роботах під міграційною рухливістю розуміє міграцію в широкому значенні цього слова, а у вузькому значенні - тільки переселення [85, с.122-124].

Таким чином, спочатку в науковій літературі міграція розглядалася як мобільність. Під соціальною мобільністю розуміється будь-який перехід індивіда або соціального об'єкта (цінності), тобто всього того, що створено або модифіковано людською діяльністю, з однієї соціальної позиції в іншу. Однією з форм горизонтальної соціальної мобільності індивідів є, за П. Сорокіним, територіальна мобільність [86, с.23].

В даний час категорія “міграційна мобільність” як і раніше залишається центральною категорією, оскільки міграційні процеси в різних соціальних групах

відрізняються глибиною, інтенсивністю, спрямованістю, проявом і тому для них характерні різні шляхи і засоби групової взаємодії, що помітно змінюються в часі і в просторі. В цьому випадку міграційна мобільність трактується як перехід індивідів і соціальних груп з одних соціальних прошарків в інші в результаті зміни ними місця проживання [87, с.44-45].

Разом із тим, як вважає Л. Рибаківський, терміни “мобільність” (рухливість) і “переміщення” зовсім не однозначні [88, с.129]. М. Курман відзначав, що “мобільність” позначає швидше потенційну здатність або готовність індивіда до дії, ніж саму дію. При такому підході чітко розмежовується, з одного боку, психологічна готовність до переміщення, а з іншого – фактичне переміщення населення. Під міграцією населення слід розуміти територіальне переміщення, а під мобільністю (рухливістю) - здатність до міграції, тобто потенційну міграційну активність [89, с.76].

Таким чином, аналіз численних визначень поняття «міграція» дозволяє дійти висновку, що дослідники використовують різні критерії виділення сутнісних характеристик міграції. Спроба запропонувати комплексний критерій зроблена В. Моїсеєнко, яка вважає, що «критеріями ідентифікації міграції є: зміна звичного (постійного) місця проживання, що супроводжується перетином адміністративно-територіального кордону, тривалість мешкання, причини міграції, а також законодавчі акти» [90, с.53]. Істотно важливим у цьому підході є прагнення показати значення приналежності індивіда до певного територіального співтовариства, зумовленого цією приналежністю статусу, і відповідних прав та обов'язків постійного жителя даної території.

Повний комплекс критеріїв віднесення до міграції населення був запропонований і сучасним російським демографом та соціологом В. Іонцевим при розробці інтегральної класифікації, що враховує все різноманіття форм, чинників і причин міграцій населення [91, с.42-56]. Учений вважає, що міграція населення у вузькому значенні слова виступає як складова частина ширшого поняття - міграційного руху населення. Між ними недоцільно ставити знак рівності. У понятті міграційного руху пропонується розрізняти міжпоселені і

внутрішньопоселені пересування. Саме перші відносяться до терміна «міграція» в її класичному розумінні, оскільки тільки міжпоселені пересування міняють картину розміщення населення в регіоні, країні і світі. Під міграцією дослідник розуміє сукупність дій, пов'язаних з територіальним пересуванням як на стадії ухвалення рішення про міграцію, так і на стадії адаптації на новому місці або в нових умовах [91, с.53].

З'ясувавши суть територіального переміщення і встановивши відмінність між переміщенням і рухливістю, можна дати визначення міграції населення загалом, а саме: це будь-яке територіальне переміщення, що здійснюється між різними населеними пунктами однієї або декількох адміністративно-територіальних одиниць, незалежно від тривалості, регулярності і цільової спрямованості. Водночас, феномен трудової міграції слід розуміти як форму самореалізації людини, що виражається через соціально-трудова мобільність і сприяє формуванню внутрішньо суперечливої особистісної спрямованості людини, зокрема щодо виконання певних соціальних і професійних функцій.

У сучасній методології соціальної філософії процесуальна сторона соціальних явищ пов'язана з розумінням їх як не жорстко кристалізованих, не статичних форм суспільного життя, що створюють якесь динамічне соціокультурне поле, в якому безперервно відбуваються різноспрямовані і різноманітні за формою і змістом, взаємопов'язані між собою різнорівневі соціальні зміни [92, с.116].

У науковій літературі соціальні процеси визначаються як відносно однорідні серії явищ, пов'язаних взаємними причинними або структурно-функціональними залежностями. «Серія соціальних явищ, — пояснює Я. Щепанський, — може зрозуміти як процес, якщо вона зберігає ідентичність в часі, що дозволяє виділити її з інших серій, або попередні явища обумовлюють хоча б частково наступні за ними явища і якщо вони викликають певний однорідний стан речей» [93, с.85]. Соціолог В. Ядов акцентує увагу на взаємній причинній залежності явищ одного порядку [94, с.97-98].

Міграційний процес визначається як безліч подій, що спричиняють собою зміну місця проживання. Одні з цих подій явні (переселення), інші — латентні

(формування рухливості тощо). Для кожної територіальної сукупності людей міграційний процес виступає як двоякий рух - як потік вибуття і як потік прибуття, тобто відбувається взаємодія двох протилежно направлених, щодо однорідних серій подій. Але для мігранта подією є не початок (вибуття) або кінець (прибуття) міграційного переміщення, а саме переселення, тобто зміна постійного місця проживання. Тому при розгляді міграції, по-перше, з боку територіально локалізованих груп людей і, по-друге, з боку учасників переселень в поняття «міграційна дія» вкладається різне значення. У першому випадку з дій формується процес, а в другому – потік. Міграційний потік є сукупним числом мігрантів (або міграцій), що мають загальні райони вибуття протягом даного відрізка часу, це один з показників наряду міграції [95, с.7]. Тобто в найширшому значенні за допомогою поняття «міграційні процеси» розкривається просторовий рух індивідів і соціальних груп, якому властиві визначені, розглянуті нами вище, ознаки.

До прикметних особливостей міграційного процесу дослідники відносять масовий характер (в даному випадку він означає, що поодинокі дії людей щодо зміни місця проживання не можуть називатися міграційним процесом); стійкість (невід’ємна сутнісна характеристика аналізованого феномена, спирається на спостереження стійкої причинно-наслідкової взаємозалежності міграційних процесів); соціальний зміст джерел і результатів міграційних процесів [74, с.91].

У науковій літературі аналіз міграційних процесів зроблений в рамках концепції трьох стадій міграційного процесу [96, с.45-46]. Слід зазначити, що основи даної концепції були закладені ще в дореволюційного періоду вивчення міграції в Росії ученими І. Ямзіним і В. Вошиніним [97, с.15]. Також попередницею концепції трьохстадійності міграційного процесу є схема, розроблена Л. Шамільовою, відповідно до якої міграційний процес проходить в своєму розвитку стадію потенційної міграції, стадію безпосереднього акту міграції і стадію, що характеризує наслідки міграційних процесів [98].

Проте принципові положення концепції трьохстадійності міграційного процесу були сформульовані Л. Рибаківським [74, с.47-49].

Суть концепції трьохстадійності міграційного процесу полягає в наступному. По-перше, міграційна рухливість (мобільність) і міграційне переміщення (переселення) розглядаються як два, хоча і взаємопов'язаних, але різних за своєю суттю явища: перше — як здатність або готовність до міграції (або установка), друге — як акт переміщення, реалізація установки на міграцію.

По-друге, відбулася відмова від одностороннього розуміння процесу взаємодії людини з новими для нього соціальним середовищем і природно-географічними умовами. Поглиблення знань про приживаємість населення в районах вселення, виділення з цього процесу адаптації як її органічного компоненту і додання їй наочної спрямованості дозволили розглядати міграцію населення як процес, що має завершений характер.

По-третє, виокремлення з переселення його стрижневої частини - міграційного потоку - дозволило показати відмінність міграційного обороту від числа учасників процесу. Сукупний міграційний потік з'явився як якась безліч прямих і зворотних міграційних переміщень, структурованих за особовими і географічними характеристиками.

Будь-який завершений міграційний процес складається з трьох стадій: початкової, або підготовчої, стадії, що представляє процес формування територіальної рухливості населення; основної стадії, або власне переселення населення, міграційних потоків; завершальної стадії, яка виступає як адаптованість мігрантів на новому місці [74, с.47].

У західній літературі зустрічається чотирьохстадійна модель міграційного процесу, що включає початкову фазу підготовки, власне пересування, процес прибуття і адаптації і, нарешті, процес «вкорінення» в країні [99, с.67].

Сучасний учений Ф. Дювель пропонує восьмифазову модель міграційного процесу, що складається з наступних етапів: думка, рішення, підготовка, організація, міграція, прибуття, перебування і мешкання. Багато в чому ступені залежать від законності перебування мігранта [100, с.34-37].

Необхідно відзначити, що значення концепції трьох стадій міграційного процесу визначається розробленими в її рамках підходами і гіпотезами для оцінки

впливу міграції на формування структури і чисельності населення.

Якнайповніша класифікація підходів до вивчення міграційних процесів була розроблена В. Іонцевим і включає 17 наукових підходів у вивченні міграції населення, 45 наукових напрямів, що містять теорії і концепції. Дослідник виділяє наступні підходи: економічний, соціологічний, демографічний, міграційний, історичний, географічний, політичний, типологічний, екологічний, системний, етнографічний, психологічний, біологічний, генетичний, філософський, юридичний, методологічний. При цьому методологічний і міграційний підходи автор вважає самостійними науковими напрямами. Разом з тим, на думку В. Іонцева, тільки відносно незначної кількості наук можна сказати, що міграція є предметом їхнього вивчення. Ними, на його думку, є економіка, географія, соціологія і демографія [101, с.218-221].

Найважливішим теоретичним питанням в науковій літературі є проблема типологізації міграції. Мета всіх типологій - спростити аналіз і розуміння складних реалій міграції. Спроби теоретичного осмислення і типологізації міграції неодноразово робилися представниками різних наук. Ще в кінці XVIII в. видатний мислитель І. Кант константував відмінність між правом на гостинність (Gastrecht) і правом на візит (Besuchsrecht) в роботі «До вічного світу» [102]. Згідно з І. Кантом, мандрівник не може вимагати права на те, щоб бути постійно прийнятим, але може вимагати право на візит, заснований на понятті гостинності, яке означає право не бути ворогом для людей, на землі яких він перебуває.

В даний час не існує єдиної методології для побудови типології міграції, хоча багато учених, які займаються міграцією, зверталися до питання про інтеграційну типологію міграції. У науковій літературі існують різні підходи до типологізації міграції, що відображають все різноманіття міграційних моделей, мотивацій індивідів, цілей і стратегій.

Так, відповідно до макро- або мікрорівня теорії, типології служать для розподілу міграційних потоків, моделей поведінки на макрорівні і диференціювання мігрантів на мікрорівні. Типології міграцій спочатку плідно використовувалися в антропології міграцій «як спосіб створення теорії про

подібності і відмінності» [103, с.3]. Спочатку при побудові типології як змінну використовували час або, точніше, тривалість перебування в країні-реципієнті. На цій підставі американський дослідник Н. Гонзалес [104] запропонував виділяти п'ять типів міграцій: сезонні; прискорено тимчасові, міжсезонні; поточні; тривалі і постійні. Виділені типи замінювали попередні, коли міграції ототожнювалися з постійними процесами еміграції і імміграції. У той же період були виділені трудові міграції, як форма економічних пересувань людей, детермінованих так званими виштовхуючими і притягаючими чинниками або попитом і пропозицією на ринку праці; і вимушені міграції, як відповідь на політичний конфлікт (війну) або тиск (переслідування) [104, с.21-23].

Разом із тим, точно побудовані типології дозволяють окреслити не тільки точну картину міграцій, але і виробити оцінку наявної різноманітності мотивацій і поведінки людей. Тому, проаналізувавши численну зарубіжну літературу, присвячену дослідженню широкого кола підходів до типологізації міграційних процесів (історичний, географічний, демографічний, соціологічний, політичний, юридичний, міждисциплінарний), ми виділили основні типології, що базуються на соціокультурних, правових підставах, причинах міграції, а також на синтезі просторово-територіальних аспектів.

Історичний підхід до типологізації міграційних процесів припускає вивчення таких стародавніх форм міграції, як масові міграції, пов'язані з транспортуванням рабів або колонізацією, Велике переселення народів (епоха масових міграцій гунів, німецьких, аланських і ін. племен в Європі), а також дослідження основних причин загальної міграції народів того часу.

Соціокультурна типологія складається з різних моделей, розміщених відповідно до ряду міграційних характеристик: стать, подружній статус, вік, професійна кваліфікація (наприклад, «відтік мізків»), етнічна підстава або релігійне переконання (результат євреїв або старовірів).

Правова типологія важлива для міграції, оскільки вона характеризує повсякденне життя мігрантів. Легальна міграція має на увазі доступ на ринок праці країни яка приймає, право на соціальну і медичну допомогу, певні цивільні

права. Навпаки, нелегальний мігрант може піддатися затриманню, звільненню, депортації, звинуваченню або порушенню прав і свобод людини.

Французький учений Ж. Дюмон пропонує цікавий синтез – можливість сконструювати складні, багатоплярні і додаткові міграційні системи, сполучаючи просторову типологію, що складається з п'яти типів (односторонні подорожі, поворотні подорожі, часті двосторонні подорожі, рееміграції, невизначені подорожі або кочівництво і бродяжництво), з іншою типологією, що базується на чотирьох типах меж (зарубіжний, міжнародний, регіональний і міжконтинентальний) [105]. Американський дослідник Б. МакКінлі пише про типологію, що розрізняє примусову і добровільну міграцію [106].

Підставою для типології стають також різні причини міграції. Міграція, мотивована економічними причинами (міграція з комерційних або технічних причин, міграція, ініційована чинниками навколишнього середовища, економічним дисбалансом або занепадом), демографічними (сімейна міграція, міграція молодих людей і пенсіонерів, заміщувальна міграція), політичними (переміщення біженців, репатріації, колоніальна або успадковувана міграція усередині «міграційних пар»). Всі ці причини об'єднуються в зарубіжній літературі для створення змішаних типів міграції [107].

Сучасний дослідник Ф. Дювель систематизував типології міграції, використовувани в англомовній науковій літературі, що об'єднуює американську і західноєвропейську наукові школи. Учений виділив 68 типів міграції за різними підставами. Він вважає, що всі типології можуть бути виправдані, якщо вони допомагають краще зрозуміти процеси міграцій взагалі або певні їх види зокрема [100, с.42]. Проте це ускладнює теоретичний аналіз міграції.

Можна зробити висновок, що спроби типологізувати міграційні процеси неодноразово робилися ученими різних спеціальностей, при цьому використовувалися множинні підстави, які часто перетинаються.

Кажучи про соціологічний підхід до типологізації міграції, необхідно відзначити, що в даний час соціологи виділяють декілька історичних різновидів міграції, які відрізняються особливими соціальними характеристиками: першою і



якнайдавнішою формою переміщення цілих народів є завоювні походи. Вони зіграли величезну роль в історії людства, його розселенні по всій земній кулі, в утворенні рас і етносів; другим різновидом є урбанізація - регулярне переміщення населення з сіл в міста; третьою вважається колонізація - освоєння порожніх і малозаселених територій; четвертий різновид міграційних процесів - це результат, втеча або вигнання, викликані надзвичайними обставинами (стихійними бідами, політичними потрясіннями, релігійними гоніннями, війнами і революціями) [108].

Один з перших типологічних підходів до історичних форм міграції був запропонований В. Зомбартом, який консттував зв'язок між переселенцями і розвитком «капіталістичного духу». При цьому В. Зомбарт виділив одиничні і масові типи переселень. Одиничний тип переселення - зміна місця проживання господарюючими суб'єктами за їх власним рішенням. Такі мігранти переселялися в певну країну (місцевість) у зв'язку з необхідністю розширення свого (або своєї сім'ї) підприємства. Перебираючись в нові місця і облаштовувавши там своє вогнище, буржуа-іноземець організовував своє підприємство, використовуючи найпрогресивніші форми господарювання, розвиваючи «капіталістичний дух». Масовий тип переселень - переселення великих мас людей з релігійних, політичних причин або у зв'язку з колонізацією заморських країн [109, с.38-42].

У зарубіжній літературі заслуговує уваги позиція американського вченого Р. Фейрчайлда, який використовував в основі своєї типології переміщень відмінності в рівні культури, з одного боку, і те, чи було дане переміщення мирним чи ні, з другого боку. Він виділяв такі типи міграції, як вторгнення, завоювання, колонізація і імміграція [110].

Іншим американським ученим У. Петерсеном розроблена типологія, що використовує декілька вимірювань. Як основоположна підстава його типології виступає «міграційна сила», яку він пропонує розглядати: екологічний поштовх, державну політику у сфері міграції, прагнення і те, що він назвав «соціальний імпульс». Виходячи з даних позицій, він запропонував п'ять широких класів міграційних процесів, позначених ним як примітивний, примусовий, спонукальний, вільний і масовий. Спонукальна міграція, згідно з

У. Петерсеном, - це міграція, при якій мігранти зберігають деяку можливість вибору в ухваленні рішення про свій переїзд, а вимушена - коли такий вибір відсутній повністю [111].

В останню чверть ХХ ст. швидке збільшення масштабів міграційних рухів, ускладнення ознак ідентифікації мігрантів за тими або іншими підставами зробили диференціацію видів міграцій складною проблемою, особливо коли йдеться про глобальні міграційні переміщення.

Сучасними зарубіжними дослідниками зроблений аналіз нових видів міграційного руху. Серед них особливої уваги заслуговує типологічний підхід англійського ученого С. Каслза, згідно з яким всі форми міграції стали тісно взаємозв'язаними і взаємозалежними, а офіційно заохочувані потоки стимулюють появу нелегальних міграційних переміщень. При цьому безповоротний тип міграції не має чіткого розмежування з тимчасовими: епізодичними і маятниковими. С. Каслз пропонує як основні типи сучасних мігрантів виділяти наступні: тимчасові мігранти; висококваліфіковані і бізнес-мігранти; незаконні мігранти (або нелегальні мігранти); такі які шукають притулок; вимушені мігранти; сімейні возз'єднувальні мігранти; поворотні мігранти. У дану типологію він включає також явище «астронавта» і посмертну міграцію [112].

У зарубіжній науковій літературі також представлені типології міграції, підставами яких служать причини і мотиви міграції, а також міграційна політика. Одна з них, заснована на імміграційній політиці країни в'їзду, включає п'ять різних типів міжнародної міграції: постійні поселенці; нелегальні мігранти; мігранти які шукають притулку; визнані біженці; де-факто біженці.

Інша типологія, що базується на причинах і мотивах міграції, виділяє наступні категорії мігрантів: мігранти виживання; мігранти пошуку можливостей; люди, що тікають від переслідувань; мігранти, які уникають екологічної кризи. Також існує підхід до типологізації, заснований на ідеї виділення добровільних і примусових міграційних потоків, що належить Е. Річмонду [113].

Ґрунтуючись на системному підході, Ф. Дювель розробляє інтеграційну типологію міграції на основі системи індикаторів просторової мобільності

індивідів. До них він відносить наступне: тривалість перебування, місце, географія, мета, характер ухвалення рішення, основні учасники, характеристики основних учасників, професійні якості, взаємозв'язки, кількість, політичний характер, правовий статус, культурна дистанція, історичний характер [100, с.45-49].

У науковій літературі також розроблені і інші підходи до типологізації міграції. Основу російського підходу до типологізації міграції складають сучасні класифікації міграції населення, закладені Л. Рибаківським [74], який запропонував застосовувати три таксономічних поняття: вид, форма і тип. Вид як класифікаційну одиницю дослідник пропонує використовувати для характеристики відмінностей між міграційними явищами схожими за формальними ознаками, а саме: епізодичні, маятникові, сезонні і безповоротні переміщення. Форму - як таксономічну одиницю для відтворення специфічного прояву одного і того ж міграційного явища, наприклад, безповоротної міграції. При цьому враховується організованість і самостійність переселень. Крім того, Л. Рибаківський виділяє два типи територіальних переміщень, відмінних за своєю природою, - міждержавну (зовнішню) і внутрішньодержавну (внутрішню) [74, с.107-115].

Проте одним з перших вивченням трансісторичних міграційних рухів зайнявся російський економіст, статистик і соціолог А. Ісаєв. Порівнюючи різні країни, узагальнивши величезний історичний матеріал, він виділив чотири причини, що спонукали людей до переселення, поклавши їх в основу своєї типології: релігійні - гоніння з боку пануючої церкви; політичні - незадоволеність громадським порядком на батьківщині; кримінальні - підстава колоній часто відбувалася через відселення злочинців; економічні - потреба і пожадливість [114]. Ще один дослідник В. Покшишевський, аналізуючи міграції, починаючи з Нового часу, виділив міжконтинентальні і всередині-континентальні міграційні процеси [115].

Сучасний дослідник В. Іноземцев, проаналізувавши міграційні процеси, що мали місце у минулому і відбуваються в даний час, дійшов висновку, що всю

історію людства можна розглядати з погляду безперервної міграції різних племен і народів. Учений виділив два типи міграційних процесів:

- міграція як наслідок зовнішньої експансії зрілих соціальних систем, що характеризувалися структурою, що склалася, і властивим їй комплексом соціальних зв'язків і відносин. Міграція ставала все більш значущим чинником соціальних і політичних трансформацій;

- міграція як породження хаотичної еволюції кочових племен і народностей, соціальні структури і політична система яких знаходилися у стадії зародження. На відміну від першого типу міграційних процесів, вони не супроводжувалися розповсюдженням і закріпленням нових соціальних порядків.

Тим часом, на думку В. Іноземцева, обидва типи міграційних процесів на сьогоднішній день вичерпали свої можливості, а наслідком цього стає сегментація сучасного суспільства, що може проявитися як наростаюча нестійкість [116, с.14-15].

Найбільш загально визнаною у науковій літературі є типологія, запропонована В. Іонцевим, який говорить про два типи міграції залежно від характеру меж, що перетинаються: зовнішньої і внутрішньої. Зовнішньою називається міграція, при якій перетинаються державні кордони, вона, у свою чергу, поділяється на два основні різновиди - міжконтинентальний і внутрішньоконтинентальний (міждержавну). Стосовно даної країни зовнішню міграцію можна підрозділити на еміграцію, імміграцію і рееміграцію (репатріацію). Людей, які беруть участь в даних видах міграції, відповідно називають емігрантами, іммігрантами і репатріантами.

Крім того, залежно від часу перебування в місці в'їзду переселення підрозділяють на два види: поворотні (тимчасові) і безповоротні (постійні) міграції. Постійні (довгострокові) міграції пов'язані із зміною місця проживання на термін більше року і часто із зміною громадянства.

За формами міграції можна підрозділити на організовані (плановані) і неорганізовані (стихійні). Організована міграція здійснюється за допомогою держави або різних суспільних структур [116, с.57-59].

Особливий вид міграцій населення - це вимушені міграції, тобто ті, що здійснюються під впливом вимушених обставин або стресових умов у вигляді воєн, міжнаціональних конфліктів, політичних або етнічних утисків, депортації або насильницького видворення, загрози фізичного знищення, стихійних бід, екологічних катастроф, і результатом розповсюдження вимушених причин стало збільшення кількості вимушених мігрантів у всьому світі [117].

Деякі вчені підкреслюють, що процес розвитку типологічних уявлень про міграційний рух населення у науковій літературі характеризується недостатньою ґрунтовністю і певною фрагментарністю.

Таким чином, в зарубіжній і вітчизняній науковій літературі існують різні критерії і підходи до типологізації міграційних процесів. Останнім часом все більше дає про себе знати тенденція до стирання очевидних відмінностей між окремими формами міграції, часом непросто визначити їх дійсні мотиви і характер. Відбувається свого роду взаємопроникнення різних форм міграції, межі між ними стають менш чіткими, розмиваються, що ускладнює будь-який аналіз міграції, зокрема й філософсько-правовий.

### **1.3. Концептуально-науковий аналіз генези та становлення феномена трудової міграції**

#### *1.3.1. Філософська і соціально-економічна сутність мотивації трудової діяльності як чинника виникнення трудової міграції*

Глобальна міграційна рухливість населення і передусім значні міграційні переміщення трудових ресурсів за кордон яскраво віддзеркалюють ту ситуацію, що склалася нині у державі на національному та регіональних ринках праці.

Щоб усвідомити, що ми втрачаємо, розглянемо лише один факт із статистичних матеріалів, які стосуються США. На середину 90-х років ХХ ст. тут перебувало 11 млн. іммігрантів, а їхній загальний внесок у казну держави, згідно з оцінками експертів, становив 240 млрд. дол. на рік, із яких вони щорічно

сплачували 90 млрд. дол. податків. На соціальну допомогу іммігрантам уряд щороку витрачав 5 млрд. дол. Віддача від іммігрантів навіть у грошовому вимірі надто велика, щоб нею можна було нехтувати [118, с.3-8].

Але незрівнянно вищим є той внесок, що роблять висококваліфіковані фахівці в розвиток країни. Бюджети переважної більшості країн, що приймають кваліфікованих трудових мігрантів, відчувають позитивний зовнішній вплив не витрачаючи значних коштів на підтримку освіти, тоді як економіка країн-донорів отримує негативний вплив у формі додаткових витрат на освіту робочої сили.

Міграція робочої сили надзвичайно складне суспільне явище, що залежить від сукупності багатьох чинників, які визначають кількісні та якісні характеристики даного процесу. Умовно їх можна розділити на три групи:

- постійні – це природно-кліматичні умови, транспортно-географічне розташування регіонів тощо;
  - тимчасові – статево-вікова структура населення тощо;
  - перемінні – рівень розвитку та структура робочих місць, стан працевлаштування житлом і розвиток соціально-побутової інфраструктури.
- Міграційні процеси справляють істотний вплив на формування, розподіл (перерозподіл) і використання робочої сили.

Міграція особливо активно впливає на підтримку рівноваги між попитом і пропозицією на регіональному ринку праці. Міграційні процеси не лише змінюють обсяг пропозиції робочої сили, але й впливають на її якісні показники. Відомо, що рівень освіти трудових мігрантів значно вищий, аніж більшості населення і це в основному притаманно зовнішнім трудовим мігрантам [119].

Багато наших співвітчизників змушені їхати працювати за кордон у зв'язку з важким економічним становищем в окремих регіонах і в Україні в цілому, а також проблематичністю знайти відповідну роботу у своєму регіоні. Згідно з даними офіційної статистики, чисельність українців, які виїжджають працювати за кордон у середньому в десятки разів перевищує кількість іноземців, котрі приїжджають до нашої країни. Якщо враховувати нелегальну міграцію, то цей розрив буде ще більшим. Вагоме значення має і той факт, що навіть за

низькокваліфіковану і непрестижну роботу за кордоном трудові мігранти отримують у декілька разів вищу заробітну плату, ніж вони могли б отримати вдома [120].

Розглядаючи трудову міграцію як переміщення кількісно і якісно сформованих спільнот індивідів між поселеннями, пов'язане із реалізацією прав і свобод людини і громадянина, насамперед відзначаємо її істотний вплив на об'єктивні умови використання свободи волі, відтворення економічних відносин між людьми. Кількісні та якісні характеристики осіб, які беруть участь у міграційних переміщеннях, спроможні підтвердити використання людським потенціалом населених пунктів прибуття чи вибуття його природних прав.

Одним із визначальних для сучасного міграційного руху населення України мотиваційних чинників виступає правовий і, звісно, економічний, а саме пошук і влаштування на робоче місце, в тому числі із задовільним заробітком, бажано відповідно до фаху, з гідною своїй кваліфікації та спеціальності оплатою праці тощо [121, с.48-58].

За таких умов важливого значення набуває філософське і соціально-економічне з'ясування правової суті мотивації трудової діяльності, що на нашу думку, може сприяти створенню належних умов праці для українського населення у своїй країні, а відповідно зменшити українську трудову міграцію за кордон.

Мотивація трудової діяльності виступає одним з найважливіших чинників економічного зростання суспільства в ринкових відносинах. Це рушійний механізм для отримання швидкої, якісної і творчої віддачі від людської праці в умовах глобальної конкуренції, тим паче, що сьогодні в Україні та деяких інших країнах світу з огляду на демографічну ситуацію, особливої важливості набуває питання ефективного і раціонального використання людського потенціалу.

Проблема трудової мотивації залишається актуальною завжди, незалежно від того, на якому етапі технічного прогресу і економічного розвитку знаходиться суспільство. Актуальність цієї проблеми обумовлена тим, що трудова діяльність – фундаментальна умова існування будь-якого суспільства. Ставлення до праці

істотно впливає на успіх або неуспіх суспільства в його просуванні шляхом економічного і соціального прогресу. Отже, мотивація праці - одне з основних проблемних питань в процесі трансформації економіки і формування нового якісного стану зайнятості. Саме зміни у ставленні до трудової діяльності свідчать про результативність перебудови форм власності і господарювання, а також дієвість ринкових механізмів. Проте нова трудова мотивація виникає в ринкових умовах не автоматично, а тільки за наявності низки сприятливих обставин, особливо тих, які впливають на соціальне самопочуття населення. Тому сьогодні надзвичайно важливо зрозуміти мотиваційні механізми людини, зокрема, досліджувати структуру трудової мотивації людей і особливості їхнього ставлення до праці.

Ставлення кожної людини до праці індивідуальне. Разом із тим, соціальна мотивація є феноменом суспільного життя. Можна виділити три рівні чинників, що формують мотивацію людини до праці. На найзагальнішому рівні таким чинником виступає природа суспільних відносин, в межах яких відбувається трудовий процес. На рівні особливого – це специфіка конкретного виду праці. На рівні одиничного – індивідуальні особливості особи працівника. Ці чинники нерівнозначні. Ті або інші тенденції зміни трудової мотивації залежать, головним чином, від природи суспільних відносин. Другий і третій чинники в даний час активно вивчаються соціологією і психологією праці, а також в руслі теорії менеджменту [122]. Предметом розгляду в рамках філософії є переважно перший чинник [123], філософсько – правова сфера перебуває на етапі неактивного осмислення.

Трудова мотивація – системна категорія, що постійно знаходиться у сфері інтересів суспільних наук, на межах філософії, етики, культурології, соціальної антропології, соціальної психології, релігієзнавства і соціології. Найзагальніші проблеми трудової мотивації вивчає філософія. Етика фокусує свою увагу на працьовитості як чесноті. Культурологія і релігієзнавство аналізують різні культури з погляду того, як в них розуміється і оцінюється трудова діяльність людини. У соціальній психології і соціології трудова мотивація є предметом



емпіричних досліджень, орієнтованих на розкриття її закономірностей [124].

У свідомості деяких людей праця асоціюється з труднощами, із втомою, з необхідністю примушувати себе напружуватися. Але для інших індивідів тривала вимушена бездіяльність є вкрай неприємною, це, не в останню чергу, спонукає їх до пошуку роботи, навіть примушує шукати її закордоном, стаючи трудовим мігрантом. Життєві уявлення про працю зазвичай міняються упродовж людського життя: так, наприклад, у молодій людині перед початком трудової діяльності виникає радісне передчуття самостійної праці, змішане з відчуттям невпевненості і страху. Пізніше може сформуватися розчарування в праці, але до зрілого віку воно, як правило, долається звичкою до своєї професійної діяльності. Натомість, пенсіонери, які закінчили трудову діяльність, досить часто хворобливо переживають своє відлучення від звичних занять [125].

Філософсько – правовий аналіз праці припускає, насамперед, аналіз соціального в змісті даного поняття при обов'язковому врахуванні того факту, що трудова діяльність має свої природно – правові передумови. Суспільний характер праці, його зародження і розвиток на різних етапах еволюції суспільства, мотиви і стимули праці, лінь і трудовий героїзм - це лише незначна частина проблем, що цікавлять філософію, коли вона звертається до аналізу феномена праці загалом та праці трудового мігранта, зокрема.

У всьому цьому різноманітті проблем є одне цікаве питання: що примушує людину трудитися і, що примушує її шукати собі роботу далеко від дому, - стаючи трудовим мігрантом? Інакше кажучи, яка ж природа трудової мотивації з позицій філософії?

Праця - це вид людської діяльності. Діяльність людини не є постійним явищем. Вона виникає, міняється та удосконалюється разом із розвитком соціальних відносин. Крім того, будь-який вид людської діяльності (зокрема і трудова діяльність) припускає діалектичну єдність надіндивідуального (соціального) та індивідуального, об'єктивного і суб'єктивного.

Трудова діяльність, виступаючи різновидом людської діяльності, втілює в собі діалектику духовного і матеріального. Проте слід зазначити, що трудова

діяльність займає особливе місце в структурі людської діяльності, оскільки лише завдяки праці створюється і функціонує середовище, в якому і можливе життя людини та суспільства. Адже всі суспільні відносини формуються тільки у сфері праці, тобто праця формує соціальну структуру суспільства [126].

У праці об'єднуються психіка та фізіологія людини, її інтелект і воля, позбавлені для нас будь-якої єдності, до того часу поки ми розглядаємо їх в простому співіснуванні. Праця – це об'єднуючий потік, в якому зливаються в нероздільне ціле окремі сторони нашої натури, він згладжує відмінності в їх суті в байдужості вироблюваних продуктів [127, с. 47-52].

Певна цінність додається тільки продуктам людської праці, тоді як сама ця праця, що представляє фізіологічну функцію, не може володіти цінністю, що притаманна робочій силі. Робоча сила підтримується в людині завдяки споживанню продуктів, які в свою чергу теж є продуктами людської праці. Перетворення робочої сили в конкретну працю не вимагає нової праці і не являє собою саме по собі ніякої цінності, така цінність утілюється знову і знову в продуктах, створених подібною працею. Тому і підприємець купує власне не працю робітника, а його робочу силу [128].

При цьому праця працівника створює більшу цінність, ніж та, яка закладена в його робочій силі, у формі вартості її змісту; купуючи всю робочу силу за ціною вартості її змісту, підприємець отримує при цьому весь той надлишок, на який цю ціну перевищує ціна кінцевих продуктів праці.

Людину спонукає до активних дій, зокрема й до пошуку праці, необхідність задоволення різних потреб (під потребою розуміється брак чогось, що викликає стан дискомфорту). У випадку трудової міграції це відсутність робочих місць на батьківщині, гідної заробітної плати, джерел для власного існування та утримання сім'ї тощо.

Саме тому потреби можуть бути природними (у їжі, воді тощо) і соціальними (у визнанні, славі); природженими (у спілкуванні) і набутими (у навчанні); первинними (у чинниках, що забезпечують виживання) і вторинними (в умовах розвитку особи); матеріальними і нематеріальними.

Можна виділити три рівні задоволення потреб: мінімальний забезпечує виживання; нормальний підтримує у працівника здатність з належною віддачею трудитися і відображається у споживацькому бюджеті; рівень розкоші, коли задоволення потреб стає самоціллю або засобом демонстрації високого суспільного становища.

При усвідомленні природних прав у людини виникає бажання їх задовольнити, а, отже, інтерес до того, що дозволить це зробити. Таким чином, причини того або іншого типу поведінки людей визначаються в кінцевому результаті їхніми інтересами. Проте інтереси можуть вплинути на поведінку людей, стати їх внутрішніми і зовнішніми мотивами (спонукальними моментами, що керують вчинками людей і викликаними до життя збігом внутрішніх і зовнішніх обставин) тільки у разі реальної можливості їх здійснення і досягнення бажаного. Мотиви працівників багато в чому залежать від віку, статі, соціального становища [129, с.54].

Мотиви можуть бути зумовлені правом людини володіти якимись об'єктами, що не належать йому, або навпаки – уникнути цього; отримувати задоволення від об'єкту, що вже є у нього, який він бажає зберегти, або незручностями, які приносить володіння ним, а отже – прагненням його позбавитися. Наприклад, цікава робота приносить людині насолоду, і вона готова часто трудитися буквально задарма; або ж навпаки, вона згодна на все, лише б її не робити.

Процес, у рамках якого формуються умови, що спонукають людей до діяльності, в єдності мети індивіда і організації, отримав назву мотивації. Мотивація праці – це прагнення працівника задовольнити потреби (отримати певні блага) за допомогою трудової діяльності. У структуру мотивації праці необхідно включити: потребу, яку хоче задовольнити людина; благо, здатне задовольнити цю потребу; трудова дія, необхідна для отримання блага; витрати матеріального і морального характеру, пов'язані зі здійсненням трудової діяльності.

Мотиви праці формуються, якщо у суспільстві (або суб'єкта управління) є природний набір прав, відповідний соціально обумовленим потребам людини, а для отримання цих благ необхідні особиста свобода працівника. Якщо вести мову про українську трудову міграцію, то необхідно зазначити, що такими благами, безумовно, є захист свободи індивіда за кордоном, втілена гуманістична природа права, якої трудовий мігрант, на жаль, не може отримати у себе в державі.

Із зазначеного вище можемо зробити висновок, що мотивація трудового мігранта включає три рівні: перший (початковий рівень мотивації) відображає базову категорію – природні потреби; другий рівень мотивації поведінки людини пов'язаний з її правами; третій рівень мотивації – цінності і ціннісні орієнтації.

Процес мотивації складається із двох елементів: зовнішнього цілеспрямованого впливу на людину за допомогою відповідних умов і його внутрішньої психологічної діяльності щодо формування механізму мотивації (вибір цілей, їх впорядкування, розробка програм досягнення) *(додаток Д)* [130, с.76-80].

Отже, мотивація може бути внутрішньою (ставлення до справи, моральні зобов'язання тощо) і зовнішньою (дії інших людей, можливості, що надаються). На основі внутрішньої мотивації люди діють спокійніше, швидше, добросовісніше, витрачають менше сил, краще засвоюють завдання і знання.

Таким чином, досягти від них бажаного рівня результативності поведінки можна двома шляхами: підібрати людину із заданим рівнем внутрішньої мотивації або скористатися зовнішньою за допомогою стимулів. Саме таким має бути підхід нашої держави до тих українських трудових мігрантів, яких вона намагається в умовах демографічної кризи та браку робочої сили, повернути в Україну. Адже нині загальна ситуація на українських ринках праці оцінюється мешканцями України вкрай негативно. Три чверті дорослих жителів країни впевнені, що знайти роботу, яка відповідає їхнім професійним можливостям і кваліфікації та оплачується належним чином, в Україні вельми важко. Однак, на думку кожного другого (56,5%), влаштуватися на робоче місце, що вимагає від працівника рівня кваліфікації, яким він володіє, проте не гарантує достатнього

заробітку, також нелегко. Про труднощі працевлаштування не за фахом, однак із гарантією достатньої оплати свідчать семеро з десяти, а кожен другий мешканець країни працездатного віку (56,4%) певний, що важко знайти будь-яку роботу. На їх думку, безробіття загрожує перш за все особам передпенсійного віку, інвалідам, жінкам із малолітніми дітьми, а також тим, хто часто хворіє [131, с.136-140].

Підсумовуючи можемо констатувати, що співвідношення різних мотивів, що впливають на природні права людей, утворює його мотиваційну структуру, яка достатньо стабільна, але піддається цілеспрямованому формуванню, наприклад, в процесі виховання. У кожної людини вона індивідуальна і зумовлюється безліччю чинників: досягнутим рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією, посадою, цінностями тощо [132, с.80-83]. Такими ж різноманітними є й мотиви здійснення людиною трудової міграції.

### *1.3.2. Трудова міграція як суперечлива єдність інтеріогенеративної та екстеріогенеративної сутнісних форм*

В основі механізму міграції населення лежать територіальні відмінності умов відтворення населення. Вузьке розуміння цих умов, що проявляється передусім в ототожненні їх з рівнем життя, істотно знижує евристичний потенціал даної категорії. Як і в будь-якій іншій складній формалізованій системі, в ній завжди наявні положення, які не можуть бути доведені (спростовані) засобами даної системи. Категорія умов відтворення населення виступає доповненням до категорії структури відтворення населення. При визначенні умов відтворення населення розуміння умов як зовнішнього оточення, зовнішніх детермінуючих факторів, що впливають на функціонування і розвиток власне відтворення населення як рівнопорядкового з елементом, що вивчається, в системі більш високого рівня, виходячи з деморепродуктивного ефекту праці, апріорі є несприятливим. Оскільки докладаючи працю до зовнішніх предметів, індивід впливає тим самим на себе, змінюючи свої властивості-якості. Умови відтворення

населення – це не інші системи, з якими взаємодіє система відтворення населення, а їх компоненти, що включені в систему відтворення населення. Взаємодії інших систем (правової, соціально-економічної, екологічної та інших) з системою відтворення населення необхідно розглядати не тільки в плані густоти (що поки домінує), але й в плані демографічної ємності даних систем.

Концепції міграції населення як теоретичні конструкції розрізняються мірою абстрагування. Досить широко поширена концепція факторів виштовхування і притягування, яка є однією з найменш абстрагованих та базується на конкретному емпіричному матеріалі. В цьому її сила і її слабкість. На відміну від концепцій міграції населення, які є похідними від економічних теорій (складовими цих теорій), достовірність концепції факторів міграції обмежується певним, невеликим (в історичному плані) проміжком часу. Оскільки фактори виштовхування і притягування тісно взаємопов'язані, жорстке розділення їх втрачає будь-який сенс. Проте для вирішення окремих конкретних завдань розгляд їх поодиночі все ж є бажаним. Комплекс факторів виштовхування населення є різним, однак провідну роль в його складі за всіх обставин відіграють трудові фактори. Сказане належить як до трудової міграції, так і до міграції взагалі, щоправда, більш опосередковано. В ринковій економіці (а Україна проголошена країною з ринковою економікою) фактори трудової міграції фокусуються на ринок праці [133, с.150].

Існують різні розуміння меж ринку праці. Найбільш придатним для даного дослідження можна вважати те, що виводить зайнятих економічною діяльністю поза ринок праці. Продаж робочої сили нижче її вартості, коли заробітна плата не покриває витрат на просте відтворення в ринковій економіці, не може бути довготривалим. До основних працеринкових факторів, які виштовхують на роботу з України за кордон, належать такі, як власне безробіття, його територіальні відмінності, зайнятість на робочих місцях із низькою оплатою праці, поляризація населення за доходами.

Збереження повної зайнятості, реалізація права людини на працю, має бути безумовно найпріоритетнішим завданням сучасної економічної політики держави

[134, с.10].

Забезпечення продуктивної зайнятості передбачає досягнення такого стану, при якому тимчасове безробіття зумовлюється тільки власним бажанням або пошуком більш престижної роботи з більш високою оплатою праці [135, с.252].

Визнання безробіття невід'ємним атрибутом ринкової економіки ставить на порядок денний завдання визначення так званого оптимального рівня безробіття, необхідного для стимулювання функціонування ринкових відносин. Його величина за наявними оцінками коливається у межах 3,7 – 4% [136]. Вважається, що безробіття в межах 4 – 5% можна вважати нормальним (не надто проблемним) [137, с.48]. Рівень безробіття, після досягнення якого можуть відбуватися соціальні потрясіння, для такої, наприклад, країни, як Російська Федерація, згідно з оцінками більшості дослідників, коливається у межах 10 – 12% [138, с.71]. Навіть у розвинутих ринкових економіках десятивідсотковий рівень реального безробіття оцінюється як надзвичайна ситуація [139, с.62]. Аналогічний показник для України буде таким самим або навіть дещо більшим, ніж у Російській Федерації [140, с.117], через характерну для ментальності українського населення невибагливість, терпимість, надії на майбутнє. Егоїзм, який лежить в основі обивательської психології, підштовхує індивіда в ситуації вибору не до колективних дій протесту, а до пошуків індивідуального порятунку: або компроміс, або підкорення, або еміграція [141, с.37-38], в тому числі тимчасова. Зайнятість у неформальній сфері не може оцінюватися не інакше як негативно. Проте на певних етапах соціально-економічного розвитку вона виступає амортизатором соціальної напруги.

Відповідно до результатів загальнонаціонального соціологічного моніторингу, що забезпечується Інститутом соціології НАН України, досвіду тимчасової трудової міграції за кордон набули члени 10,2% українських сімей. Оскільки в країні нараховується приблизно 15 млн. сімей, це означає, що з метою заробітку за кордон виїжджали принаймні 1,5 млн. осіб. Деяке уявлення про інтенсивність поїздок за кордон, у тому числі з метою заробітку, можна скласти на основі статистики перетинів кордону. На підставі досліджень, здійснених

центрами зайнятості низки областей за дорученням Міністерства праці та соціальної політики України, зроблено висновок, що загальні обсяги трудової міграції з України не перевищують 2 млн. осіб [142]. Певне уявлення про масштаби трудової міграції дають дані прикордонної статистики в комбінації з результатами соціологічних опитувань міжнародних пасажирів у пунктах перетину кордону, які засвідчують, що з метою працевлаштування і торгового бізнесу здійснюються відповідно близько 4 і понад 16% виїздів на західному кордоні та 14 і 25% – на східному. Враховуючи не однакову інтенсивність руху на різних ділянках кордону, а також той факт, що щорічно українці понад 15 млн. разів виїжджають за кордон, можна підрахувати, що громадяни України приблизно 1,4 млн. разів на рік залишають країну з метою працевлаштування і близько 3 млн. – з комерційними цілями [143, с.96-105].

Серед основних причин зовнішньої трудової міграції населення України, які мають в основному економічний характер, можна зазначити такі:

- низький рівень економічного розвитку України і, відповідно, умов життєдіяльності порівняно з розвинутими країнами;
- низька вартість робочої сили відносно країн, куди мігрує населення України;
- безробіття та високий рівень бідності в Україні;
- вплив міжнародного руху капіталу і транснаціональних корпорацій [144].

Міграційна рухливість взагалі у світі характеризується зростанням міграційних потоків, у тому числі і через Україну завдяки її особливому географічному й економічному становищу.

Останні десять років в Україні спостерігається підвищення мобільності трудових ресурсів, особливо висока інтенсивність закордонних трудових поїздок, помітно знизилась інтенсивність стаціонарної міграції (яка пов'язана зі зміною прописки та фіксується державною статистикою) [145, с.37-40]. Водночас, широкого розвитку набула майже відсутня за радянських часів форма міграційного руху населення – трудова міграція. З огляду на сказане вище, можна визначити наступні негативні ознаки підвищення міграційної рухливості



населення України:

– негативний вплив міждержавної міграції на чисельність населення. Українські вчені прогнозують, що у 2026 р. населення України зменшиться до 42 млн. осіб. А зростання рівня міграції з України означатиме, що населення країни скорочуватиметься дедалі загрозливішими темпами, особливо зважаючи на тенденцію до збільшення кількості трудових мігрантів, які назавжди залишаються в країнах, куди вони виїхали на заробітки [146, с.48-49];

– утрата через зовнішню трудову міграцію висококваліфікованої робочої сили і передусім наукових кадрів. За даними Держкомстату України, починаючи з 1997 р. по 2003 р. за кордон офіційно емігрувало майже дев'яносто тисяч громадян України з вищою освітою та майже сто двадцять вісім тисяч із незакінченою вищою та середньою освітою. Упродовж останніх десяти років за кордон емігрували 574 доктори наук та 907 кандидатів наук, третина з них – це перспективні фахівці до сорока років. У спеціальній доповіді Уповноваженого з прав людини наводиться така цифра експертної оцінки, яка свідчить, що у зв'язку з виїздом наукових та висококваліфікованих спеціалістів втрати України в грошовому еквіваленті становлять понад 1 млрд. дол. США на рік. За останні роки Україна, надавши інтелектуальну допомогу майже всім розвинутим країнам світу, сама опинилася перед проблемою збереження свого людського та інтелектуального потенціалу, адже до 30% українських учених працюють сьогодні на економіку зарубіжних країн [147, с.15];

– підвищення відсотка трудових мігрантів із прикордонних і депресивних регіонів;

– зростання обсягів трудової міграції до країн Західної Європи, що ставить перед ними принаймні дві актуальні проблеми: що робити з мільйонами людей, які прагнуть отримати доступ до західних економічних можливостей, свобод та соціальних пільг, та яким чином забезпечити безконфліктну та ефективну інтеграцію трудових мігрантів у нові суспільства.

На наше переконання, явище трудової міграції повинно досліджуватися на основі з'ясування суперечливої єдності як внутрішніх, так і зовнішніх сторін його

характеристики, що проявляються у суспільному житті. В якості останніх можуть бути представлені такі форми трудової міграції, які можна класифікувати за: територіальною спрямованістю працеміграційних потоків; категоріями працівників (працівники-мігранти, сезонні працівники, стажисти, які працюють за наймом, особи, зайняті у межах договорів підряду); статево-віковою структурою трудових мігрантів; освітнім рівнем; тривалістю виконуваних за кордоном робіт; видами діяльності тощо. Саме ці форми виступають проявами сутності трудової міграції. Згадка про них на стадії з'ясування суті явища трудової міграції не є випадковою чи формальною. Завжди першим щаблем пізнання будь-якої сутності виступає стадія емпіричного аналізу, коли за формою виявлення, що є видимою стороною дійсності, з'ясовується глибинна суть явищ і процесів, а лише згодом здійснюється зворотній рух, який дозволяє виявити чому і яким чином глибинна сутність отримує саме таку, а не іншу форму виявлення [148, с.37-40].

Якщо форми виявлення трудової міграції, завдяки своїй очевидності (адже вони виступають на поверхні явищ суспільного життя) особливих дискусій серед дослідників не викликають, то проблеми особистої свободи трудової міграції, на наш погляд, належним чином ще навіть і не поставлені. Адже категорія „трудова міграція” є економічною абстракцією такого типу зв'язків, які зумовлені розвитком сучасних глобалізаційних процесів. Це поняття адекватне новітнім інтеграційним економічним системам [149, с.73-79].

З філософсько-правових позицій трудову міграцію можна характеризувати, перш за все, як суперечливу єдність інтеріогенеративної та екстеріогенеративної сутнісних форм (з огляду на причини виникнення).

Інтеріогенеративна (з англ. *interior* – внутрішній, *generative* – той, що породжує) форма та відповідна їй інтеріогенеративна частина міграційного потоку визначаються необхідністю та можливістю здійснення міждержавного руху робочої сили всередині інтегрованих економічних систем. Ключовою характеристикою інтеріогенеративного міграційного потоку є те, що він забезпечує збалансованість ринків праці в інтегрованих системах (наприклад, у Європейському Союзі), усуваючи наявні диспропорції при використанні

трудового потенціалу, які були спричинені нерівномірним розвитком країн інтегрованої системи, неспівпаданнями у часі фаз економічного циклу, асинхронністю заходів економічної політики різних країн інтегрованої системи щодо створення сприятливого інвестиційного клімату, відмінностями у заходах соціальної політики цих держав.

Своєю чергою, екстеріогенеративна (з англ. exterior – зовнішній, generative – той, що породжує) форма та відповідна їй екстеріогенеративна частина міграційного потоку породжені дією чинників зовнішнього, стосовно інтегрованої системи, характеру дії. Якщо інтеріогенеративна трудова міграція є внутрішньою необхідною, а тому природною частиною міграційного потоку, то екстеріогенеративна – зовнішньою, а тому надлишковою його частиною. Ці форми знаходяться у внутрішній суперечливій єдності. Така двоякість і пов'язаний з нею поділ трудового міграційного потоку на інтеріогенеративний та екстеріогенеративний зумовлені наявністю інтегрованих економічних систем [150, с.67-73].

Визначення суперечливої єдності інтеріогенеративної та екстеріогенеративної форм як сутнісних форм трудової міграції викликане необхідністю з'ясування якісних відмінностей саме сучасного етапу здійснення трудових міграційних процесів. Проблема лише в тому, що цьому явищу притаманні такі риси, яких не було і не могло бути на попередніх етапах історичного розвитку. Саме з кінця XIX ст. до першої половини XX ст. трудова міграція визначалася чинниками економічного та політичного біженства, возз'єднанням сімей, релігійними і расовими мотивами, природними та соціальними катаклізмами. Інстинкт самозбереження, пошук кращого майбутнього для себе, своїх сімей, релігійних та національних кланів змушував людей мігрувати. Окрім того, нерівномірність економічного розвитку країн „світового центру” та „світової периферії” продовжує посилюватися, що безперечно посилює і мотивацію щодо міграції населення з периферійної частини світу до зони країн світового центру [151]. Цей процес, як правило, супроводжується вибухом масових і потворних форм так званої нелегальної

міграції, перетворюючи дану проблему у проблему загальносвітової безпеки. Але, починаючи з другої половини ХХ ст., в міжнародних економічних відносинах паралельно з дією чинників традиційного міграційного потоку започаткував свою дію і новий чинник розвитку трудових міграційних процесів, породжений формуванням у різних регіонах світу міжнародних економічних угруповань. Найбільш рельєфних і глибоких форм міжнародна економічна інтеграція набула у Західній Європі [152, с.53-80].

Створення спочатку Спільного ринку, який згодом перетворився у Європейський Союз [153, с.553-699], означало зняття бар'єрів на шляху міждержавного руху не тільки товарів і капіталів, а й робочої сили. Таке право на переміщення населення перетворилося в одну із сутнісних рис характеристики сучасних міжнародних інтегрованих систем. Рух робочої сили перестає бути одновекторним і набуває флуктуаційного, маятникоподібного характеру, „обслуговуючи” країни Європейського Союзу, як країни, до певної міри, замкнутої системи. Іншою стає і мотивація трудової міграції [154, с.413].

Основоположними мотивами трудової міграції виступають наявні відмінності економічних, соціальних та правових параметрів в середині інтегрованої системи. Останні набувають інтеріогенеративного характеру, звідси і сам міграційний потік може бути визначений як інтеріогенеративний. На відміну від нього мотиви традиційної трудової міграції тепер окреслюються як екстеріогенеративні. Таким чином, сутнісна оцінка теперішнього етапу історичної еволюції процесу трудової міграції не може бути визначена однозначно, на основі тільки видозмін кількісного характеру. Якісна зміна полягає у тому, що сучасний трудовий міграційний процес характеризується як збереженням традиційних мотивів виїзду, так і стрімким посиленням маятникоподібного переміщення працездатного населення під впливом розвитку інтеграційних процесів [155]. Ця двоякість мотивації трудової міграції дозволяє розглядати її крізь призму особистої свободи у єдності інтеріогенеративної та екстеріогенеративної форм.

З'ясування суперечливої єдності сутнісних форм міграції має виняткове значення і для дослідження глибинних філософсько-правових основ українського

феномена трудової міграції. Україна визначила свій європейський вибір, тому в міру поступового просування в напрямі європейського економічного середовища весь міграційний потік набуватиме все більш викристалізованих форм інтеріогенеративного та екстеріогенеративного характеру, що своєю чергою сприятиме більш обґрунтованій політиці правового регулювання трудових міграційних процесів.

Міграційну активність робочої сили визначають в основному еконо-мічні та соціальні чинники, які на конкретному історичному етапі економічного розвитку та розміщення продуктивних сил країни чи регіону можуть змінюватися, посилюючи або стримуючи трудову міграційну активність населення. Територіальні відмінності в соціально-економічному розвитку районів та областей України, зумовлюючи різний рівень життя населення, є також причиною значних трудових міграційних переміщень. Адже інтенсивність прояву, спрямованість та якісний склад трудових міграційних потоків, відсоток мігрантів у трудових ресурсах, фактори, що впливають на трудову міграцію в окремих регіонах та місцях виходу і входу трудових мігрантів, значно відрізняються від інших регіонів. Це пояснюється різним рівнем їх економічного розвитку, структурою населення, природно-географічними умовами, національно-побутовими особливостями тощо [156, с.121-146].

Стосовно нинішніх умов міграційна політика держави повинна передбачити систему правових, адміністративних, організаційно-фінансових заходів, а також інформаційне забезпечення урядовими структурами, громадськими організаціями і об'єднаннями упорядкування міграційного простору, регулювання міграційного руху населення з позицій національних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структури. Режим і заходи державної міграційної політики мають досить ретельно відстежувати міграційні процеси, їхні сучасні тенденції і явища, оперативно реагувати на зміни та контролювати їх з метою підпорядкування загальнонаціональним і регіональним інтересам та особистим потребам мігрантів.

Із набуттям державного суверенітету в 1991 р. Україна почала проводити

самостійну міграційну політику з метою захисту інтересів країни та зовнішніх мігрантів у рамках міждержавних норм регулювання міграцій. Проте на початку 90-х і в перші роки державності зовнішні міграційні потоки (імміграція, еміграція) як в Україну, так і з неї до країн СНД, Балтії та далекого зарубіжжя, а також зовнішня трудова міграція українських громадян характеризувалися самоплинністю і практично державою та її органами не регулювалися [157, с.99-102].

За таких умов міграційні процеси, що стихійно народжуються та розвиваються, отримують стабільні незадовільні параметри, сукупність закономірностей і тенденцій яких набуває конкретного змісту та спрямованості. Це завдає шкоди як безпосередньо інтересам трудових мігрантів, так і колективним, регіональним і державним інтересам. Тобто за таких умов процес трудової міграції стає саморегульованим механізмом, зорієнтованим на виїзд громадян України за кордон, їх самоутвердження поза межами своєї батьківщини.

Провідними в системі заходів міграційної політики щодо управління трудовим міграційним рухом населення в умовах перехідної економіки виступає право власності на засоби виробництва, землю, житло, інше рухоме і нерухоме майно, розподілу і споживання валового національного продукту та інші соціально-економічні відносини, а також сімейно-побутові, родинні, духовні, національно-етнічні. Це стосується прав внутрішніх трудових мігрантів і емігрантів, значною мірою впливаючи на зовнішні і внутрішні міграційні процеси. Щодо останніх, то соціально-економічна система, в межах якої здійснюються внутрішні міграційні переміщення населення, має включати в себе територіальний розподіл робочих місць із урахуванням якісної структури трудових міграційних потоків, наявність і розміщення упорядкованих об'єктів житла, соціальної інфраструктури, природне середовище, рекреаційне забезпечення тощо [158, с.161-172].

З огляду на вищесказане завдання міграційної політики держави полягають у тому, щоб, спираючись на наявні науково-технічні та організаційно-фінансові засоби, досягти правового упорядкування міграційного простору країни і взяти під дієвий державний контроль трудові міграційні процеси.

Вирішальна роль у регулюванні трудових міграційних процесів як загалом у країні, так і в її окремих регіонах належить управлінню соціально-економічними факторами, тобто такими умовами життя і трудової діяльності людей, які можуть змінюватися в результаті перерозподілу капітальних вкладень, фонду заробітної плати, суспільних форм споживання. Принагідно зазначимо, що в умовах перехідної економіки розробка правової політики та її реалізація будуть успішними лише тоді, коли враховуватимуться масштаби, напрями та структура трудових міграційних потоків.

Зовнішні трудові міграції працересурсного потенціалу країни нині виконують особливу функцію у реалізації права людини на працю і на цій основі поліпшення матеріального становища, життєвого рівня значної частини населення через його участь у виході на ринки праці країн близького і далекого зарубіжжя. Регулювання соціально-економічних умов міграцій робочої сили має передбачати проведення цілої системи заходів, інженерію і технологію, які будучи адаптовані до ринкових умов господарювання, мають широке коло взаємопов'язаних комбінаційних можливостей, здатних менш болісно, ніж директивне управління, впливати на розвиток постійних і тимчасових трудових міграційних процесів, явищ та тенденцій, які визначають спрямованість і характер просторової у тому числі правової мобільності працересурсного потенціалу країни.

Підсумовуючи викладене вище, можемо зробити висновок, що трудова міграція – складне економічне, соціальне та політичне явище, яке значною мірою впливає на склад трудових ресурсів країн-донорів та країн-реципієнтів, створюючи нову ситуацію на ринках праці, вносячи зміни (не завжди позитивні) у правове, соціальне та політичне життя багатьох країн світу.

### *1.3.3. Трудова міграція як соціально-демографічний процес*

Економісти, політологи, соціологи та інші суспільствознавці прогнозують, що у XXI ст. динамічний розвиток матимуть дві чи не найголовніші, хоча й суперечливі одна одній, світові тенденції. Перша – це глобалізація усіх ділянок

суспільного життя (економіки, освіти, науки, культури, торгівлі, засобів масової інформації тощо), про що йшлося у попередньому розділі. Друга – ренаціоналізація як процес відродження (виникнення) нових національних держав і зростання їх ролі через розвиток інтелекту власних народів та створення на його базі інноваційних спільнот. Якщо перша буде вагоміше впливати на уніфікацію світу, інтернаціоналізацію усіх сфер діяльності окремих народів (народностей), а національні кордони не зможуть стати їй на заваді, то друга – більше пов’язана зі збереженням національної ідентичності як чинника розвитку різноманітності світу.

За обох названих світових тенденцій демографічний фактор відіграватиме першорядну роль у загальноцивілізаційному та національному поступі, оскільки, на думку російського дослідника С. Губанова, головною “виробничою силою завжди буде людина, озброєна засобами виробництва. Інформаційне забезпечення допомагає людині при здійсненні цілеспрямованої трудової діяльності, але не виконує її замість людини” [159, с.39]. С. Губанов не лише критикує загальноприйнятту концепцію постіндустріального та інформаційного суспільства, називаючи її евристично безпорадною та безсилою, але й виступає проти модної тепер теорії деіндустріалізації, адже високі технології заперечують стару індустріальну базу саме за допомогою неоіндустріалізації.

На переконання цього автора, індустріальну епоху в розвитку продуктивних сил змінює технотронна, коли індивідуальне ручне управління виробничими процесами відходить у минуле. Натомість дедалі інтенсивніше здійснюється становлення виробничого апарату, де управління автоматизованими системами машин відбувається за допомогою самих машин. Отже, продуктивні сили та виробничі відносини перетворюються в інтегровані, а безпосередній суб’єкт трудової діяльності стає представником сукупного або асоційованого працівника, що формується.

У даній концепції, на наш погляд, дещо надмірно перебільшені акценти на місце та роль інформації, а не на інтелект нації у забезпеченні науково-технічного прогресу як рушія подальшого розвитку суспільства в цілому. Зараз у системі



рушійних сил найефективнішою є ланка “інформація – інтелект – нація – інноваційне суспільство” [160].

Більш збалансованим стосовно даної проблеми є підхід Ю. Яковця, який стверджує необхідність формування так званого шостого технологічного укладу та базових інновацій, що будуть в найближчій перспективі визначати конкурентоспроможність товарів і послуг на високому технологічному світовому ринку. Необхідно також розвивати п'ятий технологічний уклад, безпосередньо пов'язаний з прогресом індустрії і який зберігає значну питому вагу в решті секторів світового та особливо внутрішнього ринку [161, с.4]. Отже, йдеться не про безплідне дискутування щодо того, як правильніше назвати сучасний етап розвитку рушійних сил, а про стратегічні напрями науково-інноваційного прориву, використання яких конкретним суспільством, державою, нацією дозволить їм забезпечити надійне місце в системі міжнародного розподілу праці.

У цілому формування внутрішньо суперечливої, несамореалізовано особисті, в тому числі й щодо виконання певних соціальних і професійних функцій, зовсім не сприяє нарощуванню інтелектуального потенціалу країни, “виживанню” її економічної системи за сучасного міжнародного перерозподілу робочої сили. Необхідність інтенсифікації саме інтелектуальних зусиль українського суспільства диктується також посиленням демографічної кризи в країні, що різко звужує фізичні межі відтворення народонаселення як біосоціальної основи становлення його інтелектуального потенціалу. В найзагальнішому вигляді народонаселення визначається як складна, порівняно стійка сукупність людей, що природно-історичним чином формується і безперервно самовідтворюється в процесі виробництва та відтворення безпосереднього життя як основний матеріальний компонент людського суспільства [162, с.251].

В умовах ринкового попиту вплив демографічних процесів на задоволення потреб різних соціальних груп населення унікальний і потребує у тому числі правових рішень органів керування. Координація складних процесів становлення ринкової економіки, розвиток принципово нових виробничих відносин вимагає

даних про склад населення, його соціально-демографічних характеристик і розміщення за регіонами. Основними причинами відставання координації ринкового попиту за командно-адміністративної системи були відсутність протягом багатьох років обліку потреб населення і темпів соціального, демографічного розвитку. За ринкових відносин треба чітко уявляти, що таке ринковий попит і його задоволення.

На цивілізованому ринку праці обертається специфічний товар – робоча сила, що на відміну від інших товарів після продажу не переходить у власність роботодавця. Через ринок праці роботодавці визначають вимоги до робочої сили, які виявляються в індивідуальному підході до кожного працівника, а саме: спеціальної освіти, ділових якостей, стану здоров'я, професійної підготовки. Такі вимоги реалізуються через систему оплати праці в поєднанні матеріальних і моральних стимулів. Зростання безробіття розширює межі вибору роботодавцями робочої сили, що дає змогу диктувати свої умови приймання на роботу, коли це стосується працівників малокваліфікованої праці. Тоді ринковий попит на робочу силу можна характеризувати специфічним співвідношенням попиту та пропозиції, що виражається в зміні якісних параметрів переходу робочої сили до іншого кваліфікаційного складу працівників.

Статеві-вікова структура населення та демографічні процеси, що відбуваються в країні, впливають на ринковий попит різних груп населення і соціально-економічну ситуацію у державі. Сучасна структура населення несе в собі наслідки командно-адміністративної системи керування економікою і тому з її допомогою можна проаналізувати колишні та майбутні демографічні процеси. Значна залежність демографічних процесів та економічної активності населення формуються залежно від існуючої структури населення. Так, останнім часом спостерігається депопуляція в деяких регіонах і загалом в Україні. Головною причиною депопуляції є зниження природного приросту населення, оскільки рівень народжуваності лише за один рік знизився із 8,3 до 7,6 дітей на 1000 жителів, а показник смертності збільшився з 14,3 до 16,4.

Систематичне зменшення чисельності населення є звуженим

демографічним процесом відтворення населення. Його скорочення за останні роки становило від 350 до 400 тис. осіб щороку, а за рахунок міграційних процесів – від 50 до 100 тис. осіб. Позитивним моментом у зміні демографічних тенденцій можна назвати зниження демографічного навантаження на осіб працездатного віку непрацездатним населенням. Розрахунки прогнозу демографічних процесів на наступні п'ять років свідчать, що вікова група працездатного населення збільшуватиметься, а виходитимуть з цієї групи нечисленні прошарки населення до інших статево-вікових груп. Надалі очікується збільшення демографічного навантаження на населення в працездатному віці. З огляду на це зауважимо, що чисельність населення в допрацездатному віці в структурі демографічного навантаження поступово знижується, а питома вага осіб пенсійного віку постійно збільшується в основному в міській місцевості.

Основним чинником демографічного старіння населення є зменшення народжуваності, що впливає на природний рух населення. Якщо в структурі населення вікова група понад 55 років становить 7%, таке населення вважається старим. Надалі старіння населення поглиблюватиметься, оскільки народжуваність безперервно знижується, і найближчим часом негативна тенденція зберігатиметься [163, с.12-19].

Попри негативні демографічні процеси чисельність трудових ресурсів упродовж п'яти років залишається на рівні 30 млн. осіб, а в самій структурі через демографічні процеси чисельність населення в працездатному віці збільшилася. В останні роки триває процес структурного перерозподілу населення, зайнятого в сферах і галузях економіки та інших видах діяльності.

Розвиток ринкових відносин і підприємництва породили таке явище зайнятості як часткова та тіньова зайнятість, що виявляється у переведенні працівників на скорочений робочий день, неповний робочий тиждень, надання тривалих адміністративних відпусток без оплати праці. У деяких випадках часткову зайнятість не варто розглядати як негативне явище, і тому вона має законодавчо регулюватися. Таке явище, як безробіття поставило непросте завдання перед системою професійної перепідготовки безробітних, яка мусить

вчасно реагувати на ринковий попит у працівників різних спеціальностей.

Часткова і тіньова зайнятість, їхнє застосування у виробничій практичній практиці знижують соціальну напруженість у галузі та регіоні, а також у країні загалом. Доцільно визначити правові і економічні механізми щодо узаконення форм зайнятості для різних форм власності. Держава має проводити активну політику ефективної зайнятості зі збереження наявних і створення нових робочих місць. Це потрібно для того, щоб оперативно реалізувати право на активну трудову діяльність, а також забезпечувати допомогу тим, хто втратив роботу на рівні достатнього забезпечення прожиткового мінімуму. Така політика зайнятості передбачає встановлення податкових пільг для акціонерів, підприємців і державних підприємств, що зберігають ефективні та створюють нові робочі місця [164].

Серед ринкових стимулів щодо шляхів досягнення цілей підприємцем є розвиток демографічних процесів і формування соціально-економічних груп. На ринку праці роботодавці потребують конкурентоспроможну робочу силу, і тому ринковий попит набуває різних форм. З моменту виникнення теорії людського капіталу підприємці та акціонери розуміють, що високий рівень освіти і професійної підготовки є надзвичайно важливим чинником економічного процвітання підприємства.

Розвиток кадрового потенціалу різних сфер економіки та підвищення конкурентоспроможності працівників, а також формування ефективної структури зайнятості населення мають бути спрямовані на забезпечення вищого рівня життя та підвищення доходів населення, за рахунок стимулювання трудової активності населення. На стан ринкового попиту впливають передовсім демографічні процеси, що є природною основою цивілізованого ринку праці, зайнятості населення, безробіття та політики держави на ринку праці. Кожна форма ринкового попиту має позитивний і негативний аспекти ринку праці. Негативні демографічні тенденції підвищують ціну робочої сили (хоча високий рівень безробіття не сприяє цьому), а також кардинально змінюють ситуацію на ринку праці [165].

Очевидно, сучасна демографічна політика в Україні, усіх її регіонах повинна спрямовуватися на забезпечення прав і свобод громадян, котрі були б спроможними забезпечити в сукупності з використанням інноваційних моделей розвитку в усіх сферах суспільної діяльності ефективність цієї діяльності. Отже, під час планування заходів демографічної політики в сучасних умовах особливу увагу слід зосередити на необхідності збереження (а в міру можливості – і нарощування) вже досягнутого рівня розвитку якісної визначеності трудового потенціалу.

Дослідження тих чи інших аспектів формування та функціонування трудового потенціалу показують, що він в Україні протягом останніх десятиліть зазнав відчутних втрат. Йдеться, насамперед, про суттєве погіршення стану здоров'я населення, емпіричними референтами чого виступають зростання його смертності та захворюваності. Зокрема, встановлено ієрархію та динаміку основних причин смертності. Якщо в 1985 році на 100 тис. постійного населення від хвороб органів кровообігу померло 755 осіб, то в 2002 р. – вже 942 особи (зростання майже на 25%), від новоутворень, переважно злоякісних, відповідно – 170 і 199 осіб (зростання на 17,4%), від нещасних випадків, травм і отруєнь – 98 і 149 осіб (зростання приблизно в 1,5 рази), від хвороб органів дихання – 93 і 77 осіб (зниження на 17,2%). Подібна градація основних причин смертності характерна для більшості регіонів, окрім Західного, серед областей якого (5 з 7) на третє місце вийшла смертність від хвороб органів дихання.

Структура основних причин смертності має високий рівень кореляції з поширеністю в країні тих чи інших різновидів захворюваності. В медичній статистиці прийнято реєструвати захворюваність за класами хвороб (здебільшого виділяється 15 головних позицій), причому фіксується вона як в абсолютних цифрах, так і в кількості вперше зареєстрованих випадків захворювань з розрахунку на 100 тис. населення. Аналіз даних стосовно цього питання свідчить, що в країні впродовж 90-х років зростала захворюваність населення з більшості виділених класів хвороб, а саме з 11 позицій. І лише з чотирьох позицій відзначалося певне зменшення захворюваності. Тенденції щодо поширення

особливо небезпечних захворювань спостерігаються в усіх регіонах, але і тут можна виділити своєрідних “лідерів”. Так, СНІД швидшими темпами поширюється в Причорномор’ї, на Донбасі, в Нижньому Придніпров’ї та в м. Києві, в той час як активна форма туберкульозу – в південно-східних та південних областях, а також на Житомирщині. Дещо краще становище із захворюваністю з більшості позицій в Західному регіоні. Але ситуація і тут погіршується. Наприклад, у Львівській та Рівненській областях у 2000 р. на обумовлену кількість населення припадало 65–65,7 випадків уперше встановленого діагнозу захворюваності на активний туберкульоз, що перевищувало аналогічний загальнодержавний показник, який дорівнював 60,4 випадків. Зауважимо також, що на Львівщині захворюваність на активний туберкульоз у 2000 р. у порівнянні з 1990 р, зросла більше, ніж удвічі [166, с.414].

Розглянуті вище деякі особливості демографічного розвитку країни переконливо свідчать про необхідність здійснення такої політики, коли її основні важелі набули б виразного соціально-економічного характеру. Однак за будь-яких умов демографічна політика буде успішною тоді, коли економічні механізми її втілення органічно поєднуються з механізмами мотиваційними, що виступають у ролі індикатора ступеня сприйняття цієї політики населенням, усвідомлення відповідності її потребам, правам та прагненням людей. За основу такої політики, очевидно, повинні бути прийняті заходи, спрямовані на зміцнення здоров’я населення і забезпечення необхідного рівня загальної та професійної його підготовки, що дозволило б повноцінно функціонувати трудовому потенціалу суспільства за рахунок пріоритетного розвитку його якісної визначеності.

#### *1.3.4. Передумови та джерела виникнення міжнародних трудових міграцій в епоху глобалізації*

Міжнародна міграція робочої сили, що переважає в даний момент серед інших міграційних потоків, надзвичайно важлива складова процесу глобалізації господарського життя світового співтовариства у другій половині ХХ ст. – на

початку XXI ст. Цей всезагальний процес включає в себе різноспрямовані потоки трудових ресурсів, які перерозподіляються між країнами різного рівня соціально-економічного розвитку, а також усередині цих країн [167, с.58].

Під час першої (перших дві третини XIX ст.) і другої (кінець XIX ст. – перша третина XX ст.) глобальних міграційних хвиль, потоки трудових мігрантів спрямовувалися переважно в одному напрямі – з Європи у Північну Америку. “Проблема трудової міграції в Західній Європі особливо актуалізувалася після завершення Другої світової війни, започаткувавши третю глобальну міграційну хвилю. Західна Європа (поряд із північноамериканським континентом) стала одним із світових центрів притягнення іммігрантів. Утворення Європейського Союзу та його подальше розширення, а також інтеграційні тенденції всередині об’єднання прискорили інтенсивність імміграційних процесів” [167, с.96].

Завершення XX ст. ознаменувалося іншою, значно більшою за масштабами хвилею імміграції. Так, у 90-х роках кількість легальних міжнародних іммігрантів становила 100 млн. осіб, біженців – 19 млн. осіб, а нелегальних іммігрантів – на 10 млн. більше. Ця нова хвиля міграції, певним чином була результатом процесу деколонізації, утворення нових країн, а відповідно і політики цих держав, що заохочували від’їзд своїх громадян або навіть примушували їх це робити. За аналогією з тим, як економічне зростання Заходу стимулювало еміграцію у XIX ст., економічний розвиток незахідних суспільств спричинився до еміграції у XX ст. Таким чином, міграція стає самозростаючим процесом [168, с.308-309].

Зі зростанням глобалізації та розширенням інтеграції світової економіки міжнародна міграція населення та робочої сили стає все вагомішим фактором економічного, соціального та демографічного розвитку переважної більшості держав [169, с.3-14]. Утворюється нове господарське середовище – міжнародна система багаторівневої та багатомірної взаємозалежності та взаємодії, що опирається на складне поєднання механізмів конкуренції, кооперації та партнерства. Могутні та постійні міграційні потоки, покликані до життя лібералізацією світових ринків, сформовані глобальним ринком праці, у наш час являють собою складне, багатоаспектне соціально-економічне явище. Це явище

володіє власними правовими вимірами, у рамках яких будь-яка держава при взаємодії з транснаціональними корпораціями здійснює свою регулюючу роль. “За останні 10–15 років склався єдиний ринок висококваліфікованої робочої сили. Цьому значною мірою сприяло утворення нового інформаційного простору, що зміг забезпечити принципово нові можливості для обміну знаннями і доступом до найрізноманітніших баз даних” [170]. Визначальними факторами інтернаціоналізації ринку праці, що стимулюють міграційну активність, стали нові форми найму працівників, які базуються на сучасних технологіях. На підбір кадрів через Інтернет підприємці витратили 105 млрд. дол. у 1998 р., а до 2008 р., згідно підрахунків аналітиків, ця сума може збільшитися в 10 разів [171, с.70].

До початку ХХ століття міграція населення визначалася насамперед соціально-економічними умовами, а не політичними рішеннями. У зв'язку з цим національний паспорт – всесвітньо розповсюджений атрибут ХХ ст. – символізує втрату людством свого права (навіть якщо його важко було зреалізувати на практиці) розглядати Землю, як спільний для всіх громадян дім.

Професор Ф. Фукуяма розглядає імміграцію серед пріоритетних напрямів, на яких можливе протистояння “історичного та постісторичного світів”, а також, як вважає С. Хангтінтон, “зіткненням цивілізацій”. Обидва автори цілком правомірно звертають увагу на найважливіші аспекти проблем імміграції. Це насамперед – спрямування взаємодії промислово розвинутих країн з країнами, що розвиваються не так чітко проявляється, як питання “світового порядку” або нафтового ринку, але в довготерміновій перспективі, воно напевно більш тривожне. Адже існує постійний потік людей із бідних і нестабільних країн у багаті та безпечні, і саме це стосується практично усіх країн розвинутого світу. Цей потік, що за останні роки постійно збільшується, може бути раптово прискорений політичними бурями в сучасному світі. “Події, на кшталт розпаду колишнього Радянського Союзу, або серйозних етнічних сутичок у Східній Європі, або поглинання Гонконгу не реформованим комуністичним Китаєм можуть стати вагомими причинами для масової імміграції населення з історичного в постісторичний (ліберальний) світ” [168; 172].



Міграція населення, передусім міжнародна міграція робочої сили, – складне політичне, соціальне та економічне явище. Вона може спричинитися до цілого ряду проблем, так чи інакше пов'язаних із етнічними, расовими, релігійними та культурними відмінностями іммігрантів від корінного населення. Вплив трудових мігрантів на економіку тієї чи іншої країни не завжди легко визначити в кількісних параметрах. Він може бути як позитивним, так і негативним. Переважаючий вплив найбільш відчутно проявляється в певних напрямках – на ринку праці, сфері державних фінансів, сфері соціального страхування та взаємодопомоги, у сфері науково-технічного розвитку та впливу на окремі галузі та сектори економіки. Через усі ці напрями зовнішня трудова міграція може відчутно впливати не лише на динаміку економічного розвитку країни, але й на стан її економічної безпеки, у більш широкому контексті національної безпеки з урахуванням всезростаючих терористичних загроз у сучасному світі.

Саме тому, вироблення єдиних підходів міжнародного співтовариства щодо вирішення фундаментальних проблем будівництва нової системи міжнародних відносин, що враховувала б серед іншого необхідність оптимізації світових міграційних потоків взагалі, та трудової міграції зокрема, стає життєво важливою потребою сучасного глобального світопорядку [173].

Історія переконливо доводить, що найчастіше люди в масовому порядку залишають країну не через реальне погіршення якості життя, а боячись перспективних (або таких, що вже настали) кардинальних змін соціального або політичного характеру, “страху перед новим”. Саме так було в епоху “індустріальної революції” в Європі XIX ст. або в Японії кінця XIX ст. – початку XX ст.; країни, що розвиваються переживали і переживають аналогічну зміну старого сільськогосподарського устрою вже в наші дні. У 1960 році лише 22% населення цих країн проживали в містах, у 1994 році відсоток міських жителів становив уже 37%, а до 2025 року згідно прогнозів демографів, цей показник зросте до 57%. Мобільність населення постійно зростає: спочатку люди намагаються потрапити в міста, а пізніше, не знайшовши там кращої долі, емігрують. При цьому, нерідко спонукальним мотивом виступає не стільки

бажання покращити своє матеріальне становище, скільки психологічна невпевненість та неспокій [174, с.13-17].

Доводиться констатувати, що перебудова економічного устрою в епоху глобалізації відбувається надзвичайно різко через вплив зовнішніх факторів: зокрема таких як міжнародна конкуренція та негативні наслідки економічних криз, що формально зачіпають не лише розвинуті країни, але й справляють свій вплив на багато інших. Такими можна вважати нафтову кризу 70-х, наступну рецесію або фінансову кризу 90-х років минулого століття. Вони призвели, зокрема, до зростання тіньового сектора економіки, в якому, наприклад, у 1990 році в Індії та Пакистані було зайнято 70% усіх промислових робітників, а в Африці у наші дні працює майже 60% усього міського працездатного населення [175, с.33-35].

Ще однією складовою глобальної міграції - від'їзд в інші країни найбільш кваліфікованих і освічених професіоналів. На даний час від "інтелектуальної імміграції" найбільше потерпають країни Африки, які щорічно втрачають понад 20 тис. найосвіченіших людей, а також країни Східної Європи (опитування, проведене в 1996 році в Болгарії, показало, що 40% місцевих учених мріють про еміграцію). Цілком зрозуміло, що головною рушійною силою тут також виступає бажання щодо збільшення своїх доходів, але не менш важливим є і прагнення до максимально повної професійної самореалізації. Крім того, країни-імпортери робочої сили найбільш охоче приймають саме цю категорію працівників, тим більше, що останнім часом, наприклад, американці висловлюють певне занепокоєння через недостатньо високий рівень освіти та професіоналізму трудових мігрантів, котрі прибувають до них [176, с.212].

Однією з прихованих форм еміграції інтелектуалів стало отримання освіти за кордоном: більше 70% аспірантів, які захистили дисертацію у США, залишаються там і стають громадянами цієї країни. Разом із тим, в останні десятиліття спостерігається і зворотна тенденція "повернення" або "утримання мізків". Це безпосередньо пов'язано з політикою транснаціональних корпорацій, що намагаються формувати штати своїх закордонних філіалів, насамперед, із

місцевих працівників. Так, у 1989 році громадяни США становили лише 0,3% від загальної кількості тих, хто працював у зарубіжних представництвах американських компаній; щоправда вони обіймали вищі керівні посади (40% керівництва в європейських і 53% – латиноамериканських філіалах) [177, с.345].

Для більш консервативної Японії (в даному випадку додаткові труднощі створює проблема мови) відповідні показники складають 4% (загальна кількість японців у представництвах японських фірм), 77% і 83% (керівництво в європейських і латиноамериканських представництвах). Намагання залучати якомога більше місцевих службовців пояснюється їх відносною “дешевістю” (скажімо в 1994 році середня зарплата інженера електроніки становила 100 тис. дол. на рік, тоді як на Тайвані йому можна було платити 25 тис. дол., а в Китаї та Індії – 10 тис. дол.), а також рівнем професійної підготовки, що значно вище, місцевих спеціалістів і, цілком закономірно, їх кращою обізнаністю з особливостями рідного для них суспільства та ринку. В рамках цієї ж політики великі корпорації охоче скеровують у свої зарубіжні філіали натуралізованих іммігрантів із відповідних країн: так, не менше 35% громадян США, котрі працюють в американських компаніях на Тайвані, – це американські китайці.

Разом із тим, не варто забувати, що міграція повернення може відбуватися сама собою. В середині 90-х років минулого століття зі США щорічно виїжджали 200 тис. американських громадян іноземного походження. Якщо у 70-х – 80-х роках ХХ ст. на кожного, хто повернувся в Південну Корею, припадало 19 нових емігрантів, то останнім часом це співвідношення знизилося до 1:2. Повернення на етнічну батьківщину у більшості випадків пояснюється економічними причинами (скажімо, дана тенденція найбільш яскраво проявляється в період економічного спаду в новій країні проживання), але у більшості випадків за цим стоїть низька соціальна адаптація (труднощі при вивченні мови, расова дискримінація) або намагання застосувати отримані за кордоном знання та досвід на батьківщині, де ситуація покращилася або видається більш сприятливою. Характерно, що кількість корейських репатріантів різко збільшилася після сеульської Олімпіади 1988 року, що транслювалася на весь світ [178].

З певною періодичністю змінюються і напрями міграцій освічених професіоналів. Починаючи з 80-х років XX ст, азійський економічний бум став причиною переїзду на цей континент значної кількості західних спеціалістів; поступово все більш привабливими для них стають також Південна Америка та Східна Європа. Прикметно, що лише в 1994 році 14% випускників престижної школи бізнесу Стенфордського університету (США) обрали працю за кордоном; ще у 1989 році таких випускників нараховувалося лише 6%. Більш активним став обмін спеціалістами між країнами, що розвиваються: в індонезійських банках, наприклад, працює значна кількість вихідців із Малайзії, а ключові посади обіймають, як правило, філіппінці. У загальному контексті міграція високопрофесійних кадрів в епоху глобалізації являє собою надзвичайно складний і різновекторний процес. Останнім часом він значно менше стримується різноманітними штучними обмеженнями та бар'єрами, але в перспективі протидія місцевих спеціалістів притоку кваліфікованих іноземців буде, швидше за все, зростати [167, с.76-78].

Як було зазначено вище, поступове посилення міграційних “фільтрів” взагалі стає характерною прикметою сучасного світу; разом із тим, необхідно враховувати той факт, що окремим державам тепер доводиться мати справу не з поодинокими особами, а з чітко структурованою “міграційною індустрією”. Сучасні ЗМІ, поряд з Інтернетом та іншими засобами телекомунікації, створюють ілюзію життя в єдиному “глобальному” співтоваристві, що само собою сприяє підвищенню мобільності населення землі. В результаті виникають своєрідні міграційні “мережі”: як формальні (комерційне прийняття робітників за кордоном), так і неформальні, коли переїзд із однієї країни в іншу здійснюється не стільки завдяки офіційним каналам, скільки за допомогою родинних зв'язків, знайомих тощо. З огляду на це, надзвичайно бурхливо розвивається і нелегальне надання необхідних міграційних послуг [179, с.42-58].

Трудові мігранти платять цілій армії посередників та агентів за працевлаштування (доволі часто продовжуючи виплачувати їм певну частину заробітної плати і після переїзду), купують фальшиві документи, що

виготовляються в деяких місцях (наприклад, у Бангкоці) буквально поточним методом. Неформальні зв'язки вихідців із однієї і тієї ж країни призводять до утворення потужних міжнародних діаспор, чиї функції виявляються нерідко подвійними, а інколи й протиправними. З однієї сторони, вони покликані полегшувати адаптацію іммігрантів до нових умов життя, а з іншої, – зберігати ту тонку нитку, що пов'язує їх з етнічною батьківщиною. Саме в цій, другій якості, національні діаспори останнім часом виявилися об'єктом прискіпливої уваги урядів їх рідних країн. Якщо раніше до емігрантів, інколи, ставилися з презирством або навіть з певною пересторогою, розглядаючи їх як політичну опозицію, то тепер їх намагаються будь-яким способом використати, зокрема і для фінансування вітчизняної економіки (наприклад, так можна трактувати політику індійського уряду). Ще одна мета – збереження національної ідентичності (мови, культури) шляхом створення різноманітних асоціацій, товариств тощо. Підтримуючи їх, історична батьківщина цілком обгрунтовано розраховує на те, що трудові мігранти зможуть стати своєрідними “провідниками” її інтересів за кордоном. У подальшому зв'язки трудових мігрантів з країною свого походження будуть лише зміцнюватися, а це, зокрема, може сприяти збільшенню “зворотної міграції” [169, с.27-29].

Підсумовуючи, можемо визначити декілька загальноприйнятих моделей, що найбільш повно характеризують процеси сучасної трудової міграції. В основі більшості з них лежать виключно економічні пояснення: індивідуальний пошук “кращого життя”; намагання сім'ї зменшити ризики існування в нестабільному світі за рахунок відправлення найбільш працездатних її членів на заробітки; нарешті, новий розподіл праці, при якому трудовим мігрантам відводиться найбільш низькооплачувана та “брудна” робота. Деякі дослідники, взагалі вбачають у міграції невід'ємну складову сучасного “глобалізованого світу”, що характеризується мобільним переміщенням капіталів, товарів і людей, а також виникненням транснаціональних “мереж” соціального, політичного та економічного характеру [180].

На нашу думку, всі ці характеристики доповнюють одна одну і жодна з них

не дає вичерпної та несуперечливої картини. Так, звичне розташування іммігрантів на найнижчих щаблях соціальної ієрархії не відповідає реаліям сьогодення, коли розширюється сфера праці, неприваблива для місцевого населення, а включає вона не лише фізично важкі та непривабливі роботи. Більше того, намагання залишатися на вершині технічного прогресу спонукає розвинуті країни залучати усе більшу кількість іноземних спеціалістів найвищої кваліфікації. Окрім того, при оцінці причин трудової міграції необхідно враховувати і демографічну ситуацію, що склалася на даний момент у світі: неухильне старіння населення розвинутих країн спричиняє постійний попит на іноземну робочу силу, причому в різних секторах економіки. Насамкінець, як уже багато разів підкреслювалося, політичні, соціальні та психологічні чинники досить часто виявляються не менш, а більш вагомими, ніж суто економічні фактори.

#### **1.4. Концептуальні підходи щодо причин і наслідків трудової міграції в сучасних умовах**

Складність процесів трудової міграції населення, причин, мотивів і наслідків їх здійснення сприяла виникненню різних теорій міграції загалом та трудової міграції зокрема. Учені виділяють абсолютно різні, що часом суперечать один одному, фактори як визначальну причину міграції. Це пов'язано з тим, що міграція є різноманітним за своєю природою явищем, яке може аналізуватися під різними точками зору. Застосовуючи той чи інший науковий підхід до пояснення причин і наслідків міграції або створюючи узагальнювальну теорію, слід завжди чекати, як мудро передбачив Е. Лі, „появи багатьох винятків, оскільки міграція – це комплексне явище, і воно важко вкладається в схеми” [181, с.297].

Термін „фактор” в перекладі з латинської мови означає „той, що робить, виробляє”. У науці він використовується для позначення рушійної сили процесу або явища. В той же час, разом з даним трактуванням є й інше його розуміння – як елементу якоїсь системи. У науці не існує однозначного розуміння терміна

„фактор міграції” [182]. У довідковій літературі подається наступне трактування факторів міграції: „Фактори міграції – це сукупність об’єктивних і суб’єктивних причин, що впливають на ухвалення рішення про міграцію” [183, с.542-543].

Існує безліч класифікацій факторів міграційного процесу. З погляду дослідників, вирішальну роль в міграції загалом та трудовій міграції, зокрема відіграють економічні фактори [184, с.18-22]. Проте не слід забувати цілу низку інших важливих факторів трудової міграції. У зв’язку з цим необхідно дати системне пояснення факторів міграційного процесу. При цьому ми використовуватимемо методологію розділення всієї сукупності факторів на об’єктивні і суб’єктивні [185]. В даному випадку під об’єктивними факторами розуміється різниця в значущих для людини умовах життя в різних регіонах, а під суб’єктивними – ті особливості структури особи (потреби, інтереси, прагнення, ціннісні орієнтації), які зумовлюють диференціацію рішень, що приймаються різними індивідами або групами в одних і тих самих умовах.

Під впливом уявлень про результативність і ефективність міграційного процесу в системі суб’єктивних факторів формуються цілі. „Мета, – за визначенням Т. Парсонса, – це майбутній стан речей, на який зорієнтована дія, внаслідок того, що вона вважається бажаною для актора (акторів), причому цей стан речей істотно відрізняється від того, якого можна було б очікувати, якби ситуація виявилася б наданою самій собі, тобто природній дії наявних сил, і відносно неї не здійснювалося б жодного активного втручання” [186, с.134].

У зарубіжній літературі можна зустріти інший підхід до класифікації факторів міграції. Американські дослідники Ф. Мартін і Дж. Уайдгрєн виділяють три різновиди факторів залежно від типу міграції: притягуючі фактори, виштовхуючі і фактори мережі [187, с.8].

Багато дослідників виділяють фактори макро- і мікрорівня. Так, Є.С. Красінець вважає, що міграційні процеси (у конкретному випадку трудова міграція) знаходяться як під безпосереднім впливом факторів макрорівня (політична система, рівень економічного розвитку країни, зайнятість, доходи населення, споживання, екологічна обстановка, міграційна політика), так і під

опосередкованою дією факторів мікрорівня (соціальне середовище, потреби, ціннісні орієнтації і пріоритети) [96, с.30]. Фактори макрорівня – це найбільш загальні і глибинні причини трудової міграції. Вони формують проблемну поведінкову ситуацію, тобто такий стан даної особи, викликаний потребою в зміні його матеріального добробуту і духовного життя, яке спонукає його до виїзду за кордон на постійне чи тимчасове місце проживання.

Цікаву позицію з цього питання займає С. Рязанцев, який виділяє наступні фактори міграційного процесу: фактор комфортності, який як сукупний показник характеризує ступінь привабливості (або непривабливості для життя) окремої території для окремого мігранта і соціальних груп мігрантів; етнічні і професійні фактори, що багато в чому зумовлюють як структуру міграційних потоків, так і рівень міграційної рухливості окремих контингентів населення [184, с.23-24].

Ще один підхід в теорії факторів пропонує розгляд міграційного процесу як зумовленого екзогенними і ендогенними факторами, з погляду того, „ чи має міграція внутрішні для самого процесу причини, іманентні йому, чи вона викликана зовнішніми силами стосовно нього” [188, с.121].

Отже, в сучасній науковій літературі існують різні підходи щодо виділення факторів міграційного процесу.

Поряд з концепцією факторів необхідно проаналізувати уявлення про причини трудової міграції, які розуміють як особливу форму стосунків між об'єктивними факторами і потребами [189, с.156-157]. Тобто поняття „причини міграції” також будується на взаємодії об'єктивних і суб'єктивних факторів. Так, на думку Б. Хорева, комплекс причин міграції зумовлюється як об'єктивними факторами, так і внутрішніми потребами особи [190].

Стосовно міграційних процесів поняття „фактор” і „причина” не тотожні. Факторами є об'єктивні умови життя, які спонукають людину мігрувати, а причини є результатом суб'єктивної оцінки особою цих умов. Ці дві складові, а також третя – особистісні психологічні характеристики потенційного трудового мігранта, є невід'ємною частиною міграційного процесу, а точніше, початкової його стадії – формування територіальної рухливості населення.



Перш за все, необхідно зазначити, що всі концепції міграції загалом розробляються на двох рівнях, які частково перекриваються, – на макро- і мікрорівнях. Це ж саме стосується і трудової міграції. Так, на макрорівні причини трудової міграції вивчаються на основі характеристик районів виходу і входу мігрантів. На цьому рівні аналізуються об'єм, інтенсивність, напрями міграційних потоків, їх результативність. Завдання вивчення причин трудової міграції на макрорівні полягає в тому, щоб оцінити вплив різних причин – урбанізації, територіальної диференціації і концентрації економічного зростання. На макрорівні аналізується вплив територіальної диференціації заробітної плати, безробіття, вартості житла і послуг, кліматичних і екологічних умов тощо [191, с.166].

Хоча макрорівень і дозволяє вивчити причини трудової міграції, його аналітичні можливості визнаються обмеженими у зв'язку з недостатнім обліком складу і диференціації трудових мігрантів. Вплив складу трудових мігрантів на процес ухвалення рішення про міграцію більш повно аналізується на мікрорівні. Трудова міграція відображає реакцію індивіда (сім'ї, домогосподарства) на різного роду обставини – реальні і потенційні, з якими стикається індивід в місці свого проживання і за його межами. Динаміка цих обставин і можливостей, тісно пов'язаних з особливостями соціально-економічного розвитку різних регіонів, з характеристиками індивіда, зумовлює мотивацію трудової міграції.

Недоліки аналізу трудової міграції на мікрорівні достатньо очевидні через труднощі обліку впливу об'єктивних причин трудової міграції, перш за все, соціально-економічних характеристик районів виходу і вселення. Тому виникає проблема інтеграції різних рівнів вивчення причин трудової міграції на макро- і мікрорівні.

Що стосується концепцій макрорівня, то вони теж, на думку деяких вчених є недосконалими. Критика концепцій макрорівня зазвичай ґрунтується на тому, що трудова міграція розглядається як пасивна реакція індивідів на різного роду зовнішні причини, а склад трудових мігрантів недостатньо диференційований. Насправді реакція індивідів на одні і ті ж обставини, що викликають міграцію, як

правило, різна, крім того, істотна неоднорідність індивідів (домогосподарств, сімей) за рівнем доходів, стадіями життєвого циклу, рівнем освіти, сталістю сімейних зв'язків тощо. Ці та багато інших характеристик трудових мігрантів чинять значний вплив на ухвалення рішення про міграцію, а також управління людськими переміщеннями.

Своєрідний синтез кейнсіанського і неокласичного підходу був здійснений в рамках теорії зворотного зв'язку економічних циклів Б. Томаса [192], яка основну увагу спрямувала на аналіз макrorівня міжнародної трудової міграції. Згідно з цією теорією, спрямування міграції робочої сили з країни в країну визначається зворотним чергуванням циклічних фаз економічного розвитку тих чи інших країн. Іншими словами, міжнародна циркуляція (переміщення) робочої сили з однієї країни в іншу викликається простою різницею позитивних або негативних економічних умов, що існують на даний момент, усередині цих країн, перш за все, – рівнем заробітної плати [193, с.298].

Ще одна теорія, яка розроблена М. Піором, - теорія сегментованого ринку праці - пов'язує трудову міграцію із зіткненням структурних потреб сучасних індустріальних економік. Вона акцентує увагу на мотивах міграції в приймаючих країнах. Згідно з М. Піором, трудова міграція викликана не виштовхуючими факторами в донорських країнах (низька заробітна плата або високий рівень безробіття), а притягаючими факторами в приймаючих країнах (потреба в іноземній робочій силі) [194]. Дана теорія виходить з того, що трудовим ринкам розвинених індустріальних країн властива дуальність між робочою силою і капіталом, пов'язана з сегментованою структурою ринку праці. Низька заробітна плата, часто змінні умови праці, невисокі перспективи для просування не дають можливості повернути у сфері послуг місцевих робітників, які працюють, як правило, у сфері матеріального виробництва, і щоб заповнити брак робочої сили, підприємці наймають трудових мігрантів.

Теорія сегментованого ринку праці передбачає наступне:

- трудова міграція в значній мірі заснована на потребі в робочій силі і ініціюється вербуванням з боку підприємців в розвинених суспільствах (або урядами, що виражають їх інтереси);

- оскільки причина попиту на трудових мігрантів знаходиться в структурних потребах економіки, а їх наймання ведеться методами вербування, то відмінності в заробітній платі між регіонами не є ні необхідними, ні достатніми умовами для трудової міграції. Іншими словами, підприємці мають можливість приймати на роботу працівників при дотриманні постійного рівня заробітної плати;

- низький рівень заробітної плати в приймаючих країнах не підвищується у відповідь на зменшення притоки трудових мігрантів; заробітна плата тримається на певному рівні і не реагує на зміни у попиті та пропозиції робочої сили;

- уряди приймаючих країн навряд чи впливатимуть на трудову міграцію за допомогою мерів міст, які можуть привести до незначних змін в зайнятості або заробітній платі;

- трудові мігранти задовольняють попит на робочу силу, яка структурно включена в сучасну постіндустріальну економіку без значних змін в економічній організації суспільства [82, с.126-127].

Згідно з цією теорією, ринок праці в розвинутих країнах зазвичай розділений на два сектори: первинний (висококваліфікована і добре оплачувана робота, якою зайняті в основному громадяни своєї країни) і вторинний (низькі заробітки, погані умови праці, де в основному використовуються трудові мігранти). Останні розробки в рамках цієї теорії, здійснені в середині 90-х років минулого століття, включають також окремим сектором – анклавний, для якого характерна робота на господаря-мігранта, частіше на співвітчизника, пов'язана з життям в міграційному анклаві [193, с.303]. В рамках цієї теорії міжнародна трудова міграція розглядається як результат постійного попиту на іноземну робочу силу, характерного для економічно розвинених країн, обумовленого, зокрема, дешевизною даної робочої сили. Характерною особливістю даної теорії є

підкреслення значних відмінностей в рівнях розвитку окремих країн і регіонів світу, що постійно генерує трудові міграційні потоки.

Водночас, необхідно зазначити, що в науковій літературі існує багато інших підходів щодо формування концепцій міграції, однак з огляду на те, що їх висвітлення зайняло б досить багато місця доцільно подати їх в узагальненій таблиці (додаток E). Разом із тим, звернемо увагу на ще одну теорію, яка є відносно новою в дослідженні трудової міграції, але на нашу думку, досить вагомою в умовах сьогодення, а саме - транснаціональну.

Термін „транснаціоналізм” увійшов до наукового обігу в 70-х роках минулого століття. Його виникнення пов’язана, перш за все, з трансформаціями в економічній сфері, де почали домінувати великі міжнародні компанії – транснаціональні корпорації і банки. Так, С. Сассен досліджує глобальні міста, які є осередками міжнародних мереж інститутів (наприклад, банків і юридичних фірм) і людей (наприклад, міжнародних експертів), і звертається до терміну „транснаціональність”, перш за все, для того, щоб акцентувати просторовий вимір і масштаб економічних, соціальних і політичних процесів і зв’язків в умовах глобалізації [195].

Пізніше термін „транснаціоналізм” переходить у сферу досліджень міграцій. У класичних міграційних дослідженнях співтовариства розглядаються тільки в нерозривному зв’язку з „місцем”, тобто вони, на думку дослідників, обов’язково де-небудь локалізовані. Зв’язок з „місцем” здійснюється за допомогою особливої локальної культури. Так, щоб стати частиною приймаючого співтовариства, мігранти, зокрема й трудові повинні пристосовуватися або асимілюватися в місцеву культуру. На початку 90-х років ХХ ст Ш. Глік та інші дослідники [196] поставили під сумнів цю тезу і запропонували поняття „трансмігранти” і „транснаціоналізм” як базові для нової парадигми в дослідженнях міжнародної міграції.

Транснаціоналізм – як теорія в дослідженні міграції, пов’язана з вивченням глобалізації, тобто процесів, які послаблюють націю-державу. Центральним питанням класичного підходу, заснованого на визнанні національної держави,

було питання про управління етнічною різноманітністю за допомогою здійснення прикордонного контролю, процесів культурної гомогенізації або субординації меншин. Така здатність держави була ослаблена масовими трудовими міграціями з другої половини ХХ ст. і виникненням мультикультурних суспільств. Транснаціональна теорія підкреслює новий рівень ерозії керівництва відмінностями: розповсюдження груп, що входять в політичні, економічні, соціальні і культурні „поля” більше, ніж однієї країни. Це є перешкодою гомогенізації, призводить до перманентного збільшення різноманітності і мобільності населення, а також до виникнення нового рівня націоналізму – груп із складною, багат шаровою ідентичністю [197].

В рамках концепції транснаціональної міграції транснаціоналізм визначається як „соціальний процес, в якому трудові мігранти створюють соціальні поля, що перетинають географічний, культурний і політичний кордони”. Трудові мігранти стають трансмігрантами у тому випадку, коли „розвивають і підтримують численні сімейні, економічні, соціальні, організаційні, релігійні і політичні стосунки, що перетинають кордони” [196]. Трансмігранти живуть одночасно в декількох місцях і включені більше, ніж в одну спільноту, вони проводять нові взаємозалежності і конституюють співтовариства, особливим чином пов’язані з існуючими національними державами і їх територіями [198, с.247-263]. Як трансмігранти можуть бути розглянуті гастарбайтери, які вибирають човникові стратегії. На новому місці проживання вони утворюють нові соціальні мережі, при цьому продовжують функціонувати в соціальних мережах спільноти, що їх відправляє [199, с.135]. Ключовою особливістю трансмігранта стає транснаціональна активність, яка є центральною частиною життя індивіда [200, с.203]. Дослідники виділяють наступні цілі, що мотивують транснаціональну активність мігрантів: гарантія виживання і відтворення сім’ї, перешкоди у підвищенні соціального статусу на батьківщині [201, с.22].

Підсумовуючи викладене, можемо констатувати, що наявні теорії і концепції міграційних процесів системно аналізують не тільки сам процес міграційних переміщень, але й ті наслідки, до яких вони призводять як на рівні

окремого індивіда, так і суспільства загалом. Вони можуть слугувати основою для розробки філософсько-правових концепцій управління міграційними процесами, зокрема переміщеннями в умовах глобалізації. Стає очевидним той факт, що найповніша теорія міграції трансформується під глобальні процеси, що описуються найновішими теоріями міграції населення, окрім філософсько-правової.

### **1.5. Соціально-філософські аспекти розуміння трудової міграції**

Міграція населення зумовлена умовами суспільної системи і культури, обслуговує природні права на існування і розвиток людського суспільства і забезпечує свободу вибору, свободу волі. З одного боку, міграція безпосередньо стосується людини: проблем фізичного виживання, збереження духовності і права на самореалізацію. Адже саме людина і її особливості визначають специфіку соціального пізнання. З іншого боку, людина не може існувати поза суспільством, і міграція людей, які постійно проектують і практично оцінюють свої дії з переміщення в географічному і, як наслідок, соціальному просторі різними способами впливає на суспільство (традиційне, сучасне та ін.). Більш того, міграція явно впливає на створення правового суспільства з самодостатнім, етнічним та культурним компонентом, а деколи і економічною різноманітністю, сприяє появі нових міжнаціональних общин як особливих соціальних груп, чия ідентичність не визначається якою-небудь конкретною територіальною освітою. У соціальному просторі XXI ст. опозиції «центр–периферія», «столиця–провінція», «колонія–метрополія» не просто продовжують існувати, а стають основою сучасного миру: є «безнадійні» периферійні країни, економіки і культури, а є вибрані «центральної» [202, с.58]. Перші запекло борються за місце в справжньому і майбутньому культурному та соціальному ландшафті, і одним із способів такої боротьби є міграційна експансія. Другі прагнуть протистояти їй, але не можуть обійтися без імпорту робочої сили, інтелектуального потенціалу, залучення населення дітородного віку для розв'язання демографічної кризи тощо.

Міграція, таким чином, стає одним із способів виживання, але переважно не примусово, а добровільно, що не порушує природної рівності у виборі. У контексті чужоземних об'єктивних чинників – специфічних історичних і національних умов життя країн, їх культурної своєрідності, особливостей до певної міри замінюють розбалансованість природної рівності, хоча багато з них носить важко передбачуваний і суперечливий характер. Отже, міграція включає безліч різних чинників людської життєдіяльності – соціальних, правових, духовних, економічних, психологічних, історичних.

Оскільки міграція функціонує у площині філософії, то концептуалізувати це явище і його місце можливо через його зв'язок із гештальттеорією (одна із провідних течій пізнання на Заході) [203, с.3].

Ключове поняття співвідношення загального (міграція) й особливого (міграційний процес, трудова міграція) є основними поняттями теорії гештальта. Гештальт (нім. *gestalt*) – форма, вид, структура [204, с.102]. Для аналізу співвідношення понять найбільш прийнятним є варіант перекладу (нім. *gestalt*) – структура, складовими якої є загальне і особливе. Наведемо основні принципи співвідношення загального й особливого: у сфері людської свідомості загальне передує особливому, тобто не загальне виникає з особливого, а навпаки. З першого принципу співвідношення виходить, що «міграційний процес» є похідним від «міграції». Аналіз дефініцій буде доказовим засобом у підтвердженні істинності припущення.

За етимологією міграція (лат. *migration* – переселення, переміщення, від *migro* – переселяюсь) є особливим процесом територіального переміщення населення, який зазвичай завершується зміною постійного місця проживання [205, с.35].

Ключове словосполучення, яке відображає сутність терміна «міграція» є процес переміщення.

Міграційний процес – це хід або протікання будь-якого міграційного явища, послідовна видозміна його етапів, періодів та станів, а також розвиток залежних від них побічних наслідків [204, с.143].

Ключове словосполучення, яке відображає сутність терміна «міграційний процес» – хід міграційного явища.

Отже, міграція є першопочатком міграційного процесу. Другий принцип гештальттеорії – загальному притаманні власні властивості або закономірності, які принципово не зводяться до простої суми властивостей елементів. Властивості загального – це якісно нове утворення, а підставою виникнення загального є категорія мети. Якщо явище є частиною загального, то воно має інші властивості, ніж коли існує відокремлено від нього [203, с.5].

Це означає, що особливе (міграційний процес) неможливо зрозуміти, не зрозумівши загального (міграція), його властивостей – бо загальне діє в кожній частці особливого; особливе не в змозі відрізнитися від загального по суті – бо, знову таки, загальне діє в кожній зі своїх часток особливого. З огляду на зазначене, проведемо вивчення явища «міграція».

Міграція за своїм обсягом є універсальним явищем та надзвичайно широким поняттям, а тому воно не конкретизоване концептами більш детального змісту, є лише виключно абстрактним уявленням, яке не відображає якостей та властивостей всіх різноманітних сфер міграційного буття.

Підкреслюючи універсальність явища «міграція», Ю.І. Римаренко [206] наводить наступні його різновиди:

- особливий процес територіального переміщення населення, який завершується зміною постійного місця проживання, і в буквальному розумінні означає переселення [206, с.158] (міграція у вузькому розумінні). З цього випливає, що правова природа міграції полягає у природному праві людини на свободу пересування і вільний вибір місця проживання;

- часові та просторові переміщення та пересування як масового, так і особистого характеру, що майже завжди пов'язується з матеріальним рухом фізичних речей, тіл, предметів, явищ, а також одухотворених істот (міграція природна) [206, с.151];

- переміщення або перевезення саме тих предметів, речей і товарів соціально-побутового та культурно-світоглядного призначення, які складають



державну, колективну або приватну власність (міграція матеріальних ресурсів) [206, с.152];

– переміщення валютних і фінансових ресурсів, в результаті чого вони змінюють своє місцеперебування, стимулюючи розвиток виробництва чи інших сфер галузевого життя на тривалий та короткочасний період (міграція інвестицій та капіталів) [206, с.149];

– просторовий та часовий обіг національної чи іноземної валюти як у готівковій, так і в безготівковій формі, що здійснюється для оплати праці, послуг, продукції чи товарів, а також з метою кредитування, інвестування, подарунка, позички, сплати боргу, покриття затрат, вигідного розміщення капіталовкладень (міграція грошей) [206, с.148].

Уся історія людського розвитку є ланцюгом вільних та примусових переміщень з одного місця на друге; ще прадавні люди здійснювали переходи на великі відстані. У такий спосіб вони знаходили інші племена, ріднилися з ними, освоювали нові землі, знову подорожували й ішли далі по наступному колу, аж поки не розбрелися по всій планеті.

Створення національних держав та державних утворень стало найважливішою подією, що вплинула на мобільність і розподіл населення на Землі, його відносну стабільність на певних територіях. Ці зміни в суспільному житті зумовили те, що на сучасному етапі відбувається формування принципово нового напрямку наукових знань – міграціології.

Актуальність міграційних проблем в управлінсько-правовому ключі пов'язана з тим, що вони охоплюють широкий діапазон соціального простору. Для можливих кроків їх вирішення необхідно використовувати надбання теорії та філософії державного управління. Міграція, як соціальний феномен та суспільне явище, потребує соціальної регуляції з боку державних органів виконавчої влади та управління. Інакше, вона може трансформуватися у саморегульовану, а з боку держави – нерегульовану соціальну систему. Наявність директивного управління зумовлюється нормативно-правовим механізмом, за допомогою якого регулюється кількісний і якісний склад міграції, напрямки та спрямування, обсяги

та параметри.

Згідно з теорією міграційного процесу міграцію населення можна розглянути як трьохстадійний процес: по-перше, процес формування території рухомості населення; по-друге, власне переміщення (міграція); по-третє, адаптація мігрантів до нового місця [10, с.230].

На процес прийняття рішення про переселення впливають об'єктивні та суб'єктивні фактори. Ступінь реалізації міграційної рухомості виявляється на другій стадії – переміщенні. Сукупність переселень, що відбуваються в певний час, в одному напрямку, складають міграційні потоки, що мають досить цікаві властивості процесу розгалуження, аж до дисперсного розтікання по території тих чи інших держав, областей чи регіонів, який свідчить про те, що хвилі переселенців проникають у певні ландшафтні зони з неоднаковою інтенсивністю, масштабністю та скупченістю [207, с.134].

Це відносять до негативних наслідків – значне збільшення кількості громадян іншої країни всередині нашої держави і разом із тим зменшення питомої ваги місцевого населення в загальній чисельності населення є реальною загрозою національній безпеці України.

Приживлюваність мігрантів охоплює собою ланцюг перетворення мігранта у новосела, а новосела у постійного мешканця. Невід'ємним елементом приживлюваності є категорія адаптації. Дослідники роблять акцент на чинниках, які впливають на процес адаптації до нового культурного середовища, на проблемах психологічної акультурації людей, які виїжджають за кордон. Безперечно, цей процес можна зробити психологічно комфортнішим для особистості, якщо здійснювати підготовку індивідів до міжкультурної взаємодії, підвищувати їх міжкультурну сензитивність [206, с.134]. Інтерес до проблеми міжкультурної адаптації з'явився в психологічній науці ще на початку ХХ ст. Р. Редфілд, Р. Лінтон, М. Херсковіц визначають поняття акультурації, яке трактують як результат тривалого безпосереднього контакту груп із різними культурами, який змінює патерни культури даних груп [207, с.138].

Зауважимо, що таке явище, як нудьга за батьківщиною, яку швейцарський

лікар І. Хофер назвав ностальгією, досліджували ще в XVII ст. Сучасні дослідники, зокрема, Т. Стефаненко, Н. Лебедева, Ю. Платонов та інші, психологічну акультурацію здебільшого розглядають як входження індивіда в нову для нього культуру, що супроводжується зміною його ціннісних орієнтацій, рольової поведінки, соціальних установок [207, с.135].

Розглянувши етапи міграційного процесу, ми можемо зробити висновок, що в основі класифікації міграційного процесу знаходяться підстави, що впливають безпосередньо на переселення (тобто на другий етап міграційного процесу), а отже, класифікація міграційного процесу співпадає з класифікацією міграції. Що є також підтвердженням другого принципу гештальттеорії стосовно витоків міграційного процесу.

Важливе значення у переміщенні людей відіграє сформованість мотивації до переселення. За цією підставою можна розглядати: добровільну міграцію та вимушену міграцію.

Добровільна міграція – переміщення особи з метою добровільної зміни місця проживання/перебування, що супроводжується перетинанням державного кордону або меж адміністративно–територіальних одиниць України [204, с.121].

Вимушена міграція – переміщення особи, що супроводжується перетинанням державного кордону України, у зв'язку з вчиненням щодо неї або членів її сім'ї насилля чи переслідування в будь-якій формі або реальною можливістю зазнати насилля чи переслідування, а також вимушене переміщення громадян України, іноземців чи осіб без громадянства, які проживають/перебувають в Україні, що супроводжується перетинанням меж адміністративно-територіальних одиниць України у зв'язку з екологічними, техногенними та іншими обставинами надзвичайного характеру [204, с.118].

Слід звернути увагу, що в цих видах міграції важливе значення відіграє психологічний комфорт, який дуже тісно пов'язаний з готовністю особистості до змін, які її очікують. Психологічно краще переживають зміни люди, які свідомо, добровільно прагнуть бути включеними, інтегрованими в чужу групу. Індивіди, які готові до змін, опинившись у мультикультурному суспільстві, як правило,

частіше контактують із місцевим населенням, що спонукає кращому протіканню процесу адаптації.

За часовим критерієм перебування мігрантів у країнах приймання можна розглядати міграцію як постійну, так і тимчасову. Постійна міграція – це різновиди соціальних переміщень і соціальної мобільності людських ресурсів, які характеризуються тривалістю у часі і просторі, стабільністю у певних виробничих галузях [204, с.133].

Зрозуміло, що у даній категорії переселенців процес міжкультурної адаптації відбувається найважче. Це пов'язано з необхідністю повністю інтегруватися в іншу культуру, стати повноцінним громадянином певної країни і навіть трансформувати свою ідентичність.

Тимчасова міграція – переміщення особи, що супроводжується перетинанням державного кордону або меж адміністративно–територіальних одиниць України з наступним поверненням до місця проживання/перебування і має певне обмеження у часі [204, с.146]. У цьому випадку дослідники звертають увагу на проблему реадаптації особи, йдеться про дискомфорт, розчарування, депресію, що пов'язане з поверненням на батьківщину.

Особливої уваги потребує трудова міграція. Трудова міграція – переміщення особи, що супроводжується перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальних одиниць України із метою виконання робіт, надання послуг на платній основі чи заняття будь-яким видом підприємницької діяльності, не забороненим законом [204, с.165]. Як різновиди трудової міграції можна визначити: сезонну, маятникову і в деякій мірі епізодичну міграції.

Сезонна міграція – це переміщення переважно працездатного населення до місць тимчасової праці й проживання на термін звичайно у кілька місяців, із збереженням можливості повернення до місць постійного проживання [204, с.136].

Маятникова міграція – це масові за своїми розмірами щоденні, щотижневі або місячні переміщення населення від місць постійного проживання до місця роботи та водночас і систематично – у зворотний бік [204, с.132]. У маятникових

міграціях бере участь значна частина населення. У процесі маятникової міграції здійснюється територіальне переміщення одного з головних ресурсів виробництва – робочої сили, яке має зворотній характер, одноденний цикл і не супроводжується зміною постійного місця проживання.

Епізодична міграція – це ділові, культурно–побутові, рекреаційні та інші поїздки, які робляться не тільки не регулярно як у часі, так і в просторі, а й необов'язково в тих самих напрямках [204, с.131]. До епізодичної міграції належать внутрішньодержавні та транскордонні переміщення з метою торгівлі, відвідання родичів або знайомих, лікування тощо. Головною ознакою здійснення подібних переміщень є їх залежність від політичних, культурних, комерційних, освітніх, сімейних, релігійних та інших соціальних факторів.

Доцільно розглянути і питання стосовно еміграції висококваліфікованої робочої сили, зокрема наукових працівників вищої кваліфікації. Існують різні точки зору стосовно еміграції наукових працівників: по-перше, вважають її негативним наслідком трудової міграції; по-друге, розглядають як різновид трудової міграції. Тому головними причинами, що спонукали науковців залишати наукові установи, дослідники вважають: низька заробітна плата; різке падіння престижу наукової роботи в суспільстві; погіршення умов для нормальної наукової діяльності або неможливість реалізувати себе як вченого.

Ці причини свідчать про низький рівень задоволення економічних потреб науковців. Економічні потреби людини є базовими для задоволення потреб вищого рівня, у тому числі і професійної кар'єри. Тому головним напрямком вирішення проблеми еміграції наукових працівників є реалізація Державних програм з питань підвищення рівня фінансування науки.

За ознакою перетинання кордонів (державних або адміністративно-територіальних) тих чи інших територій – держави, області, населеного пункту виділяють: місцеві, локальні, міжконтинентальні та внутрішньоконтинентальні міграції. Якщо переселення відбувається у межах адміністративно-територіальних одиниць, то поділяється на внутрішньообласну і міжобласну, внутрішньорайонну та міжрайонну, міжселищну й міжміську міграцію.

За напрямком міграції відносно країни постійного проживання: зовнішня та внутрішня міграції.

Зовнішня міграція (еміграція, міжнародна міграція) (від лат. *emigratio* – виселення, переселення) – масове переселення з батьківщини в іншу країну; тривале перебування за межами батьківщини внаслідок переселення [204, с.176].

Внутрішня міграція (імміграція) [від лат. *immigratio* – вселення] – в'їзд у країну іноземця чи особи без громадянства на тривале або постійне проживання [204, с.107].

За наявністю правової підстави перебування осіб у країнах приймання розрізняють: законну та незаконну міграцію. Законна міграція – перетинання міжнародних кордонів на законних підставах, тобто за наявністю в'їзної візи на певний термін, строк дії якої не закінчився [204, с.178]. Незаконна міграція – в'їзд в Україну будь-яким способом поза пунктами пропуску через державний кордон України, але з уникненням прикордонного контролю, а також не звернення протягом трьох робочих днів із заявою про надання статусу біженця чи отримання притулку або тимчасового гуманітарного захисту в Україні, а також умисне ухилення від виїзду з України після втрати підстав для подальшого перебування та закінчення строку перебування в Україні [204, с.144].

Таким чином, особливостями регулювання міграційних процесів є:

– по-перше, міграційний процес є прийнятним тільки для вольових суспільних відносин у сфері міграції, учасники яких спроможні свідомо обирати і реалізовувати певні варіанти власної поведінки;

– по-друге, специфіка регулювання не дозволяє застосовувати його до тих сторін міграційного буття, що не піддається зовнішньому контролю, тобто право не здатне спеціально визначати думки людини, її внутрішню позицію з міграційних питань;

– по-третє, оскільки регулювання базується здебільшого на нормативній основі, воно є найбільш ефективним для досить сталих, повторювальних, типових суспільних відносин у сфері міграції, ознаки яких в загальному вигляді можуть бути зафіксовані у правових приписах;

– по-четверте, повинне застосовуватися лише до тих соціальних відносин у сфері міграції, що мають певну суспільну значущість і не можуть без цього нормально розвиватися і функціонувати;

– по-п'яте, даний вид регулювання не придатний для визначення характеру особистих стосунків людей у сфері міграції.

## **Висновки до розділу 1**

Підсумовуючи викладене у першому розділі можемо зробити декілька висновків.

1. Основними тенденціями сучасної міжнародної міграції виступають: глобалізація міжнародної міграції; якісні зміни у світових міграційних потоках; визначальна роль економічної, насамперед, трудової міграції; значне зростання нелегальної імміграції; збільшення масштабів та розширення географії вимушеної міграції; всезростаюча роль міжнародної міграції в демографічному розвитку розвинутих країн світу; фемінізація міжнародної міграції; подвійний характер міграційної політики на національному, міжнародному регіональному та світовому рівнях.

Серед існуючих видів територіальної, міждержавної мобільності населення трудова міграція відіграє особливу роль. Адже мігрує, переміщується між країнами основний ресурс і фактор виробництва – здатність до праці і сама трудова діяльність.

2. Серйозні зрушення у масштабах і структурах міграційної мобільності населення – це одна із надзвичайно важливих складових глобального демографічного переходу і, в той же час, самостійний глобальний процес, що справляє суттєвий вплив на найбільш значимі характеристики відновлення населення в країнах (зокрема, народжуваність, смертність, швидкість заміни поколінь тощо).

3. Рух – невід'ємна ознака і спосіб існування населення. Поряд із природним рухом – його безперервним відтворенням під час зміни поколінь – в науці

визначають ще просторовий (міграційний) та соціальний рухи. Усі три різновиди руху суттєво впливають на розміри, структуру та динаміку населення будь-якої країни і забезпечують його постійну взаємодію з усіма іншими суспільними підсистемами. Без постійного руху населення неможливий його розвиток – безперервна кількісна та якісна зміни, зумовлені в кінцевому підсумку рівнем розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

4. Трудові мігранти – тип мігрантів, які перетинають внутрішні та міжнародні кордони у пошуках роботи або з метою придбання чи продажу невеликих партій товару. Головні причини, що спонукають людей до такої міграції: безробіття, багатомісячні затримки з виплатою заробітної плати, її мізерні розміри, зубожіння населення тощо. Найчастіше мігрантами стають некваліфіковані або низько-кваліфіковані робітники, які мають низький статус у суспільстві. Проте трудовими мігрантами можуть стати і професіонали, які мають дефіцитну професію, вищу освіту та навіть вчені ступені.

5. Міграційні переміщення населення безпосередньо впливають на розвиток трудового потенціалу, оскільки суб'єктами міграції виступають переважно люди з високою працездатністю, то в місцях їх виїзду відбувається зменшення чисельності та погіршення якості структури трудових ресурсів; водночас у тих місцях, куди прибувають мігранти, доволі часто спостерігається загострення демографічної ситуації. Міграції, здебільшого, призводять до зміни географічного розміщення населення, його густоти та заселеності території, а також супроводжуються зростанням або скороченням чисельності населення, зміною його статево-вікового, сімейного та етнічного складу, соціальної структури територіальних спільнот як у місцях виїзду, так і в місцях поселення мігрантів.

6. Аналіз існуючих підходів щодо вивчення процесів трудової міграції свідчить про те, що науковці, в основному розглядають ці процеси в економічному і частково соціальному контекстах, забуваючи про те, що феномен трудової міграції є надзвичайно багатогранним явищем, яке, окрім іншого, потребує філософсько-правового осмислення. Насамперед, необхідно звернути увагу на міграційну поведінку трудових мігрантів, як на вид соціальної поведінки,



що включає відповідні дії та вчинки, пов'язані з просторовим переміщенням населення. Така поведінка включає людську діяльність щодо підготовки переміщення або відмову від нього, безпосередній міграційний акт (реальну поведінку), а також діяльність в процесі переміщення, що спирається на міграційний досвід.

При цьому необхідно пам'ятати, що поведінка є наслідком взаємодії особистісних і об'єктивних характеристик, вона виступає сукупністю вчинків, що вчиняються індивідумом упродовж всього життя. Самі ж вчинки – це основний елемент поведінки. Але вчинком є не всі дії людини, а лише такі, в яких провідне значення має свідоме ставлення до інших людей, до суспільства, до норм суспільної моралі. З огляду на це, можна говорити про потенційну трудову міграцію та реальну трудову міграцію, що говорить про певний досвід соціальної активності особи у конкретному середовищі.

7. Міграції населення відносяться до інституційно регульованих соціальних явищ і процесів, оскільки окремим мігрантам і соціальним групам мігрантів притаманна статусно-рольова визначеність. Системний і функціональний підходи орієнтують на розгляд міграцій населення як серії явищ взаємодії людей один з одним або серії явищ, що відбуваються в організації і структурі груп, що змінюють відносини між людьми або ж відносини між складовими елементами суспільства.

8. У сучасній науковій літературі подано близько 40 визначень міграції і не існує єдності думок щодо класифікації визначень поняття “міграція”, що зумовлює наявність деякої термінологічної плутанини. Міграцію визначають і як мобільність (від лат. *mobilis*) або в українському аналозі - рухливість, і як рух, переміщення, переселення, перерозподіл тощо

З'ясувавши суть територіального переміщення і встановивши відмінність між переміщенням і рухливістю, можна дати визначення міграції населення загалом, а саме як будь-яке територіальне переміщення, що здійснюється між різними населеними пунктами однієї або декількох адміністративно-територіальних одиниць, незалежно від тривалості, регулярності і цільової

спрямованості. Водночас, феномен трудової міграції слід розуміти як форму самореалізації людини, що виражається через соціально-трудова мобільність і сприяє формуванню внутрішньо суперечливої особистісної спрямованості людини, зокрема щодо виконання певних соціальних і професійних функцій.

9. З філософсько-правових позицій трудову міграцію також можна характеризувати, перш за все, як суперечливу єдність інтеріогенеративної та екстеріогенеративної сутнісних форм (з огляду на причини виникнення). З'ясування суперечливої єдності сутнісних форм міграції має виняткове значення і для дослідження глибинних філософсько-правових основ українського феномена трудової міграції. Україна визначила свій європейський вибір, тому в міру поступового просування в напрямку європейського економічного середовища весь міграційний потік набуватиме все більш викристалізованих форм інтеріогенеративного та екстеріогенеративного характеру, що своєю чергою сприятиме більш обґрунтованій політиці регулювання трудовими міграційними процесами.

10. Оскільки “міграція” лежить у площині філософії, то краще зрозуміти це явище і його місце можливо через його зв'язок із гештальттеорією (одна із провідних течій пізнання на Заході), адже ключове поняття співвідношення загального (міграція) й особливого (міграційний процес, трудова міграція) є основними поняттями теорії гештальта.

## РОЗДІЛ 2

### ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СУТНОСТІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НАСЕЛЕННЯ

#### 2.1. Соціально-трудова мобільність - чинник виникнення трудових міграцій

У неживій природі матеріальні тіла рухаються тільки тому, що в рух їх привела зовнішня сила, джерело якої знаходиться за їх межами. Живі ж об'єкти рухаються самостійно: джерело їх руху (сила, енергія) знаходиться усередині них: це енергія обміну речовин, енергія життя. Рухливість (мобільність) живих об'єктів спрямована на продовження життя, використовуючи енергію обміну речовин, своїм рухом вони прагнуть забезпечити умови для продовження цього обміну шляхом пошуку і добування ресурсів для нього. Таке відношення живого до усього оточення називається споживчим відношенням: без надходження всередину живого об'єкта усе нових і нових ресурсів продовження його життя неможливе [208, с.518-519].

Усе це справедливо і стосовно людини: для того, щоб продовжувати своє життя, їй необхідно отримувати з навколишнього світу речовину, енергію, інформацію, тобто задовольняти свої потреби. При цьому рухливість (мобільність) людини забезпечує їй можливість знаходження необхідного; наближення до нього або віддалення від небезпечного; дії, спрямовані на засвоєння необхідного. Природно, що у міру розвитку людини і людства базові форми мобільності розвиваються, зокрема й за рахунок використання різних допоміжних засобів – засобів транспорту і комунікації, а також виникнення віртуальної мобільності [209].

Корисно розрізняти фізичну і соціальну мобільність людини. Фізична мобільність – це переміщення її тіла у фізичному просторі, соціальна мобільність – переміщення її в просторі зв'язків, стосунків, значимостей.

Нагадаємо, що є простір матеріальних об'єктів і відстаней між ними, і є простір подій, причому події ці носять інформаційний характер. При цьому рівні фізичної і соціальної мобільності можуть і не співпадати – саме завдяки розвитку засобів комунікації індивід отримує можливість вирішувати свої справи, в буквальному розумінні не сходячи з місця.

Розкриваючи природу мобільності необхідно зазначити, що для того, щоб чого-небудь досягти, потрібно пересуватися (переміщуватися), наближаючись до бажаного (необхідного) або віддаляючись від небажаного (небезпечного). І взагалі, активність індивіда проявляється рухом, і в задоволенні потреб істоти основою є його рухи. Чим істота рухливіша, тим більше можливостей перед нею відкривається.

Мобільність – це властивість індивіда (істоти) змінювати місце (географічні координати) свого перебування. Реалізується мобільність в різних формах, які можна згрупувати таким чином:

- види мобільності за характером переміщення і властивостями середовища: плавання, переліт, поїздка і піший похід, космічний політ;
- види мобільності за соціальною функцією: відрядження, подорож, туристична поїздка, дипломатичний візит;
- види мобільності за характером відношення індивіда до місця проживання: міграція (зміна місця проживання), поневіряння (нездатність отримати постійне місце проживання), мандрування (тимчасові ускладнення з постійним місцем проживання) [210, с.23-24].

Слід сказати, що у сучасній науковій літературі під поняттям соціально-трудова мобільності розглядають переміщення людей з одних професійних груп, сфер зайнятості, видів трудової діяльності, в цілому – із одних страт в інші.

Трудова міграція як різновид соціальної мобільності населення – це вид, спосіб і форми переміщень осіб без громадянства або громадян у внутрішньодержавному чи транснаціональному просторі, що зумовлюються на практиці, зокрема, соціально-економічними та політично-культурними причинами, а не природними факторами, тобто саме такими чинниками, які

перебувають поза межами соціальних впливів.

Соціальна мобільність означає людську міграцію як по горизонталі, так і по вертикалі. Міграція по вертикалі, що спостерігається на території усіх країн світу, свідчить про потяг людей посісти вищі щаблі органів державної влади та управління, брати безпосередню особисту участь у творчому суспільному процесі. Міграція по вертикалі пояснюється і першими аргументами, і фрагментами доведення того, що переміщуючись від одного обласного центру до іншого, від однієї держави до іншої, людина, навіть якщо вона й знаходиться на попередньому соціальному рівні і не може змінити власного соціального статусу, все одно прагне утвердитися в особистому покликанні. Тому, міграцію як різновид соціальної мобільності можна прирівняти до пошуків кращої долі, тієї образної метафори, яка віддзеркалює потребу особи в самореалізації.

Свого часу соціальну мобільність постійно ототожнювали з соціальними переміщеннями. Різниця між цими поняттями полягає саме в тому, що соціальна мобільність є показником інтенсивності міграційних процесів під впливом або тиском соціальних факторів. Соціальні переміщення, якщо до них не застосовувати якісну діагностику, методи та показники вимірювання інтенсивності міграційного руху у часі і просторі, будуть свідчити про склад і напрями переселенських потоків з метою облаштування чи працевлаштування.

Проте ці два терміни єдині. Їх важко й зовсім недоцільно відривати один від другого. Без цих понять унеможлиблюється цілісне бачення міграційного процесу [10, с.153].

Соціально-трудова мобільність населення різноманітна. На нашу думку, потрібно насамперед звернути увагу на деякі типи переміщень.

1. Між- і внутрішньопоколінні переміщення. До першого належать переміщення людей у міжпоколінному плані, професійно-трудові зміни в їх житті порівняно з „батьками”. Уперше досить серйозні дослідження таких переміщень були розпочаті у США. Спостерігалися, наприклад, міжпоколінні переміщення у структурі таких великих соціально-економічних груп, як робітничий клас, інтелігенція, селянство, підприємці. У дослідженнях зверталась увага на

особливості переміщення в поколіннях відносно різних соціально-економічних груп. Були помічені відкриті та закриті типи міжпоколінної наступності у професіях і заняттях (у першому випадку молоді люди прямо продовжують професійно-трудова кар'єру своїх батьків, у другому – існує сукупність професій і занять, у які "перехресно" вступають молоді люди з родин однієї соціальної групи, але рідше потрапляють молоді люди з родин інших соціальних груп). Об'єктом уваги соціологів виступав і вплив родини на професійні орієнтації.

Цікава і практично важлива проблема сімейної наступності професій та занять так званих трудових династій з погляду роботодавців, менеджменту, фахівців кадрових служб: тут важливими є такі критерії, як імовірність більш високої професійно-трудова кваліфікації та культури, сприйнятої від батьків, свідомість вибору праці відповідно до особистого досвіду, соціальний клімат і згуртованість в організації з урахуванням родинних відносин тощо.

До внутрішньопоколінних відносять професійно-трудова переміщення людей протягом їх „індивідуального” життя та кар'єри. Сукупність цих переміщень утворює так званий „життєвий шлях людини” (відповідно до термінології зарубіжної соціології), що характеризується структурою та якістю професійно-трудова змін, а також їх значенням і наслідками для конкретного працівника. Кожна людина володіє „бідною” чи „багатою”, „гарною” чи „поганою” професійно-трудова біографією, при цьому оцінка цієї біографії впливає зі сторони як роботодавця та керівника під час наймання на роботу, так і трудового колективу в період роботи. У цьому плані існує чимало справедливих і несправедливих стереотипів та упереджень, здатних іноді визначити дуже багато в житті людини, її кар'єрі.

2. Горизонтальні та вертикальні переміщення. Вони розрізняються за простим критерієм – зміною статусу. Основною проблемою тут є те, що поряд із явно горизонтальними (плинність кадрів, кадрові перестановки) і явно вертикальними (пересування в ієрархії керування) існують переміщення невизначеного характеру, що важко ідентифікувати з погляду горизонтальності чи вертикальності. По-перше, зустрічається чимало випадків, коли дуже складно та

суперечливо співвідносяться такі показники статусу у трудовій та економічній сферах, як посада, заробітна плата чи умови праці. По-друге, нерідко більш вагомим виявляється суб'єктивний фактор, тобто має велике значення той факт, як сама людина і навколишні сприймають якісь зміни в роботі та соціально-економічному становищі, що вони вважають „пониженням” або „підвищенням”. З цими двома обставинами пов'язані деякі практичні проблеми регулювання трудових відносин, протиріччя трудового поведіння і навіть трудові конфлікти.

3. Зовнішні та внутрішні переміщення. Будь-яка група типу трудового колективу чи організації має внутрішню та зовнішню площину мобільності, тобто існують переміщення всередині цієї групи. Зовнішні та внутрішні соціально-трудова переміщення взаємозалежні, і цей взаємозв'язок носить не тільки економіко-організаційний, але й соціально-психологічний характер.

4. Одиначні та групові переміщення. Головним є те, що останні бувають або соціально-економічними, або соціально-психологічними (засновані на яких-небудь ефектах групової поведінки – моді, договорі, наслідуванні).

5. Разові та перманентні переміщення. Працівник іноді досягає бажаних цілей у праці чи зайнятості лише однією зміною робочого місця, іноді ж він робить кілька переходів у пошуках роботи, яка може задовольнити його.

6. Вимушені та добровільні переміщення. Вимушеними можуть уважатися не тільки переміщення за управлінським рішенням без згоди працівника, але й будь-які „самостійні” переміщення, котрі мотивуються як конфліктні чи засновані на складному, невпевненому чи примусовому виборі. У всіх інших випадках переміщення добровільні [211, с.66-73].

Розрізняють і види соціально-трудова переміщень. Вони можуть бути без або зі зміною місця проживання, місця роботи, організації, професії, спеціальності, статусу тощо. Люди планують переміщення на найближчий чи віддалений період кар'єри, що нерідко має велике значення для їх трудової діяльності та відображається на їх ставленні до колективу, організації, справи. Наприклад, можна виявити особливості поведіння працівників при плануванні „життєвого шляху”, переміщень: планують на найближчі місяці, на найближчі 2-3

роки чи на більш віддалену перспективу; дотримуються планів протягом тривалого часу або легко змінюють їх під впливом обставин, тобто ці плани нестабільні; упевнені в можливості побудувати професійно-трудова кар'єру відповідно до власного плану або є фаталістами; ставлять перед собою великі або малі цілі; прагнуть до їх досягнення негайно або, будучи прагматиками, передбачають конкретні, реально здійснювані етапи; спокійно ставляться до нереальності своїх цілей у професійно-трудова кар'єрі та роботі, оперативно будують нові плани чи переживають при цьому глибоку особисту кризу [212, с.3-9].

На нашу думку, перераховані особливості поведінки виступають важливим показником значимості суб'єктивного фактора у сфері зайнятості та праці.

Якщо детальніше говорити про методи аналізу соціально-трудова мобільності, то тут необхідно, насамперед, звернути увагу на таке. Будь-якому типові або виду соціально-трудова переміщень властивий визначений індекс мобільності, що відображає співвідношення між мобільною та стабільною частинами соціуму (професійного класу, категорії працівників, організації, колективу) щодо: а) бажання та готовності до переміщення; б) позитивної оцінки можливості переміщення; в) реального переміщення. Цей індекс мобільності поширюється і на явище зворотності, тобто зворотні переміщення людей соціально-трудова характеру; соціально-трудова переміщення можуть оцінюватися як позитивні, так і негативні. При цьому головними критеріями у різних випадках служать: кінцева раціональність робочого місця, зміна особистих трудова показників і ділових якостей, поліпшення умов праці, соціально-економічне становище та самосвідомість людини як працівника, оптимальний період адаптації, вплив на соціальний клімат в організації [213, с.63-65].

Оскільки будь-які факти соціально-трудова мобільності об'єктивно чи суб'єктивно спрямовані на цілі економічної, технологічної та соціальної організації праці і зайнятості, можна говорити саме про функції соціально-трудова переміщень. На нашу думку, найважливішими з них виступають:



економія матеріальних витрат і ресурсів; запобігання незапланованої плинності кадрів; вирішення проблеми дефіциту чи надлишку робочої сили; раціональна зайнятість; гуманна зайнятість; запобігання потенційної конфліктності; тимчасове заміщення робочих місць; досягнення відповідності роботи за кваліфікацією; досягнення відповідності праці за працездатністю з погляду віку і здоров'я; кадрові перестановки і зміни у випадку реорганізацій та інновацій; урегулювання розподільних відносин.

Неважко помітити, що перераховані функції відображають соціально-психологічні та соціально-економічні ситуації. Окрім того, якщо одні функції реалізуються автоматично в результаті переміщення, то реалізація інших більшою мірою залежить від характеру здійснення чи переміщення, від особливостей поведінки людини після переміщення. Цією обставиною насамперед і визначається простий чи складний характер носить соціально-трудова мобільність населення.

Сучасна наукова література дає повний аналіз основних факторів соціально-трудової мобільності [214, с.222-225]. Знання та врахування таких факторів необхідні з погляду як правильної інтерпретації переміщень, так і їх практичного регулювання або стимулювання чи попередження. До загальних соціально-економічних причин та мотивів трудової мобільності, насамперед, відносять:

- екстремальний мотив (тобто випадок – коли переміщення відбуваються внаслідок або реальної кризи визначеної сфери зайнятості, або „передбачення” неперспективності тих чи інших робочих місць самими працівниками);

- мотив максимального чи мінімального досягнення та збереження (в одних випадках вони відбуваються тільки заради особливо високих прибутків, в інших – заради найменшого виграшу, наприклад, збільшення заробітної плати, у третіх – при переміщеннях за нематеріальними причинами – людей цікавить хоча б збереження колишнього рівня оплати праці);

- майновий мотив (вирішальне значення має можливість або стати власником, або вигідно та безболісно „позбутися” конкретних засобів виробництва з метою бажаної зміни зайнятості);

– непрямий мотив (формально переміщення відбуваються задля якихось нематеріальних цілей – відповідності роботи за спеціальністю чи кваліфікацією, кращих організаційних умов праці, але останні мають для людини саме таке значення, що дозволяють ефективніше працювати і більше заробляти).

На різних рівнях і в різних потоках соціально-трудової мобільності можливо визначати й порівнювати питому вагу соціально-економічної мотивації та перерахованих мотивів.

До основних факторів також відносять особливості професійної орієнтації, рівень кваліфікації, стаж роботи і вік, ставлення до конкуренції та професійно-трудоу самооцінку; інформованість, принципове ставлення до роботи та прихильність до колективу.

Коли йдеться про переміщення людей у територіальному аспекті, в тому числі й стосовно зміни місця проживання, то мається на увазі такий різновид соціально-трудової мобільності – як міграція. Відтак усі випадки міграції мають професійно-трудоу та майново-прибуткові причини та є важливою проблемою сучасної економіки країни.

Характеризуючи трудову міграцію, необхідно пам'ятати, що одні причини мають груповий та масовий характер, інші ж – виключно індивідуальний. Існують також причини типові та особливі, об'єктивні та суб'єктивні.

Насамперед звернемо увагу на ряд соціально-економічних проблем, безпосередньо пов'язаних із наслідками стаціонарної територіальної міграції.

Трудова міграція нерідко створює труднощі з житлом, щоправда, не однаковою мірою різним категоріям і типам мігруючих. Адже існуючий інститут „дозволу на проживання” є доволі суперечливим: з однієї сторони, він забезпечує порядок, а з іншої – обмежує деякі права людини. У кожній країні існують свої особливості співвідношення феномена міграції та житлових проблем.

Доволі часто виникають ситуації критично вимушеної міграції. Вони, зазвичай, пов'язані не тільки з екологічними катастрофами чи війною, але й з кризою виробництв, що домінують у певному регіоні чи поселенні. Міграція в пошуках „зайнятості взагалі” супроводжується, як правило, втратою не лише

житла, але й інших атрибутів стабільного життя та добробуту.

Якщо одні категорії трудових мігрантів уміло адаптуються до змін місця проживання, вирішуючи при цьому важливі життєві завдання та поліпшуючи своє становище, то для інших міграція – це соціально-економічна і професійно-трудова проблема: по-перше, відчувається брак фінансових засобів, виникають несподівані витрати; по-друге, важко, а іноді просто неможливо знайти роботу з колишньою оплатою, за колишньою професією чи в колишньому статусі, тобто посади (для людини це є найважливішим). У зв'язку з трудовою міграцією стало відоме й таке явище, як „вимивання та витік” інтелігенції як кваліфікованої робочої сили та еліти, внаслідок чого занепадають окремі види праці, помітно погіршується культурний стан і морально-психологічне самопочуття населення. Рано чи пізно це призводить до розбалансованої структури зайнятості як економічного та соціального явища, особливо при недостатньому економічному та науково-технічному розвитку суспільства. Нереалізація соціальних та економічних планів і очікувань унаслідок високої конкуренції змушує багатьох людей або до люмпенізованого чи злочинного способу життя, або до повернення на попереднє місце проживання, що об'єктивно та суб'єктивно перекреслює цілий період їх життя, знецінює відповідні матеріальні та моральні витрати на колишній життєустрій.

Явище трудової міграції має певні мікроетнічні аспекти: виникають окремі міжгрупові конфлікти на мікроетнічній основі, коли зіштовхуються домагання „місцевої” та „немісцевої” робочої сили на конкретно визначену зайнятість чи зайнятість узагалі. Проявляється і специфічний мікроетнічний корпоративізм: люди через солідарність допомагають „своїм”, використовуючи як формальні інститути типу земляцтв, так і приховані засоби впливу на місцеву ідеологію та політику.

У багатьох випадках неоднаково ставиться до трудових мігрантів і сам роботодавець. Нерідко оплата праці представників місцевого населення значно вища, ніж у мігрантів, оскільки в цьому регіоні чи поселенні незнайомі для працівників-мігрантів професійно-трудова традиції, норми професійної етики,

вимоги, котрі вони зобов'язані засвоїти, пристосуватися до них.

Трудова міграція – один із важливих факторів, що сприяють конфліктності чи стабільності родини. Міграція або сприяє згуртованості родини, або призводить до її розпаду внаслідок того, що в окремих членів родини погляди на трудову міграцію та її наслідки діаметрально протилежні [215, с.97-99].

У різних регіонах світу сприяють трудовій міграції або стримують її специфічними соціальними умовами, пов'язаними з філософією, історичними традиціями, етнічним темпераментом тощо [216, с.39-41].

У контексті нашого дослідження суттєвим є поділ трудових міграцій на зовнішні та внутрішні. Зовнішні трудові міграції – це переміщення населення між окремими країнами, групами країн. Характеризуючи зовнішні міграційні потоки, користуються термінами „еміграція” (виїзд населення із країни) та „імміграція” (в'їзд у країну). Внутрішні трудові міграції – це переміщення населення в межах однієї країни, між окремими регіонами чи населеними пунктами.

Зовнішні та внутрішні трудові міграції населення характеризуються величиною міграційних потоків, складом мігрантів, напрямками міграційних спрямувань, їх періодичністю. В Україні зовнішні трудові міграції завжди стимулювалися соціально-економічними, політичними та релігійними чинниками.

Важливе значення для України мають внутрішні трудові міграції населення, тобто міграції, що відбуваються між окремими регіонами, областями, населеними пунктами за схемою: місто – місто, село – місто, місто – село, село – село тощо.

Залежно від тривалості переміщення населення виділяють стаціонарну (безповоротну, або її ще називають постійною) та тимчасові міграції.

Тимчасові трудові міграції охоплюють сезонні, епізодичні та маятникові переміщення. Всі тимчасові міграції населення є поворотними. Стаціонарні та тимчасові можуть бути внутрішньодержавними та міждержавними. Сезонні трудові міграції – це тимчасові міграції, для яких характерне тимчасове (сезонне) територіальне переміщення мігрантів. Залежно від причин, що їх зумовлюють, виділяють економічну сезонну міграцію (необхідність забезпечення робочою силою певних галузей народного господарства на період сезонного збільшення

робіт) і соціально-культурну сезонну міграцію (поїздки на навчання, лікування, відпочинок, туризм тощо).

Сезонні трудові міграції спостерігаються в межах областей, між областями, населеними пунктами. В них бере участь населення всіх регіонів України – як міське, так і сільське. Типовими сезонними міграціями є поїздки населення західних та північних областей на збір зернових, баштанних та інших культур в області українського степу. Це міграції, що зумовлені, насамперед, економічними причинами. Але є також сезонні міграції, зумовлені виключно соціально-культурними мотивами. Так, чимало жителів України виїжджає на відпочинок, лікування тощо.

Маятникова міграція – це регулярне переміщення населення із одного населеного пункту в інший на роботу або навчання без зміни місця проживання. Маятникові міграції зумовлюються невідповідністю між розміщенням виробництва і розселенням населення. Головний напрям цих міграцій – із села в місто, із малого міста у велике місто. Найбільше маятникові міграції спостерігаються в приміських зонах великих міст, у міських агломераціях. Маятникові міграції сприяють збалансованому та раціональному використанню трудових ресурсів міських і сільських поселень. Вони впливають на соціальну мобільність населення, на зміну соціальної структури сільського населення.

На сучасному етапі в межах України виділяють два райони інтенсивних маятникових міграцій. Перший із них – це район Донбасу, де знаходиться найбільша в Україні Донецько-Макіївська міська агломерація. Другий район інтенсивних маятникових міграцій – області західного регіону України – Закарпатська, Львівська, Івано-Франківська та Чернівецька. Головною причиною розвитку інтенсивних маятникових міграцій у названих регіонах є висока густина сільських і міських поселень та сприятлива вікова структура.

Трудові міграції – це переміщення населення насамперед з метою працевлаштування. За характером розрізняють трудові міграції: довготермінові (до трьох років), короткотермінові (від трьох місяців до одного року), вахтові (до одного місяця).

Епізодичні міграції – це ділові, культурно-побутові та інші поїздки, які здійснюються не тільки регулярно, але й необов’язково у тих самих напрямках.

За формами організації міграції бувають двох видів: організовані (легальні) та неорганізовані (нелегальні).

Для підвищення рівня та впорядкування існуючої міжрегіональної трудової мобільності потрібна, на наш погляд, активізація державної політики на її підтримку, зокрема, законодавче забезпечення більш сприятливих можливостей інтенсифікації цього процесу. Вагомий внесок у вирішення цієї проблеми може внести налагодження на загальнодержавному рівні якомога тіснішої співпраці між регіонами України щодо виведення з кризового стану багатьох підприємств і організацій, створення нових господарських об’єктів різних галузей економіки та реалізації інших проектів, які забезпечать з мінімальними капітальними вкладеннями максимальну кількість робочих місць.

Що стосується поїздок на роботу за кордон, то Україна повинна, як і будь-яка інша держава світу, створити свій власний державний механізм, насамперед правову та організаційну базу для регулювання трудової міграції населення. Під час розробки цього механізму вихідними установками повинні бути захист національних інтересів і безпека української держави, утвердження вигідних для неї позицій у світі [217, с.77]. Разом із цим, він повинен визначати порядок трудових закордонних поїздок, охороняти права та інтереси громадян України, котрі працюють за її межами.

Україні також вкрай необхідна державна служба трудової міграції, основним завданням якої повинно бути скерування міждержавних і міжрегіональних міграційних процесів у вигідне русло прискорення економічного і суспільного розвитку нашої держави. Ця служба повинна координувати роботу всіх інших служб, фірм-посередників, агентств і організацій причетних до цих процесів, контролювати дотримання ними законодавства з цього питання. Впровадження в практику запропонованих заходів позитивно вплине на міграційні потоки України, сприятиме легалізації трудових міграцій, які докорінно поліпшать стан регіональних ринків праці.

## **2.2. Вплив міграційних процесів на поведінкові прояви трудових мігрантів**

Міграційні процеси – об’єктивне явище сучасної дійсності: люди переміщуються з одного міста до іншого, з однієї сім’ї в другу, навіть їдуть у далеке і ближнє зарубіжжя в пошуках більш оплачуваної роботи, привабливішого життя, кращої долі собі й своїм дітям. Із точки зору філософсько-правового виміру феномена трудової міграції актуальними за таких обставин є: специфіка протікання процесів адаптації індивіда до нових умов (пристосування психіки особистості до зовнішнього середовища, що якісно змінюється, змінилося чи суттєво різниться від того, де проживала перед цим людина); психологічні особливості зміни соціальних позицій та досягнення кар’єри; специфіка набуття нових особистісних якостей, нових поведінкових проявів; знання й урахування чинників психологічної сумісності на етапі вияву індивідуальних особливостей та інтеграції в нову спільність; особливості становлення й розвитку психологічної готовності до виконання нового типу діяльності й до спілкування в іносоціальному середовищі.

Задоволеність переміщенням, новим місцем проживання, працею, новим становищем, собою, реалізацією своїх потенційних можливостей – суб’єктивний індикатор статусної й рольової адаптації індивіда в іноетнічному середовищі. Натомість незадоволення процесами переміщення, новою роботою, іншим соціальним середовищем, групою, своїми діями та вчинками – показник відсутності психологічної адаптації. На цьому етапі можуть спрацьовувати психологічні захисні механізми, які за будь-яких умов і в будь-якій ситуації охороняють людей від зазіхань на індивідуальність, цілісність і стійкість особистості: втеча від реалій, апатія, негативізм, маргіналізація, агресія, лінощі, мрії і фантазії тощо. Процес індивідуалізації за нових умов і обставин (вияв власного „Я”, формування особистісних новоутворень, оптимальна реалізація потенційних можливостей тощо) пов’язаний із самоактуалізацією особистості чи групи людей. Часті соціальні зміни, переміщення призводять до зміни

особистісних вимог (відбувається або узгодженість власних дій з діями групи, в яку потрапляє людина, або деформація вимог до себе й оточення, або пошук іншої системи вимог, іншої групи, іншого місця роботи) [218].

Вияв власної індивідуальності людини передусім проявляється в групі. Нові умови життя індивіда – переїзд у нове місто, перехід до нового вузу, обрання праці за кордоном – передбачають входження людини в нові групи, які вирізняються нормами, статусом у суспільстві, соціокультурною специфікою, етнічним складом тощо. Усе це не може не позначитись на самопочутті особистості, на її становленні, на процесах адаптації, індивідуалізації та інтеграції в нову групу, прояві особистісних рис характеру. Мала група, яку обирає індивід для життя й діяльності, має відповідати потребам людини. Проте мала група задається певною потребою конкретного суспільства, яке може бути людині не зовсім знайоме або й зовсім не знайоме, що впливає на процес адаптації як у групі, так і в реальному суспільстві (йдеться, передусім, про потрапляння людини за кордон).

Під час входження в нове оточення в особистості виникає необхідність розв'язання певних соціальних завдань, що й породжує потребу у входженні в малу групу або відразу в декілька груп. Наприклад, обравши студентську групу, яка створена у зв'язку з поступленням вчорашніх випускників школи до вищого навчального закладу, індивід задовольняє свої потреби в навчанні, обравши колектив підприємців чи виробників, людина задовольняє свої професійні амбіції. Важливою психологічною передумовою швидшої адаптації індивіда до нового оточення є його прагнення до задоволення потреб, пов'язаних зі сферою людського спілкування. Однак чинники, котрі сприяють успішній адаптації людини до умов життя й спілкування в новій групі, не вичерпуються лише системою її потреб і цінностей. Вони включають цілий ряд інших складових: соціальний досвід індивіда, сформовану в нього самооцінку; очікування, пов'язані з наступним груповим членством; особливості групового членства з точки зору цілі, специфіки діяльності, етнопсихологічної специфіки середовища, до якого потрапив індивід, та ін.



Нова група ставить до людини певні вимоги, тобто передбачається, що в кожній з обраних індивідом груп (студентська група, трудовий колектив, неформальне об'єднання, нова етнічна група) індивід разом із групою має пройти ряд, так би мовити, випробувальних стадій, які послідовно змінюють одна одну. Так, у сфері міжособистісної активності на індивіда чекають: „перевірка і залежність”, тобто орієнтація членів групи щодо характеру дій кожного і пошуку взаємоприйнятної міжособистісної поведінки; „внутрішній конфлікт”, що пов'язаний із порушенням взаємодії та відсутністю єдності в групі; „розвиток групової згуртованості”, яка досягається шляхом подолання непорозумінь і розв'язання конфліктів; „функціонально-рольова погодженість”, тобто утворення рольової структури групи, яка відповідає змісту групового завдання. Щодо сфери ділової активності, то людина потрапляє в коло проблем, розв'язання яких передбачає спільну діяльність і відбувається на наступних стадіях: орієнтування в завданні й пошук оптимального способу його розв'язання; факт емоційної реакції на вимоги завдання, протидія членів групи вимогам, що пред'являються до них у зв'язку з вирішенням завдання; відкритий обмін думками та інформацією з метою досягнення більш глибокого розуміння намірів один одного й пошуку альтернатив; прийняття рішення й активні спільні дії щодо його реалізації [219].

Безперечно, не в кожній новій групі індивід може й повинен проходити зазначені стадії становлення. Є так звані транзитивні групи, до яких індивід звертається лише час від часу для задоволення потреби в їжі, одязі тощо, однак є групи, які в тій чи іншій мірі торкаються життєдіяльності людини повсякчас і тому, хоче вона того чи ні, а змушена із цими групами рахуватися й на норми й правила, які діють у них, зважати. Це групи довготривалої дії: нова студентська група, новий трудовий колектив, інше об'єднання за інтересами, інша сім'я, інша країна тощо. У таких групах людина має пройти, як правило, три основних етапи, які передбачають: орієнтування в ситуації (орієнтація індивіда в новому середовищі, у незвичних для нього відносинах між членами групи); конфлікт, який є результатом суперечності між „новачком” і різними членами групи, між їхнім різним уявленням про групові цілі й засоби їх досягнення; динамічна

рівновага, яка забезпечує можливість функціонування групи як єдиного цілого й індивіда як особистості в ній, але при цьому не застраховує від виникнення нових непорозумінь між новим оточенням і особою, що до неї потрапила.

Важлива ознака задоволеності індивіда від перебування в тій чи іншій новій групі – сприйняття групових норм, їх відповідність потребам людини. Якщо людина відчуває потребу в групі, вона може або приймати її норми, або залишати їх для себе зовнішнім стандартом поведінки. У другому випадку процес адаптації до нового середовища може ускладнитися й група може не прийняти індивіда. Саме тому для індивіда існування системи норм у групі важливе передусім тим, що вона забезпечує його сукупністю нових орієнтирів у новому навколишньому середовищі, відмінному від того, де він перебував тривалий час, створює певну уніфікацію поведінки індивіда та членів групи загалом, регулює відмінності всередині групи, приписує стандарти поведінки в різних ситуаціях, а також визначає реалізацію тієї чи іншої ролі в конкретній дії, в якій опиняється людина як носій даної ролі.

Нормативна поведінка людини, яка зважилася на міграцію, може мати різнобічний характер. Її в соціальній психології в першу чергу пов'язують із конформізмом, тобто з пасивним, пристосовницьким прийняттям групових стандартів у поведінці, безапеляційним визнанням існуючих порядків, норм і правил, безумовним схилянням перед авторитетами. Таке визначення конформізму може означати для людини, яка потрапила, передусім, у нове соціокультурне середовище, три різні, хоч зовні подібні між собою явища; відсутність у людини власних поглядів, переконань, слабкість характеру, пристосування; однаковість у поведінці, згода особистості з поглядами, нормами, ціннісними орієнтаціями більшості з оточення; результат тиску групових норм на індивіда, який унаслідок цього тиску починає діяти, думати, відчувати так само, як й інші члени групи. Американські соціальні психологи посилаються на два різновиди конформізму: поступливість, тобто нещирий, зовнішній конформізм, і схвалення, який пов'язують із щирістю, внутрішнім конформізмом. Праці останніх років апелюють також до поняття „соціальний вплив”, яке в широкому

розумінні трактують як вплив соціального чинника на поведінку індивіда, а в більш вузькому – як зміни в думках, судженнях і установках окремої людини в результаті впливу на неї групових суджень, думок та установок оточення. Зазначені міркування можна з великою часткою впевненості перевести на ситуацію міграції, адже перебуваючи в новому для себе оточенні, людина змушена приймати норми і правила нового середовища, що дозволить їй швидше не лише пристосуватися до нових обставин життя, але й адаптуватися і, що найголовніше, інтегруватися в нове суспільство, проявляючи себе як особистість.

У дослідженнях, присвячених вивченню проблематики, пов'язаної з конформізмом, як похідні від цієї категорії чи тотожні їй використовують поняття „конформна поведінка” та „конформність”. Для виявлення поведінкових проявів особистості в контексті міграційних процесів також можна скористатися розглядом означених вище дефініцій. Серед дослідників побутує думка, що стосовно конкретної людини та конкретної ситуації доцільніше вести мову про конформну поведінку та конформність. Зміст цих понять указує на суто психологічну характеристику позиції індивіда щодо позиції групи: приймає чи відкидає він певні норми, стандарти, цінності, властивості, які притаманні групі. При цьому конформна поведінка – це відповідна дія чи певне поведіння індивіда в умовах конкретної ситуації й групового тиску (впливу). Йдеться про проблему відповідності вербальної реакції дійсній поведінці, яка в дослідженнях учених формулюється таким чином: чи змінюється думка внаслідок переконання індивіда в чомусь, тобто чи відбулися зміни його когнітивної структури, чи він лише ззовні демонструє зміни, а насправді залишається при власній думці. Причиною такого зовнішнього поведіння може бути небажання конфліктувати, прагнення зберегти хороші стосунки з членами групи та ін. Що стосується таких варіантів поведінки, то перший одержав назву раціоналістичного, а другий – мотивованого.

Щодо конформності, то під нею розуміють таку особливість чи властивість індивіда як члена групи, яка виявляється в його схильності обирати й слідувати думці групової більшості, піддаватися реальному чи уявному тиску групи.

Іншими словами, конформність – це певна властивість поведінки людини. Вважається, що конформність проявляється там, де фіксується наявність конфлікту між думкою особистості й позицією групи. Конформність знаходить свій вияв у зміні поглядів індивіда та поведінки відповідно до точки зору більшості. Водночас конформність – це явище неоднозначне, у першу чергу тому, що саме факт поступливості людини далеко не завжди свідчить про справжні реальні зміни в її сприйманні. Розрізняють зовнішню і внутрішню конформність. При цьому перша полягає в тому, що індивід тільки зовні демонструє підкорення думці групи, а внутрішньо продовжує їй чинити опір. Це робиться з метою отримати схвалення, повагу членів групи чи уникнути більш жорсткіших санкцій з боку осіб, що входять у спільність. Друга (внутрішня конформність) – це справжнє перетворення індивідуальних установок особистості, її первинної позиції на користь групи, тобто людина дійсно засвоює думку більшості. Передбачається, що внутрішня конформність і є результатом подолання конфлікту із членами групи на користь останньої. Різновидом залежності особи від групи є негативізм. Ця позиція індивіда полягає в тому, що група здійснює тиск на нього, а він у всьому опирається цьому тиску, тобто демонструє поведінку або думки, які суперечать позиції групи. На перший погляд здається, що негативізм – це дійсна незалежність. Водночас у ряді досліджень було показано, що негативізм виступає в якості специфічного випадку конформності. У деяких дослідженнях поняття „негативізм” і „нонконформізм” виступають в якості синонімів. В інших – ці поняття розводяться, розуміючи під негативізмом демонстрацію поведінки або думки, що суперечить думці більшості, незалежно від того, має рацію ця більшість чи ні, а під нонконформізмом – демонстрацію думки чи поведінки, що опирається на власний досвід, незалежно від думки чи поведінки групової більшості [220, с.77-78]. Ряд дослідників вважає, що конформності протистоїть нонконформність, тобто повне заперечення якоїсь згоди, нехтування будь-якими нормами та цінностями групи. На думку цих психологів, нігілізм, бунтарство, свавілля є абсолютною нонконформністю, яка нічим не відрізняється від негативізму як немотивованої поведінки індивіда.

Нонконформність виявляється в незгоді, запереченні певних вимог, очікувань, норм, розпоряджень соціуму.

Деякі дослідження (бесіда, спостереження) показали, що зміни такі форми поведінки особистості за умов перебування в новому соціокультурному оточенні не є характерними для індивіда, вони трактуються як крайні й пов'язані, швидше, з дезадаптаційними процесами та індивідуальними особливостями людини. Подальше вивчення зазначеної проблеми, тобто феноменів конформності та конформної поведінки людини в іншому (новому) соціальному середовищі, дало змогу виявити їх різні прояви та особливості. Зокрема йдеться про підпорядкування, яке передбачає, що вплив іносоціальної (іноетнічної) групи на людину має зовнішній характер, тривалість конформної поведінки обмежується конкретною ситуацією. Стосовно ідентифікації, то як рівень конформної поведінки, вона, так само, як і за звичайних умов, може існувати в двох формах: 1) нагадувати ідентифікацію в її класичному варіанті, коли індивід повністю чи частково уподібнює себе іншим членам групи; 2) здійснюватись у формі рольових відносин, тобто учасники взаємодії очікують один від одного певної поведінки, намагаючись виправдати ці взаємні очікування. Щодо інтерналізації, то цей рівень конформної поведінки пов'язаний зазвичай із цінностями особистості: думки інших можуть інтегруватися в систему цінностей самого індивіда.

Міграційні процеси впливають на сферу пізнавальних функцій людини: на перший погляд здається, що особи, особливо конформні, виявляють менший інтелект, ніж незалежні, адже вони характеризуються догматичністю, стереотипністю мислення, нечіткістю думки та висловлювань. В усякому разі – це вигляд ззовні, водночас конформність як риса особистості може зробити людині й добру справу: пристосовуючись до нового оточення, індивід краще його пізнає, починає добре орієнтуватися в навколишній ситуації, що, у свою чергу, сприяє оптимізації пізнавальних процесів. На початку, особливо в період адаптації, сфера мотивації та емоційних функцій особи, у тому числі й конформної, також позначається недостатньою силою характеру, невмінням володіти собою у стресових ситуаціях. Однак стресова ситуація, а саме: переміщення з однієї сфери

діяльності в іншу, з одного регіону до другого чи виїзд із країни – є екстремальною. Стрес може викликати й зовсім протилежну поведінку: активізуються всі потенційні можливості людини, і вона, за нашими даними, навіть усупереч конформності, вразливості, маючи на меті не тільки вижити, але й досягти певних шаблів росту, проявляє наполегливість, рішучість, а подекуди і войовничість.

Довготривале перебування за кордоном, опанування новими навичками і вміннями – процес важкий як для людини з адекватною самооцінкою, так і для особи, яка характеризується певним комплексом неповноцінності, заниженою самооцінкою. У всіх, хто потрапляє в нове оточення, а в останніх особливо, у сфері самосвідомості відбуваються зміни. Перед ними постає питання: або чогось досягти, або опинитися на узбіччі. І вони або діють відповідно до нових умов життя, або відповідно до своїх потреб, запитів, можливостей, до свого самопочуття, самовідчуття себе серед інших, до своєї самооцінки: одні в стосунках з іншими людьми проявляють авторитарність, незалежність, від чого часто-густо страждають, адже нове оточення не стерпить самонадіяних і самозакоханих; інші занепокоєні сприйняттям себе в очах інших, „чужих” людей, що позначається на якості роботи, адже постійна занепокоєність впливає на продуктивність праці, на міжособистісні контакти, роблячи їх часто неадекватними, неефективними; ще інші, пристосовуючи своє світосприйняття до нових умов і, заховавши частину себе десь далеко всередині, витрачають час на вивчення оточення й знаходження себе та своєї особистості в ньому.

Вивчення процесів міграції населення показує, що конформізм, на противагу існуючій серед окремої частини вчених думці про нього як про явище суто негативне, яке характеризується як свідоме пристосування, навіть радше пристосовництво до існуючої дійсності, пов’язуючи таке розуміння цієї дефініції з тим, що конформізм швидше означає явище за своєю суттю не стільки психологічне, скільки етичне, – це феномен, який виконує важливі функції в процесі соціалізації особистості, її інтеграції в іноетнічну соціальну спільність. Разом із тим конформізм може бути й перешкодою на шляху розвитку окремого

індивіда. Відповідно до цього й конформність характеризується як реальність людських взаємин, яка може мати як негативні, так і позитивні риси. За таких умов важлива відмінність конформності від конформізму полягає в тому, що перша може мати ступінь вияву не стільки на рівні індивідуальних відмінностей, скільки на рівні особливостей групової ситуації. Загалом щодо конформності, то в одних випадках її варто розглядати як позитивний, а в інших – як негативний чинник функціонування групи й прояву особистості в ній. Переважно це стосується екстремальних ситуацій. Щодо окремих випадків, то тут конформність може мати своїм результатом навіть альтруїстичну поведінку або поведінку, яка узгоджується з моральними критеріями самої особистості. За умов, коли згода з нормами групи зумовлюється одержанням особистої вигоди й кваліфікується як пристосовництво, тоді конформність викликає різні негативні ефекти, які так часто приписують цьому явищу. В наукових колах фснує теза, що навіть якщо рішення суб'єкта відображає його дійсну думку, водночас прагнення до однастайності думок із тих чи інших проблем, типове для багатьох згуртованих груп, нерідко стає серйозною перепоною на шляху їх ефективного функціонування. Особливо це стосується тих груп і їх спільної діяльності, де закладений творчий потенціал. Варто погодитися з тією точкою зору, згідно з якою правильне розуміння й пояснення конформної поведінки можливі лише в разі врахування дії ситуативних, групових та індивідуально-особистісних чинників у реальних ситуаціях взаємодії. Також слушним є зауваження, що абсолютно незмінних точок зору групи й індивіда не може бути; вони змінюються залежно від обставин і так чи інакше впливають одна на одну.

З'ясування того, наскільки феномени конформізму та конформності є фатальними для людини як члена групи, знаходимо ще в К. Левіна, який стверджував, що належність до тієї чи іншої групи ще не є показником повної відповідності індивіда цілям, правилам, стилю життя й мислення групи, позаяк у нього є свої власні цілі [221]. Саме тому людині необхідно мати всередині групи достатній простір вільного руху для того, щоб реалізувати свої індивідуальні бажання. Потрапляючи в нове середовище, людина часто не має такого вільного

руху через незнання мови, нормативних вимог групи, етнопсихологічних особливостей нового оточення, через невміння пристосуватися до нього, відсутність можливості й умов проявити своє „Я”. У Д. Майєрса знаходимо опис двох механізмів, котрі захищають людину від надмірного нормативного впливу. Це – реактивна опірність і підтвердження власної унікальності [222, с.123-137]. Йдеться про те, що грубість соціального примусу схиляє людей до реактивного опору, тобто вони намагаються протистояти примусу й відстояти свою особисту свободу та індивідуальність. Оскільки в групі люди більш за все бачать, чим вони різняться від інших, то саме їх дії й захищають почуття власної неповторності та індивідуальності. Названі механізми, як свідчить опитування тих, хто виїхав за кордон на тривалий час, діють і за умов міграції.

Переїзд людини з одного середовища в інше примушує її шукати шляхи й вивчати умови, за яких вона може не тільки пристосовуватися до нових обставин життя, але й чинити опір, більше того, бути здатною перетворитися на активне джерело впливу на цей новий для неї соціум. Ще С. Московічі та його колеги звернули увагу на те, що індивід не завжди поступається тиску групи. Зокрема, вони показали, що теорії конформної поведінки, які створені в рамках дослідницької парадигми С. Аша, відтворюють певний, але не повний погляд на сутність внутрішньогрупових процесів. С. Московічі запропонував концепцію „активної меншості”, згідно з якою конформність може бути розглянута як форма переговорів між меншістю і більшістю, які включені в конфлікт щодо певної реальності [223, с.17-18]. Тобто, нарівні з рухом індивіда до групи, є й інший вихід у розв’язанні проблеми: прийняття більшістю або його частиною позиції меншості. Достеменно відомо, що ще в дослідженнях С. Аша та С. Мілграма було зафіксовано такий факт: достатньо піддослідному в конфліктній ситуації виявити наявність „соціальної підтримки”, як його наполегливість у відстоюванні своєї думки значно підвищується [224]. У подальших експериментах інших дослідників було зазначено: піддослідні з високим статусом відносно мало змінюють свою оцінку; групова норма змінюється в бік оцінки осіб з високим статусом; піддослідному достатньо одного судження, яке суперечить думці більшості, щоб



він не піддався груповому впливу; для стійкості нонконформної соціальної думки необхідна її підтримка, причому не обов'язково публічно, головне, щоб піддослідний знав, що в нього є одностайність. Йдеться про те, що в групі під впливом зовнішніх соціальних змін співвідношення сил на рівні „меншість – більшість” постійно змінюється. За певних обставин виникає ситуація, коли меншість може стати в групі провідником як власних амбіцій, так і зовнішніх соціальних впливів. Висунуті дослідником міркування в повній мірі накладаються й на міграційні процеси, на ситуацію, в якій людина опиняється в меншості, але хоче, може та здатна себе не загубити, а проявити себе і впливати на групу, в якій вона опинилася.

Свого часу експериментальні дослідження С. Московічі показали, що вплив меншості не можна пояснити тими механізмами, які традиційно пропонувалися для пояснення впливу більшості. І це дійсно так, адже меншість не має такої кількості одностайних, як більшість. Крім того, меншість часто не має нормативного контролю над більшістю, доступу до інформаційних засобів впливу. Отже, сутність впливу меншості потрібно шукати в інших характеристиках, порівняно з більшістю, в інших чинниках впливу. Експерименти С. Московічі та інших дослідників визначили декілька таких чинників. Вони, передусім, пов'язані з манерою (стилем) поведінки меншості. Найбільш важливими компонентами цього стилю, його параметрами є: послідовність, постійність, упевненість у собі, здатність залучати до меншості представників із числа більшості, стійкість, упевненість індивіда в правоті своєї позиції, виклад і структурування відповідних аргументів [223]. На нашу думку, висунуті вченим чинники є актуальними і для ситуації трудової міграції, крім того, саме такі якості людини, як стійкість, наполегливість, упевненість у собі, послідовність, чесність допомагають їй не лише не загубити себе в новому оточенні, але й проявити свої можливості, здібності, в окремих випадках навіть, впливати на групу.

Що стосується послідовності особи, то прослідковується помітний вплив послідовної поведінки індивіда на позицію в групі. Сам факт стійкості людини позитивно впливає на оточуючих у групі, наочно демонструє, що особистість, яка

твердо стоїть на своїх позиціях, може багато досягти. Безперечно, очікувати від людей, що вони сприймуть позицію „новачка” як адекватну, таку, що буде сприяти ефективному зростанню групи надалі й розв’язанню її проблем, не варто, тим більше, якщо сама людина сприймається як хитка й невпевнена в собі. Отже, саме життя примушує людей у нових соціокультурних умовах заявляти про себе, адекватно себе оцінювати, позиціювати себе. Індивід, який стійко, упевнено про себе заявляє, дає поштовх до стимулювання творчого мислення як свого власного, так і членів групи, сприяє аналітичним, роздумам оточуючих. Водночас, „новачки”, які поводять себе в занадто ригідній манері (безкомпромісній, категоричній, догматичній, суворій у висловлюваннях), здійснюють менший вплив на членів групи, аніж ті з них, котрі використовують гнучкий (адаптивний, м’який у формулюваннях, той, що сприяє готовності до компромісів) стиль спілкування та взаємодії. Також необхідно зазначити, що вплив індивіда, який потрапив до нового оточення й бажає в ньому себе утвердити, багато в чому залежить від ступеня його первинної переконаності в тому, наскільки він розуміє ситуацію, в якій опинився, людей, які його оточують, роботу, котру йому доведеться виконувати. Водночас, відчуття непохитної переконаності індивіда-новачка, впевненості в собі, про що свідчить послідовність, стійкість і наполегливість, підштовхує членів групи до того, щоб переглянути своє ставлення до нього.

Вищенаведені аналітичні розвідки й окремі дані дозволяють констатувати, що трудові міграційні процеси впливають на поведінку особистості, примушуючи її пристосовуватись до нових обставин життя, відкривати в собі невідомі раніше можливості й здібності, які можуть проявитися як доволі швидко, так і мати затяжний характер, залежно від вміння адаптуватися до іноетнічного середовища, від конкретної ситуації, від індивідуальних особливостей людини. Доволі відмінним є й внутрішній стан людини, яка знаходиться під впливом нового оточення: переживаючи як даність факт нового соціуму, окремі індивіди часто відчують свою некомпетентність, незахищеність, розгубленість, самотність, водночас, екстремальна ситуація зобов’язує інших особистостей доволі швидко

реагувати на зміни у своєму житті й налаштовуватися на інший спосіб існування, крім того, критичність ситуації змушує людей виявляти рішучість, винахідливість, впевненість у собі. Людина зазнає значно менший стрес і відчуває себе більш захищеною в новому соціокультурному середовищі, коли не піддається емоціям, а діє рішуче, що дозволяє їй спокійніше й продуктивніше відреагувати на зміни й труднощі, в які вона потрапила, опинившись у невідомому їй оточенні. У цілому, можна констатувати, що нове середовище спонукує окремого індивіда до пошуку нових аргументів для захисту власної точки зору, позиції, власного „Я” і себе як особистості.

### **2.3. Внутрішньоособистісний конфлікт сучасних трудових мігрантів**

Проблема трудової міграції сьогодні уже торкнулася практично кожної української родини. Складна економічна ситуація в країні і низький рівень соціальних гарантій призвели до того, що мільйони наших співгромадян виїхали і продовжують виїжджати з рідних земель у пошуках гідного заробітку. Одні з них мігрують у межах своєї держави, інші – за кордон, однак у будь-якому випадку їх чекають кардинальні зміни в житті. У кожного заробітчанина змінюються соціальне й природне середовище перебування, соціальний статус, стиль життя, ускладнюються або й руйнуються родинні, дружні та ділові стосунки. Часто мігранти не можуть реалізуватися, причому не тільки у професійному плані. Тому майже всі вони, особливо в перший період перебування поза межами Батьківщини, переживають значні психологічні труднощі, що пов’язані насамперед із необхідністю адаптації на новому місці та входження в нові малі та великі соціальні групи.

Однак не всі мігранти можуть адекватно сприймати і переживати цю ситуацію. Одні з них вирішують свої проблеми конструктивно, інші – деструктивно, що призводить до виникнення внутрішньоособистісного конфлікту, депресії і навіть життєвої кризи. Трудові мігранти потребують ефективної психологічної та правової допомоги і підтримки, причому не тільки ті, які

перебувають „на заробітках”, але й ті, які тільки готуються до виїзду, а також заробітчани, які вже повернулися додому.

Різноманітні міграційні процеси є об’єктом для дослідження багатьох науковців у сфері економіки, соціології, антропології, психології та інших наук. Психологічні проблеми, пов’язані із трудовою міграцією, стали предметом вивчення для таких дослідників, як Г. Вітковська, В. Гриценко, Н. Лебедева, О. Лютак, Л. Орбан-Лембрик, О. Пуригіна, С. Рязанцев, Ю. Римаренко, О. Сухарьов та ін. Разом тим теоретичний аналіз та узагальнення отриманих результатів досліджень показує, що вивченню внутрішньоособистісних конфліктів у трудових мігрантів у даний час приділяється недостатньо уваги. Вважаємо, що питання специфіки виникнення, переживання та розв’язання інтраперсональних конфліктів заробітчани вимагає більш детального аналізу.

Трудова міграція – це переміщення населення в межах своєї держави через державні кордони з метою вступу в трудові відносини з роботодавцями. Характерними ознаками сучасної трудової міграції є добротність, тимчасовість (зворотність), економічна мотивація [15]. Однак міграція є хоч і добровільним, але водночас вимушеним кроком, спричиненим складним матеріальним становищем багатьох українських сімей.

Разом із тим, дослідники трудової міграції зауважують, що не варто її розглядати однозначно – в площині позитиву чи негативу. На жаль, за умов сучасного розвитку економіки її неможливо уникнути. З одного боку, трудова міграція рятує сім’ї заробітчани від матеріального зубожіння, сприяє розвитку нових трудових навичок, упровадженню нових технологій у виробництві та сфері послуг. Крім грошей, українці привозять додому і нові знання та вміння, життєвий та професійний досвід. Але, з другого боку, виникає комплекс проблем як на рівні окремої особистості, і на рівні суспільства.

Що дає заробіток? Підвищену самооцінку, впевненість у завтрашньому дні для себе і своїх близьких, визнання у суспільстві, – це у випадку успішного матеріального зростання. Наслідками неуспіху можуть стати внутрішньоособистісні та міжособистісні конфлікти, депресія, фрустрація,

небажання спілкуватися з іншими людьми, виникнення нових та поглиблення уже наявних проблем у сімейній сфері, втрата сенсу життя, що посилюється психосоматичними розладами. В будь-якому випадку, психологічна ціна такого заробітчанства досить висока.

Значною мірою психологічний стан мігранта залежить від статусу його перебування за кордоном. Тільки ті заробітчани, які працюють легально, можуть розраховувати на належний рівень соціального і правового захисту, який передбачено як внутрішнім законодавством приймаючої країни, так і відповідними міжнародними договірними документами, які уклала чи до яких приєдналася Україна. Проте більша частина українських заробітчан перебувають у нелегальному становищі – без відповідного дозволу на тривале перебування в іншій країні, працевлаштування і трудового договору, укладеного з іноземним працедавцем. Через це вони змушені миритися з тими умовами, у які їх ставлять роботодавці.

Відсутність необхідної інформації, незнання мови країни перебування (чи недостатній рівень володіння нею), незнання та нерозуміння культури, звичаїв, цінностей місцевого населення, соціальна та правова незахищеність, деморалізація страхами, відсутність почуття безпеки, впевненості, розбіжності між рівнем домагань і реальними результатами, переконання у нездатності досягнути мети, виконати якусь діяльність, зміна звичних умов життя (місця проживання, звичок, що пов'язані з побутом, харчуванням, зі сном, віросповіданням, відмова від індивідуальних звичок, загалом зміна соціальної активності та професійної діяльності, туга за рідними, друзями, почуття самотності, труднощі у взаємодії з місцевими жителями, проблеми, зумовлені станом здоров'я, – ці та інші проблеми ускладнюють перебування трудових мігрантів за кордоном, стають причинами виникнення у них внутрішньоособистісних конфліктів.

Внутрішньоособистісний конфлікт вважається одним із найскладаніших психологічних конфліктів. Це гостре негативне переживання, виникає в результаті тривалої боротьби окремих структур внутрішнього світу особистості.

Сторони, що конфліктують, є несумісними і характеризуються переживанням подвійності почуттів, затягнутою боротьбою мотивів, інтересів, бажань, що відображають суперечливі зв'язки із зовнішнім середовищем [225, с.35-37]. Такий конфлікт, згідно з визначенням В. Мерліна, характеризується станом певної дезінтеграції особистості [226, с.224-274].

Специфічною особливістю інтраперсонального конфлікту є його латентність. Він є складним у виявленні, оскільки часто людина й сама завжди усвідомлює, що перебуває у стані конфлікту, або ж може приховувати цей стан за активною діяльністю чи вдовою веселістю. Більшість членів сімей трудових мігрантів не знають усієї правди про стан своїх близьких, оскільки вони самі ж не є відвертими. Про свої проблеми й переживання вони відмовчуються, не бажаючи засмучувати тих, хто залишився вдома. Натомість складають історії, в яких переважно бажане видають за дійсне. Залишившись без підтримки й психологічної допомоги, заробітчани ще важче переживають свої негаразди.

Внутрішньоособистісний конфлікт може проявлятися в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах особистості [225, с.115]. Критеріями його наявності у трудових мігрантів є: нав'язливі думки про батьківщину і близьких, суперечливість „образу Я”, зниження самооцінки, усвідомлення свого стану як безвихідного, труднощі у прийнятті рішень, суб'єктивне визнання наявності проблеми ціннісного вибору, сумніви в істинності мотивів, якими людина раніше керувалася, зниження якості та інтенсивності діяльності, психоемоційна напруга, загальна тривожність, дратівливість, невпевненість у собі, безсоння, почуття знемоги, виснаження, значні негативні переживання, негативний емоційний фон спілкування та ін. Інтегральними показниками внутрішньоособистісного конфлікту є порушення нормального механізму адаптації та посилення психологічного стресу.

Звичайно, не всі мігранти однаково переживають свої проблеми. Залежно від індивідуальних характеристик та від конкретних обставин життєдіяльності вони ставляться до зовнішніх та внутрішніх суперечностей по-різному: одні заглиблюються у роздуми, другі починають активно діяти, треті віддаються

впливу емоцій. Л. Орбан-Лембрик із цього приводу зауважує, що, переживаючи як даність факт нового соціуму, окремі індивіди часто відчувають свою некомпетентність, незахищеність, розгубленість, самотність, водночас екстремальна ситуація зобов'язує інших особистостей досить швидко реагувати на зміни у своєму житті й налаштовуватися на інший спосіб існування, крім того, критичність ситуації змушує людей виявляти рішучість, винахідливість, упевненість у собі [227, с.12].

Для виникнення внутрішньоособистісного конфлікту необхідними є особистісні і ситуативні умови [225, с.5]. До особистісних умов належать такі, як наявність складного внутрішнього світу особистості, складна і розвинута ієрархія потреб і мотивів, надто високий рівень розвитку почуттів і остей, надмірна схильність до самоаналізу, тип темпераменту, риси характеру, особистісна спрямованість тощо. Ситуативні умови виникнення інтраперсонального конфлікту у трудових мігрантів включають об'єктивні перешкоди, обмеження, вимоги іноетнічного суспільства, оточення, складні життєві ситуації, актуальні суперечності між різними мотивами і відношеннями особистості, між її можливостями і прагненнями, які сприймаються як такі, що неможливо розв'язати, принаймні в даний час. Внутрішньоособистісний конфлікт виникає тоді, коли задоволення будь-яких глибоких і активних мотивів і відношень особистості або ставиться під загрозу, або ж стає зовсім неможливим. У результаті людина, яка не в силі одночасно все вирішити, піддається тривогам, переживанням.

Разом із тим слід визнати, що внутрішньоособистісний конфлікт може виконувати не тільки негативні, але й позитивні функції. Конструктивний конфлікт загартовує характер, формує рішучість, незалежність від зовнішніх обставин. Унаслідок його продуктивного подолання підвищується віра людини у себе, самоприйняття, формується адекватність очікувань, виробляється „психологічний імунітет”, розвивається здатність критично оцінювати і швидко освоювати нові способи розв'язання власних проблемі удосконалюються здібності до самоаналізу, зростає соціальна компетентність. Але якщо

раціонального виходу з конфлікту не знайдено, то напруга посилюється, людина втрачає внутрішню рівновагу і живе тільки цією проблемою. Конфлікт стає деструктивним, він поглиблює і хворобливо фіксує переживання, здається нерозв'язуваним, посилює роздвоєння особистості, може стати причиною підвищеної тривожності, агресивності, дратівливості, руйнувати взаємини з іншими людьми, формувати стійкі комплекси неповноцінності, призвести до розчарування, розгубленості, депресії, перерости у життєву кризу. Тому одним із аспектів психологічної допомоги мігрантам є попередження розвитку деструктивних інтраперсональних конфліктів, які містять серйозну небезпеку для особистості.

З-поміж внутрішньоособистісних конфліктів, які переживають мігранти-заробітчани, найбільш частими є адаптаційні конфлікти. Вони виникають при порушенні процесу соціальної чи професійної адаптації, за наявності суперечностей між вимогами дійсності і можливостями людини (професійними, фізичними чи психологічними).

Дослідники міжкультурної адаптації підкреслюють, що контакт з іншою культурою може викликати досить сильне психічне потрясіння – „культурний шок” (К. Оберг) або „стрес акультурації” (Дж. Беррі). Американський антрополог К. Оберг зауважує, що входження в нову культуру супроводжується негативними почуттями, пов'язаними із втратою друзів і статусу, відкинутістю, здивуванням і дискомфортом при усвідомленні відмінностей між культурами, а також із плутаниною в ціннісних орієнтаціях, соціальній і особистісній ідентичності [228]. Культурний шок майже завжди відчувається як неприємний, стресогенний комплекс переживань, ще може призводити до негативних наслідків. Разом з тим він має й позитивні сторони: під його впливом може відбутися актуалізація життєвих сил, сприяє саморозвитку й особистісному росту, оскільки початковий дискомфорт може призвести до прийняття нових цінностей і моделей поведінки. Культурний шок, стверджують Н. Іванова та І. Мнацаканян, – це прояв насамперед кризи ідентичності, внаслідок якої люди не можуть легко змінити свій поведінковий репертуар і побудувати адекватну взаємодію в новому



соціокультурному середовищі [229, с.90-99].

Необхідно звернути увагу і на той факт, що трудові мігранти з України – це часто високоосвічені та висококваліфіковані фахівці (за різними статистичними даними, 70-80% із них мають вищу освіту). Матеріальне неблагополуччя на батьківщині зумовило зниження цими людьми свого соціального статусу та напряму професійної діяльності з надією на отримання високого заробітку. За кордоном наші заробітчани у більшості випадків займаються тим, що є непрестижним для місцевих жителів, вони виконують фізично й психологічно важку роботу. Це переважно робота на будівництві, сезонні роботи в полі, прибирання житла, догляд за хворими та немічними людьми. Однак, реалізуючи матеріальні потреби свої власні чи своєї сім'ї, мігранти не реалізуються самі, працюють, не враховуючи власних професійних запитів, здібностей, можливостей. У цій ситуації може виникати моральний конфлікт, який розглядається психологами як зіткнення між бажанням і обов'язком, між обов'язком і сумнівами у необхідності його виконувати, між моральними принципами і особистими вподобаннями. Разом із тим, якими б не були причини виїзду за кордон, у людини має залишатися почуття власної гідності, самоповаги, адекватна самооцінка, які можуть нівелюватися в процесі пристосування до нових умов життєдіяльності.

Реальні результати міграції, досягнення заробітчан не завжди відповідають їхнім очікуванням. Розбіжності між домаганнями і оцінкою своїх можливостей призводить до виникнення конфлікту неадекватної самооцінки. У такому конфлікті можуть відбуватися зіткнення між завищеною самооцінкою і прагненням реально оцінювати свої можливості, між заниженою самооцінкою і усвідомленням об'єктивних досягнень людини, а також між прагненням підвищити свої домагання, щоб отримати максимальний успіх, і знизити домагання, щоб уникнути невдачі [225]. При цьому у заробітчан може виникати відчуття втрати часу, який можна було б використати для підвищення своєї професійної кваліфікації, а також провести його із родиною та друзями. Конфлікт неадекватної самооцінки може бути наявним не тільки у людей, які перебувають

„на заробітках”, часто він виникає і в мігрантів, які уже повернулися додому.

Досить часто заробітчани переживають і рольові внутрішньоособистісні конфлікти. Такі конфлікти визначаються дослідниками як комплекс суб’єктивних негативних переживань, які виникають у людини при негативній оцінці нею того, як вона справляється із суміщенням різних ролей у професійній та позапрофесійній (наприклад, сімейній) сферах [225; 230, с.65-70]. Неможливість одночасно і однаково успішно реалізувати декілька ролей через суперечливі вимоги, які висуваються цими ролями, нестача фізичних, емоційних, матеріальних та інших ресурсів для їх виконання викликають у людини відчуття неспокою, дискомфорту. Заробітчани турбуються з приводу того, що завдають своїм рідним емоційної шкоди, не можуть брати участі у вихованні своїх дітей і змушені довіряти це іншим людям, нехай навіть і близьким, що їх шлюб страждає через їхню відсутність удома і неможливість брати участь у родинних справах.

Поведінка, яка зумовлюється почуттям провини перед сім’єю, є компенсаторною [230, с.65-70], вона спричинюється глибокою потребою виправдання, почуттям, що зроблено щось неправильно і це необхідно виправити. Надкомпенсація набуває різних форм: купівля дітям великої кількості речей (дорогих іграшок, одягу, мобільних телефонів тощо), виконання всіх бажань рідних, надмірна турбота про їх фізичне самопочуття, поблажливість у відношенні до дітей та подружніх партнерів (схвалюється і дозволяється, наприклад, те, що раніше було би забороненим), надмірне хвилювання з приводу їх майбутнього. Цим заробітчанин намагається виправдатися за свою відсутність. У результаті члени його сім’ї не завжди усвідомлюють ціну заробленого на чужині. Їхні домашні чи особисті потреби, матеріально підтримані з-за кордону, постійно зростають і водночас відкладають повернення чоловіків чи дружин, батьків, дітей, братів чи сестер на Батьківщину. Виникає суперечність: трудові мігранти несуть у свої родини напівправду про закордонний „рай”, не бажаючи засмучувати своїх рідних, і водночас самі ж страждають через те, що рідні не можуть зрозуміти ціни заробленого.

Незадоволені потреби оstarбайтерів у приналежності, любові, безпеці,

захисті, самореалізації і самоповазі призводять до виникнення конфлікту нереалізованих бажань, що зумовлює формування комплексу неповноцінності. Це конфлікти між бажаннями і дійсністю, яка перешкоджає їх здійсненню, або між бажанням і фізичною неможливістю їх здійснити, також через невдоволеність самим собою.

Крім того, у трудових мігрантів можуть виникати конфлікти між різними прагненнями, потребами, бажаннями, що є характерним для мотиваційних внутрішньоособистісних конфліктів. Виникають, наприклад, суперечності між бажанням повернутися додому і водночас бажанні залишитися на чужині, щоб заробити грошей, між прагненням матеріального зростання і безпекою.

Отже, як бачимо, трудові мігранти можуть переживати різні види інтраперсональних конфліктів. Причому нерідко у них відбувається накопичення внутрішніх суперечностей різного порядку, які важко однозначно і своєчасно вирішити. В результаті відбувається поєднання кількох видів внутрішніх конфліктів, що стає складним випробуванням для людини.

Причому гендерний аналіз причин, які призводять до виникнення внутрішньоособистісних конфліктів у заробітчан, показує, що чоловіки переживають насамперед через необхідність виконувати роботу не за спеціальністю. Жінки найбільше страждають через соціальну незахищеність, самотність, відчуженість, відірваність від дому.

Розвиток психологічних суперечностей проходить три рівні (згідно з О. Донченко і Т. Титаренко):

- психологічна рівновага внутрішнього світу особистості;
- порушення рівноваги, ускладнення основних видів діяльності, проекція психологічного дискомфорту на роботу і спілкування з оточенням (внутрішньоособистісний конфлікт);
- неможливість реалізації планів і програм, „розрив життя”, неможливість виконувати свої життєві функції до того часу, поки не вирішиться суперечність (життєва криза).

На кожному з цих рівнів можливим є вирішення суперечностей. Ця

можливість залежить від того, що людині потрібно для здійснення нормальної життєдіяльності, яким її потребам загрожує відмова [231].

Подолання внутрішньоособистісних конфліктів може бути відкритим і латентним [225]. Відкриті способи вирішення конфлікту спрямовані на припинення сумнівів і вагань, зосередження на аналізі проблеми, прийнятті людиною рішення. Для відкритого розв'язання внутрішнього конфлікту необхідно, насамперед, визнати його наявність, визначити причини та застосувати відповідний спосіб вирішення проблеми. Важливе значення у розв'язанні конфлікту має корекція „Я-концепції” особистості у напрямі досягнення людиною адекватного уявлення про себе, реальність і ситуацію, у якій вона перебуває.

Латентні способи подолання конфлікту особистості спрямовані на послаблення, пом'якшення гостроти суперечностей, зведення до мінімуму негативних переживань, пов'язаних із зовнішніми чи внутрішніми конфліктами, збереження образу „Я” на бажаному чи можливому рівні за даних складних умов. Однак вони не дають можливості активно впливати на ситуацію і вирішувати проблему. До таких способів належать: істерія, симуляція страждань, механізми психологічного захисту (заперечення, витіснення, сублімація, проекція, раціоналізація, заміщення, регресія та ін.), намагання знівелювати неприємні переживання й почуття шляхом зловживання алкоголем, ліками (снодійними, заспокійливими, антидепресивними), наркотиками, а також спроби покінчити зі своїми проблемами шляхом аутоагресії. Отже, врешті-решт людина повинна прийти до відкритого і повного вирішення конфлікту.

Розв'язання внутрішньоособистісного конфлікту характеризується відновленням узгодженості внутрішнього світу особистості, встановленням єдності свідомості, зниження гостроти суперечностей життєвих відношень, досягненням нової життєвої якості [225]. Характер подолання внутрішньоособистісних конфліктів у трудових мігрантів залежить від особистісних змінних (адаптаційних можливостей, адекватності самооцінки, рівня розвитку вольових якостей, глибинних світоглядних установок особистості, попереднього досвіду подолання своїх суперечностей та ін.), життєвих подій і

соціальної підтримки.

Результати бесід із заробітчанами та їхніми близькими, даних засобів масової інформації, соціологічних та психологічних досліджень показують, що, окрім особистісних характеристик, основними умовами успішного перебування трудових мігрантів за кордоном і попередження у них розвитку внутрішньоособистісних конфліктів є:

- 1) попередня підготовка до поїздки;
- 2) наявність інформації про країну перебування;
- 3) кількість поїздок за кордон (дослідження показують, що „культурний шок” слабне вже після третьої поїздки і мігранти практично не відчують стресу акультурації);
- 4) рівень освіти (чим вона вища, тим менше проявляються симптоми „культурного шоку”);
- 5) знання мови носіїв нової культури. Мова має дуже важливе значення для ефективності соціалізації мігранта. Хоча би більш-менш вільне володіння мовою країни перебування не тільки зменшує почуття безпомічності і залежності, але й допомагає заслужити прихильність і довіру місцевих жителів, встановлювати з ними оптимальні контакти;
- 6) відкритість людини новому життєвому досвіду, бажання пізнавати іншу культуру, вміння змінити попередні життєві установки на нові, прийняти норми та правила поведінки у новому етнічному середовищі;
- 7) наявність дружніх чи приятельських стосунків із місцевими жителями;
- 8) можливість встановлення і підтримання міжособистісних відносин заробітчан зі співвітчизниками. У місцях значного скупчення трудових мігрантів з України (наприклад, в Італії, Португалії, США, Канаді та інших країнах), наші співвітчизники намагаються спілкуватися між собою, вони утворюють різноманітні культурні та релігійні товариства, громади, і це допомагає їм психологічно полегшити своє перебування за межами Батьківщини;
- 9) розуміння і підтримка з боку рідних, що залишилися вдома, сприятливі обставини їх життя і діяльності;

10) мотивація на успіх, оптимістичне налаштування заробітчанина на сприйнятті свого майбутнього.

Зростання потоку трудової міграції стало характерною ознакою сучасного життя нашої країни. Закономірно, що, як і будь-які значні зміни в житті людини, сам факт міграції (і навіть задум про неї) є потужним стресовим чинником, а тому може провокувати виникнення конфліктів, насамперед внутрішньоособистісних. У ситуації, коли індивід опиняється за межами свого звичного середовища існування, виникають суперечності між його особистими потребами, інтересами, можливостями, цінностями, які були для нього пріоритетними, та вимогами, які ставить нове соціокультурне середовище.

Сучасні заробітчани переживають різні види внутрішньоособистісних конфліктів (адаптаційні, мотиваційні, рольові, моральні, неадекватної самооцінки, нереалізованих бажань), що можуть мати як конструктивні, так і деструктивні наслідки. В одних випадках інтраособистісні конфлікти стимулюють активність людини, сприяють її особистісному зростанню й розвитку, а в інших – призводять до дезадаптації і навіть до деградації особистості. У зв'язку з цим важливо здійснювати превентивні заходи з метою запобігання розвитку деструктивних конфліктів у трудових мігрантів та формування їх психологічної стійкості.

#### **2.4. Акультурація трудових мігрантів України в іноетнічні середовища**

В основі сучасної еміграції з України лежать виїзди громадян України з метою працевлаштування за кордон. Згідно зі звітом Генерального секретаря ООН із моніторингу світового населення, присвяченого міжнародній міграції та розвитку, Україна посідає четверте місце за кількістю міжнародних мігрантів.

Унаслідок важкої економічної ситуації в Україні, значного дефіциту робочих місць на ринку праці продовжується виїзд громадян з України до країн далекого зарубіжжя та Російської Федерації з метою працевлаштування. Сезонне, тимчасове працевлаштування або „човникові” поїздки за кордон у непростих економічних умовах перехідного періоду, на жаль, стали чи не основним

способом виживання для багатьох українських сімей. Українські громадяни готові їхати за кордон без знань мови, права, кваліфікації, навіть на нелегальну роботу, що робить їх вразливими до потерпання від цілої низки порушень прав людини та потрапляння в небезпечні ситуації.

Серед основних внутрішніх чинників поширення трудової міграції громадян України за кордон відмічають низький рівень життя та високий рівень безробіття, фемінізацію бідності й міграції, гендерну дискримінацію, низький рівень обізнаності з проблемами, недоліки правового захисту, корупцію, психологічні чинники. Внаслідок нелегального перебування на території іншої країни громадяни часто потрапляють у скрутне, а часто й рабське становище: їхні права не охороняються ні трудовим, ні цивільним законодавством, і часто безкарно порушуються, не виконуються умови попередньої домовленості щодо розміру заробітної плати та порядку її виплати, їх шантажують, умови роботи та проживання залишають бажати набагато кращого тощо [232, с.19-22].

Відповідно до ст. 1 Конституції України, українська держава є демократичною, соціальною і правовою, тому вона має забезпечити кожній людині можливість працювати та отримувати за свою працю гідну винагороду [233]. Це передбачає і правовий захист її громадян, які працюють за кордоном, підготовку й укладання відповідних міждержавних договорів про працевлаштування українських громадян за кордоном. Трудова міграція з країни повинна розвиватися під контролем держави і з її активною участю. Контроль держави має включати її відповідальність за дотримання прав мігрантів та захист прав своїх громадян на території іноземної держави, захист прав громадян, котрі звертаються за послугами до приватних фірм з працевлаштування [234].

Треба визнати той факт, що працевлаштування за кордоном є важливим джерелом формування середнього класу, інструментом включення до міжнародного ринку праці, інтеграції до міжнародної спільноти через розвиток безпосередніх людських контактів тощо. Водночас, масова трудова міграція працездатного населення має серйозні негативні наслідки. Це й економічні втрати (відсутність надійних механізмів перерахування отриманих за кордоном доходів),

соціально-трудова (дискримінаційні умови праці та її оплати, відсутність правового врегулювання захисту трудових і соціальних прав), психологічні проблеми (пов'язані з психологічною та соціально-психологічною адаптацією людини в іноетнічному середовищі), проблеми сім'ї (розрив родинних стосунків, у результаті чого діти залишаються без батьківського піклування протягом кількох років). Внаслідок цього трудову міграцію можливо розглядати як тимчасовий вихід для країни в період складних економічних та соціальних трансформацій.

Уваги науковців потребують проблеми соціально-психологічної адаптації трудових мігрантів України в іноетнічному середовищі, вивчення її механізмів, характеру та спрямованості, проблеми етнічної самоідентифікації – ціннісні орієнтації особистості, історичний і особистий досвід, проблеми рідної мови і національної культури, проблеми трансформації етнічної свідомості в процесі асиміляції, спілкування і взаємодія представників різних етносів і культур, етнічні стереотипи, збереження української субкультури в умовах іншокультурного оточення тощо. Етнічна самосвідомість була предметом дослідження в працях Г. Лебона [235], Г. Тарда [236], К. Юнга [237], Ю. Бромлея [238], Л. Орбан-Лембрик [220], М. Пірен [239], А. Налчаджян [240], В. Павленка, С. Тагліна [241] та ін. Етнічна свідомість являє собою складне соціально-психологічне явище, яке можна розглядати як „усвідомлення націями себе як суб'єкта історії, своїх ідей, інтересів, цінностей, свого місця у світі. Етнічна свідомість – ... процес, що виражає здатність етносу побачити у своїй етнічній спільності те єдино особливе, унікальне, що дозволяє відрізнити себе від інших етносів, ідеологічне виправдання хоча б уявного виділення себе в середовищі інших етносів” [238, с.41].

Специфіка етнополітичної ситуації в Україні полягає в тому, що державотворчий процес відбувається в умовах денаціоналізованого населення. Багато в чому деструктивні процеси, що відбуваються в соціумі та фіксуються свідомістю особи, пов'язані з цим.

В останні десятиріччя, коли етноси і культури з особливою інтенсивністю



взаємодіють одне з одним, запозичають значущі елементи, зазнають масштабних модифікацій і навіть трансформацій, неминуче повинні загостритися етнопсихологічні проблеми особистості, що шукає для себе нове місце в етнокультурному цивілізованому світі, який змінився.

Можна розглядати дві протилежні тенденції – прагнення до самоізоляції, що іноді проявляється у формі націоналістичної та релігійно-націоналістичної агресії, і прагнення до асиміляції, аж до втрати національної самоідентичності, розчинення в іншій культурі [242], Входження людини в інше етнічне середовище, акультурація, тобто надбання людиною як представником однієї нації, тих чи інших форм культури іншої нації, що відбувається в процесі взаємодії, можуть мати різні наслідки. Найбільш явно тут проступають дві протилежні ідеї – прагнення до консервації і самоізоляції (що часто поєднуються з відвертою ксенофобією, агресивністю і насильством, чому яскраве свідчення – розквіт націоналістичного і релігійно-націоналістичного тероризму) і прагнення до асиміляції, втрати національної самоідентичності, своєрідне „забуття” в космополітизмі „глобального” світу. Те й інше є порушенням нормальної соціально-психологічної адаптації людини у світі, який змінюється й неперервно ускладнюється.

Розширення контактів з іншими культурами – тимчасових і тривалих – зумовлює потребу в соціально-психологічному осмисленні соціально-культурологічних та психологічних чинників, що керують поведінкою особистості в іноетнічному суспільстві. Відповідно на основі узагальнення й систематизації фундаментальних культурних, соціальних, психологічних складових має бути сконструйована цілісна соціально-психологічна концепція, яка потенційно детермінує комунікативний діалог культур. Це дасть можливість теоретичного моделювання комунікативних актів, досягнення адекватної реакції, усвідомлення причин некоректної перцепції, наслідків культурної інфільтрації інформації в процесі міжкультурної взаємодії.

Як відмічає Л.Е. Орбан-Лембрик, у західних дослідженнях акультурації склалися три основних теоретичних і емпіричних підходи в проведенні науково-

дослідної роботи в цій галузі:

- з урахуванням стресу та його подолання (підхід, пов'язаний із психологічними моделями стресу, застосовується для вивчення переміщення в іншу культуру та адаптації до неї);

- з погляду культурного навчання (головна увага приділяється соціальній психології міжкультурних контактів і процесам, які пов'язані із засвоєнням культурно-специфічних навичок, необхідних для того, щоб вижити й досягти успіху в новому оточенні);

- з точки зору соціальної ідентифікації (основна увага зосереджується на сприйманні себе та оточення, охоплюючи оброблення інформації про власну та інші групи) [220, с.142].

Згідно соціально-психологічним дослідженням Б.Ф. Поршнева найдавнішим принципом конституювання людської спільності є психологічне розмежування з якимись „вони”, тобто із зовнішніми по відношенню до даної спільності людьми. Для того щоб з'явилося суб'єктивне „ми”, треба зустрітися та виокремитися від „вони”, інакше кажучи, поняття „вони” є більш первинним, ніж поняття „ми”. Пройшли тисячоліття, поки з'явилася думка, що „ми” може співпадати з усім людством і, отже, не протистояти нікому „вони”. „Ми” формується завдяки взаємному уподібненню людей, тобто дії механізмів наслідування і зараження, а „вони” – через лімітування цих механізмів, через заборону наслідування або відмову людини від наслідування. Не існує такого „ми”, яке не протиставлялося б якимось „вони” [243, с.87-89].

Американський антрополог Ф. Бок у вступі до збірника статей з культурної антропології („Culture Shock”) надає таке визначення культури; „Культура в найширшому сенсі слова – це те, чому ти стаєш чужинцем, коли залишаєш свій дім. Культура містить у собі всі переконання та очікування, які висловлюють і демонструють люди... Коли ти у своїй! групі, серед людей, з якими маєш загальну культуру, тобі не треба обмірковувати і проектувати власні висловлювання і вчинки, оскільки всі – і ти, і вони – бачите світ у принципі однаково, знаєте, чого чекати один від одного. Коли ви знаходитесь в чужому суспільстві, ви відчуваєте

труднощі, беспорядність та дезорієнтованість, які можна назвати культурним шоком.” Сутність культурного шоку – конфлікт старих і нових культурних норм і орієнтацій, старих – що властиві індивіду як представнику того суспільства, яке він залишив, і нових, що представляють те суспільство, до якого він прибув. Культурний шок – це конфлікт двох культур на рівні індивідуальної свідомості [244, с.17-20, 34-37].

На думку Ф. Бока, існують п'ять способів вирішення цього конфлікту.

Перший спосіб можна умовно назвати геттоїзацією (від слова гетто). Він реалізується в ситуаціях, коли людина потрапляє до іншого суспільства, але намагається або змушена (через незнання мови, природної боязкості, віросповідання або за якими-небудь іншими обставинами) уникати контактів з іншою культурою. У цьому випадку вона намагається створити власне культурне середовище, відгороджуючись від впливу інокультурного середовища.

Другий спосіб вирішення конфлікту культур – асиміляція. У випадку асиміляції індивід, навпаки, повністю відмовляється від власної культури та намагається цілком засвоїти необхідний для життя культурний багаж іншої культури. Причиною труднощів є або недостатня пластичність особистості, або опір того культурного середовища, до якого людина намагається ввійти.

Третій спосіб – проміжний, що передбачає культурний обмін і взаємодію. Для того щоб обмін здійснювався адекватно, тобто збагачуючи обидві сторони, потрібні доброзичливість та відкритість з обох сторін, що на практиці зустрічається, на жаль, надзвичайно рідко, зокрема, коли сторони є нерівними: одна – автохтони, інша – емігранти.

Четвертий спосіб – часткова асиміляція, коли індивід жертвує власною культурою частково на користь іноетнічного середовища, тобто в якій-небудь одній сфері життя: наприклад, на роботі керується нормами і вимогами інокультурного середовища, а в сім'ї, у релігійній сфері – нормами своєї традиційної культури. Така практика подолання культурного шоку є найбільш поширеною.

П'ятий спосіб подолання конфлікту культур – колонізація. Про колонізацію

мова йдеться, коли представники чужої культури прибувають у країну, активно нав'язують населенню власні цінності, норми і моделі поведінки. У цьому контексті термін колонізація не має політичного звучання й оцінного характеру, а є просто описанням певного типу взаємовідносин культурних і ціннісних систем. Формою культурної колонізації є певна „американізація” життя в Західній Європі після другої світової війни, що пов'язана із широким розповсюдженням зразків і моделей поведінки, які властиві американській (масовій) культурі. „Росія тільки протягом ХХ століття відчула дві хвилі культурної колонізації. Перша з них пов'язана з більшовицькою індустріалізацією, що зруйнувала уклад життя в селі й у місті, впровадила нові культурні форми і життєві стилі, що доволі рідко зустрічалися раніше. З другою хвилею колонізації ми маємо справу зараз, коли у всіх сферах життя – від сексу до бізнесу, від кулінарної практики до державної організації – ми спостерігаємо активне впровадження західних за походженням цінностей, норм, поведінкових і організаційних моделей” [244, с.17-20, 34-37].

У соціальних і політичних науках такі процеси мають назву модернізація, яка має оцінний характер і передбачає, що нові моделі, які змінюють старі, є більш сучасними, відповідають більш високому ступеню розвитку, а тому вони в певному сенсі „досконаліші”, „кращі” за старі. Термін „культурна колонізація” у ціннісному відношенні є нейтральним, він позначає й описує процес заміщення власних норм, цінностей, моделей і зразків поведінки відповідними нормами, цінностями, моделями і зразками, що надішли ззовні, з інокультурного середовища.

Науковою проблемою може бути спроба дослідити – який зі способів подолання „культурного шоку” найбільш властивий українським заробітчанами, яким чином долаються протиріччя між нормами етнічної самосвідомості та необхідністю адаптуватися в інокультурному етнічному середовищі.

Проблема втрати або часткової дезактуалізації етнічної (національної) самосвідомості (а вона неминуче має місце навіть у соціально благополучних регіонах) далеко не у всіх мігрантів проходить безболісно. Часто ми стикаємося тут зі зниженням соціальної активності, зростанням апатії, часом виникає

прагнення до групової ізоляції за етнічною ознакою, комунікація утруднена, ціннісні орієнтації можуть зазнавати хаотичних і навіть деструктивних для соціуму метаморфоз, внаслідок чого етнічно дезадаптована особистість стає по суті маргінальною і вимагає психологічної допомоги.

Неминуче в умовах міграції руйнування етнічних (національних) стереотипів, необхідність їх вуалювати або коректувати в процесі комунікації з особами домінуючого в даному регіоні етносу, як правило, веде до ускладнення об'єктивізації етнічної специфіки.

У дослідженнях, присвячених адаптації мігрантів відзначено, що насамперед соціально-психологічна дезадаптованість особистості виражається в нездатності задоволення власних потреб і домагань. З іншого боку, особистість, що має порушення адаптації або повну дезадаптованість, не в змозі задовільно йти назустріч тим вимогам і очікуванням, які пред'являють до неї соціальне середовище і власна соціальна роль, її провідна в даному середовищі професійна або інша мотивована ззовні і зсередини діяльність. Однією з ознак соціально-психологічної дезадаптованості особистості є переживання нею тривалих внутрішніх і зовнішніх конфліктів без знаходження психічних механізмів і форм поведінки, необхідних для їх розв'язання. Вказується, що етнічна самосвідомість людини в чужому етнічному оточенні, як правило, перебуває в стані затяжного стресу. Етнічна самосвідомість більшої частини мігрантів перебуває в стані важкого внутрішнього конфлікту: з одного боку, ці люди гостро усвідомлюють свою етнічну належність, з іншого – значною мірою втратили найважливіші для них критерії етнічної самоідентифікації (мову, культуру, традиції) [245, с.539-543].

Результати етнопсихологічного анкетування мігрантів зафіксувало почуття „етнічної відчуженості”, яке породжується, насамперед, тривогою і невпевненістю у власному соціальному статусі, істотне число респондентів вважає, що жити „спокійніше і краще” компактно серед представників своєї нації, причому далеко не у всіх випадках причинами такого вибору є економічні або культурні переваги [245, с.539-543]. Автор зазначає, що деякі респонденти

зазначили, що „повністю байдужі” до власної національної приналежності, „не бажають про це думати” і щиро вважають себе благополучними в психологічному відношенні людьми. У цих випадках можна говорити про штучний „космополітизм” (позаетнічність) Я-образу, що, як правило, не спирається на реальні світоглядні установки, зрілі й продумані. Водночас, це може бути свідченням кризового стану етнічної культури, який є відображенням загальної кризи в Україні. Він породжує байдужість до культурних цінностей свого народу (для багатьох на першому місці стоїть проблема елементарного виживання), нездатність до чіткого культурного самовизначення. Загальне відчуття „розмивання” позитивного етнічного автостереотипу нерідко є однією з причин, що викликають пригніченість і почуття етносоціальної безперспективності в умовах відірваності від рідного національного середовища.

В умовах динамізації взаємодії різних культур у сучасному світі виникає питання: яким буде шлях їх подальшого розвитку та взаємовпливу? Метою взаємодії культур є не тільки спілкування, співпраця, спільне вирішення проблем, пізнання інтересів, потреб, цінностей, менталітету іншої культури, але також соціальна самореалізація суб'єкта однієї культури (індивіда, групи, нації) через взаємодію і взаємодоповнення з репрезентантом іншої культури. Іntenціональний світ окремої особистості об'єктивно потребує взаємодії, спілкування з іншим, „чужим” світом, аби ділитися власними почуттями, думками, переживаннями, а також засвоювати чужі. У цьому напрямку вважаємо перспективними дослідження психологічних та соціально-психологічних аспектів акультурації трудових мігрантів України в умовах інокультурного етнічного середовища з метою покращення адаптації, самореалізації особистості, нівелювання негативних наслідків еміграції.

## **2.5. Формування нормативно-правової бази щодо регулювання трудової міграції в європейських країнах**

Внаслідок поширення трудової міграції виникають та існують трудові

відносини, пов'язані більш як з однією правовою системою. Наприклад: праця громадян даної країни на іноземних наймачів у країні та за кордоном (трудова еміграція громадян, укладення трудових контрактів з іноземними юридичними особами про виконання праці всередині країни, праця в закордонних спільних підприємствах); відрядження громадян для праці за кордоном; робота на підприємствах, які є юридичними особами згідно з національним правом, але належать іноземному капіталу і входять до орбіти транснаціональних корпорацій; праця іноземців на різних підставах (трудова імміграція, робота на підприємствах з іноземними інвестиціями, здійснення різних форм економічної співпраці тощо) [246, с.54-55, 70-74]. Найчастіше міжнародне приватне право регулює так звані „індивідуальні” трудові відносини, тобто відносини, що виходять за межі національного правопорядку між наймачем і працівником, трудові відносини з розгляду спорів між указаними сторонами тощо. Однак не виключені й такі ситуації, коли міжнародне приватне право має регулювати й „колективні” трудові відносини, пов'язані з організацією і управлінням колективною працею (відносини між трудовими колективами, профспілками, господарськими органами щодо організації праці та управління підприємством) [247, с.127-128].

Для певних професій (пов'язаних, наприклад, із обслуговуванням міжнародних перевезень, виконанням представницьких функцій на територіях різних країн тощо) вихід за межі одного правопорядку є їх невід'ємною складовою. Сфера міжнародного трудового права значно розширилась, у тому числі через діяльність транснаціональних корпорацій, що намагаються діяти в різних країнах (зокрема тих, що розвиваються) з метою зниження витрат на заробітну плату. З іншого боку, самі працівники намагаються вирішити свої соціальні проблеми, пов'язані з низькою заробітною платою, безробіттям тощо в країні громадянства через працевлаштування в країнах з більш високим рівнем умов праці чи більшим колом можливостей для працевлаштування. Проблеми, що можуть виникнути й виникають у зв'язку з цим, пов'язані на глобальному міждержавному рівні з „гастарбайтерами”, „зонами дешевих зарплат”, „промисловістю, що втікає” (Runaway Industries), „дешевим прапором” [248,

с.237] та на рівні окремих осіб із соціальним і пенсійним забезпеченням, справедливим вирішенням трудових спорів з іноземними наймачами, зарахуванням стажу роботи за кордоном, забезпеченням державного захисту власних громадян у випадку їх працевлаштування за межами країни, поширенням на іноземців національного режиму тощо.

Для правового регулювання трудових відносин національне право різних країн містить відповідні правові норми у конституціях, кодексах, законах, трудових договорах тощо. Так, трудове право країн континентальної Європи характеризується значною питомою вагою законодавчих актів і колективних договорів, що є головними джерелами трудового права. Судова практика та судові рішення тут не визнаються джерелами права. У країнах англосаксонського права значне місце посідають колективні договори та рішення судів, що мають силу джерел права. На законодавчому рівні регулюються лише окремі питання, які стосуються, зокрема, профспілок, страйків тощо.

Визнається, що об'єктивно склалася диференціація трудового права між національними системами, типовими різновидами трудового права, унітарними і федеративними державами тощо. Диференціацію трудового права різних країн пов'язують із специфікою економічного й політичного устрою, правовими, соціальними, виробничими особливостями, історичним розвитком, культурними, побутовими традиціями, активністю профспілкового руху тощо [249, с.75-76].

У міжнародному трудовому праві особливо важливим регулятором виступають імперативні норми, покликані захищати інтереси працівника, незважаючи на норми обраного сторонами правопорядку. До їх кола включають, зокрема, ті, що спрямовані на захист найманих працівників від звільнення, захист прав вагітних жінок і матерів, визначають тривалість термінів розірвання трудового договору тощо, що є більш сприятливими для працівника порівняно з нормами правопорядку, обраного сторонами трудових відносин (принцип зіставлення правових режимів з точки зору їх сприяння найманим працівникам).

Іншою важливою колізійною прив'язкою, яку часто називають основною, є прив'язка до закону місця роботи (*lex loci laboris*), що закріплена у законодавствах



таких країн, як Австрія, Німеччина, Угорщина, Румунія, Канада, Ліхтенштейн, Туніс, Чехія, Швейцарія. Найчастіше вона застосовується, якщо сторони не здійснили вибір права. Цю прив'язку в доктрині і законодавстві також називають інколи прив'язкою до: права країни місця звичайного виконання працівником своєї трудової діяльності; закону країни місця розміщення підприємства, де працює особа; закону місця виконання роботи; закону країни, в якій працівник звичайно виконує свої трудові обов'язки; закону країни, в якій робітник звичайно виконує роботу; права країни звичайного виконання роботи за договором; закону країни, в якій (повністю або переважно) виконується робота; права місця здійснення трудової функції [246, с.54-55].

Теоретичним обґрунтуванням застосування такої прив'язки є наступне:

1) дана колізійна прив'язка стосується більшості відносин, що регулюються трудовим правом, зокрема індивідуальних і колективних відносин;

2) праця виконує свої економічні й інші функції головним чином у країні, де вона здійснюється;

3) зазвичай саме на місці роботи працівник інтегрується у трудовий колектив, і звернення до закону цього місця дозволяє, з одного боку, створити рівні умови праці для всіх працівників одного підприємства, а з іншого – забезпечити цілісну і послідовну систему правового регулювання, враховуючи дію імперативних правил праці у даному місці;

4) місце роботи часто є також і місцем судового розгляду конфліктів;

5) сторони трудового договору краще ознайомлені з чинним правом місця роботи;

6) для застосування даної прив'язки має значення також те, що в цьому місці виконується трудовий договір [250, с.113-115].

Прив'язка до *lex loci laboris* у певних країнах не застосовується. Замість неї встановлюються прив'язки до особистого закону сторін (громадянства, місцезнаходження), місця підприємницької діяльності наймача та інші колізійні начала.

Досить часто мають місце ситуації, коли за наведеними загальними

формулами прикріплення місце виконання роботи через особливості конкретних відносин встановити не так просто (у випадках відряджень, виконання роботи в кількох країнах, виконання роботи на судах водного і повітряного транспорту, на фіксованих морських установках з видобутку корисних копалин). Для цього у законодавствах досить часто фіксуються так звані спеціальні колізійні норми з власними колізійними прив'язками. Так, прив'язка до „закону прапора” – *lex banderae* (*lex flagi*) – застосовується для регламентації праці особи на водному чи повітряному транспорті й відсилає до закону країни реєстрації транспортного засобу або до держави, під прапором чи розпізнавальним знаком якої пересувається даний транспортний засіб (Угорщина, Чехія, Фінляндія). Так, згідно з § 16 Закону Чехії про міжнародне приватне право, трудові відносини на річковому і повітряному транспорті регулюються правом місця реєстрації, а на морському транспорті – правом держави, під прапором якої транспортний засіб використовується. Хоча у деяких країнах (наприклад, у Німеччині) для регулювання праці на повітряному і морському транспорті спеціальних колізійних норм не передбачено, а прив'язки до *lex banderae* і права країни місцезнаходження наймача є спірними у доктрині.

Прив'язка до *lex delegationis* застосовується щодо працівників, яких скеровано на роботу в закордонні відрядження, і означає застосування права країни місцезнаходження установи чи організації, яка скерувала працівника для виконання певних завдань за кордон. Прив'язка до особистого закону наймача найчастіше застосовується при виконанні роботи у кількох країнах (Австрія, Угорщина, Німеччина, Ліхтенштейн, Румунія). Так, відповідно до ч. 2 ст. 48 Закону Ліхтенштейну 1996 р. про міжнародне приватне право, якщо працівник виконує свою роботу більш як в одній країні чи якщо він не має постійного місця роботи, то визначальним є законодавство тієї країни, в якій роботодавець має своє звичайне місцезнаходження (своє облаштування).

Якщо з допомогою подібних колізійних прив'язок не вдається відшукати статут трудових відносин, деякі законодавства пропонують застосовувати принцип найбільш тісного зв'язку (Німеччина, Румунія, Туніс). Так, згідно з ч. 2

ст. 67 Кодексу міжнародного приватного права Тунісу, якщо працівник виконує свою роботу в кількох державах, трудовий договір регулюється сукупністю законів держави роботодавця, якщо тільки з усіх обставин справи не випливає, що трудовий договір має тісніші зв'язки з іншою державою. Норма про тісний зв'язок застосовується у виключних випадках, коли із сукупності обставин випливає, що трудовий договір чи трудові відносини мають суттєво більш тісний зв'язок з іншою державою і, як наслідок цього, явно переважає над принципом основної прив'язки [248, с.237].

Суперечливим у доктрині є питання про застосування колізійної прив'язки щодо формальних умов трудового контракту. Так, деякі колізіоністи, а також практика і законодавства вирішують колізійні питання формальних умов трудових контрактів на користь прив'язки *locus regit actum*, тобто закону місця вчинення акту. Однак є й інша точка зору, яка заснована на тому, що для формальних умов трудових контрактів слід застосовувати право, яке використовується для регулювання його змісту.

Стосовно трудової право- й дієздатності сучасні законодавства в основному не встановлюють будь-яких спеціальних колізійних норм, поширюючи на ці питання загальні цивільно-правові начала і загальні колізійні норми міжнародного приватного права (закон громадянства і місця проживання для фізичних осіб, а також закон інкорпорації для юридичних осіб). Така позиція відповідає у тому числі й вітчизняній доктрині [246, с.70-74].

У сфері міжнародної праці діє значна кількість міжнародно-правових актів багатостороннього і двостороннього характеру, спрямованих на визначення загального статусу працівника.

Основоположне значення у цій сфері належить Загальній декларації прав людини 1948 р. [251], яка у ст. 23 встановлює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття; право кожного на однакову оплату за однакову працю, справедливу і задовільну винагороду. І хоча юридично Загальна декларація прав людини не має обов'язкового характеру, однак її моральний авторитет дозволяє їй впливати на

інші міжнародно-правові документи [252, с.64-65].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. [253] визнає право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Для цього держави-учасниці Пакту повинні вжити заходів щодо програм професійно-технічного навчання і підготовки, забезпечення зайнятості (ст. 6). Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату й однакову винагороду за працю однакової цінності без будь-якої різниці; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на більш високі щаблі виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу, оплачувану періодичну відпустку й винагороду за святкові дні (ст. 7). Ст. 10 Пакту закріплює обов'язок надавати оплачувану відпустку з достатньою допомогою на соціальне забезпечення матерям протягом розумного періоду до і після пологів, а також гарантії для захисту від економічної і соціальної експлуатації дітей і підлітків і встановлення державами межі віку, нижче якої користування платною дитячою працею забороняється і карається законом.

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р. закріплює, зокрема у ст. 8 заборону на примушення до примусової чи обов'язкової праці.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1966 р. встановлює у ст. 5 обов'язок щодо забезпечення рівноправ'я кожної людини перед законом незалежно від раси, кольору шкіри, національності чи етнічного походження, особливо при здійсненні права на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці, захист від безробіття, однакову плату за однакову працю, справедливу й задовільну винагороду.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. [254] зобов'язує держав-учасниці вживати всіх заходів стосовно відновлення

рівноправності жінок у сфері зайнятості, зокрема права на працю як невід'ємне право всіх людей, право на однакові можливості при наймі на роботу, право на вільний вибір професії чи роду роботи, на однакову винагороду, соціальне забезпечення тощо (ст. 11).

Конвенція ООН про статус біженців 1951 р. [255, с.14] фіксує обов'язок договірних держав надавати біженцям, які законно проживають на їх території, права працювати за наймом, яким користуються громадяни іноземних держав за тих же обставин. Держави зобов'язуються надавати біженцям максимально сприятливий статус щодо права займатися самостійно сільським господарством, промисловістю, ремеслом, торгівлею, вільними професіями (статті 18 і 19).

Міжнародна Конвенція ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей 1990 р. [256] встановлює у ст. 8 норму, згідно з якою трудящі-мігранти і члени їх сімей можуть вільно залишати будь-яку країну, включаючи державу свого походження. Трудящим-мігрантам повинно забезпечуватися не менш сприятливе ставлення, ніж те, що застосовується до громадян держави у питаннях роботи за наймом, винагороди та інших умов праці й зайнятості (ст. 25). Трудящі-мігранти і члени їх сімей користуються правом вільного переміщення територією держави роботи за наймом і вільного вибору місця проживання в ній (ст. 39). Наприкінці свого перебування у країні місця роботи за наймом трудящі-мігранти мають право переводити свої зароблені заощадження у державу свого походження чи іншу державу (ст. 47). Трудящі-мігранти мають право вільно обирати оплачувану діяльність (ст. 52); їм також надається національний режим у питаннях захисту проти звільнення, виплат по безробіттю (ст. 54) тощо.

Багато важливих міжнародних актів з питань регулювання праці було прийнято Міжнародною організацією праці (МОП). Вона була створена 1919 р. відповідно до Версальського договору при Лізі Націй як Міжнародна комісія з розробки конвенцій і рекомендацій у питаннях трудового права і поліпшення умов праці. МОП діє як автономна спеціалізована установа, завданням якої є формулювання міжнародних норм у галузі праці та їх реалізація. Формою роботи МОП є Міжнародна конференція праці, що відбувається щорічно в Женеві.

Результатом роботи МОП є низка міжнародних актів, які торкаються прав людини, заборони примусової чи обов'язкової праці, свободи асоціацій, ліквідації дискримінації у галузі праці й зайнятості, реалізації принципу однакової винагороди за однакову працю, безпеки та гігієни праці, відпочинку, відпусток тощо.

Зокрема, МОП прийняла Конвенцію № 97 [257] про права трудящих-мігрантів. У цій Конвенції містяться норми, що зобов'язують держави надавати інформацію про політику, законодавство, спеціальні установи, заходи щодо трудової міграції. Держави повинні створювати компетентні та безкоштовні служби допомоги трудящим-мігрантам, вживати заходів проти пропаганди, що вводить в оману з питань міграції; заходи щодо полегшення від'їзду й переїзду трудящих-мігрантів; надання національного режиму в питаннях зарплати, допомоги, привілеїв за колективним договором, житлового, соціального забезпечення, податків і зборів, судочинства.

Конвенція МОП № 143 [258] – про зловживання у сфері міграції і про забезпечення трудящим-мігрантам однакових можливостей і поведження від 1978 р. покладає обов'язок на держави-учасниці організації вживати заходів для припинення таємної міграції, незаконного найму, проти організаторів і наймачів незаконних мігрантів (ст. 3); вияву незаконної зайнятості трудящих-мігрантів, застосування адміністративної, цивільної та кримінальної відповідальності до осіб, які незаконно використовують працю трудящих-мігрантів, організують міграцію трудящих з метою отримання роботи (ст. 6). Разом із тим, якщо підстави проживання є законними, держави повинні забезпечити рівність стосовно гарантій забезпечення зайнятості, надання роботи, тимчасової роботи, перепідготовки для трудящих-мігрантів (ст. 8). Держави повинні здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння рівності можливостей і поведження, соціального забезпечення, профспілок, культурних прав, індивідуальних і колективних свобод трудящих-мігрантів і членів їх сімей, які перебувають у країні на законних підставах (ст. 9).

Згідно з Міжнародною конвенцією про захист прав усіх трудящих-мігрантів

і членів їх сімей МОП 1990 р., закріплюються права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей: на свободу пересування, особисту недоторканність, гуманне поводження, визнання правосуб'єктності, на об'єднання у профспілки, на соціальне забезпечення, медичну допомогу, на свободу слова, думки, совісті, релігії (статті 8–32).

Ряд інших конвенцій МОП регулюють питання трудових відносин: № 118 „Про рівність громадян країни і іноземців, а також осіб без громадянства у сфері соціального забезпечення”; № 95 „Про захист заробітної плати”, № 52 “Про щорічні оплачувані відпустки”, № 122 “Про політику у сфері зайнятості”.

Важливу роль для європейського співтовариства відіграють акти Європейського Союзу з питань прав людини у сфері праці. Відповідно до ст. 2 Договору про створення Європейського Союзу [153, с.553-699], Співтовариство має своїм завданням сприяти гармонійному, збалансованому і безперервному розвитку економічної діяльності, високому рівню зайнятості та соціального захисту в державах-учасниках. Співтовариство має своєю метою сприяти зайнятості, поліпшенню умов життя і праці людей (ст. 136) [259, с.3-4].

Європейська соціальна хартія [260] у ч. I встановлює такі права і принципи. Кожен повинен мати можливість заробляти собі на життя шляхом вільного вибору професій і занять, право на справедливі й безпечні умови праці, справедливу винагороду, соціальне забезпечення. Громадяни будь-якої держави-учасниці Хартії мають право на будь-яку роботу, що приносить прибуток на території іншої держави-учасниці Хартії на засадах рівності з її громадянами, маючи при цьому право на захист і допомогу для себе і членів своїх сімей тощо. Для цього держави повинні застосовувати існуючі правила у ліберальному дусі, спростити формальності та ліквідувати судові витрати іноземних робітників, лібералізувати правила регулювання праці іноземців, визнати право залишати країну і займатися діяльністю, що приносить прибуток на території іншої країни (ст. 18). Працівникам-мігрантам має бути забезпечений доступ до послуг із метою надання їм допомоги, забезпечення їх від'їзду, переміщення, необхідних медичних і гігієнічних послуг, національного режиму щодо заробітної плати,

членства у профспілках, житла, оподаткування, судових процедур (ст. 19).

Європейські держави здійснюють відповідні заходи для поліпшення ситуації із захистом прав іноземців на працю. Зокрема:

– у Нідерландах орган, фінансований державою, – Нідерландський центр для іноземців (Nederlands Centrum voor Buitenlanders) – надає допомогу працівникам-мігрантам, включаючи інформацію про соціальне страхування кількома мовами;

– у Норвегії виходить друком відредагована книга “Іммігрант у Норвегії” у перекладі десятима або дванадцятьма мовами;

– у Швеції, в рамках Проекту Комп’ютерного банку знань, співробітники служб працевлаштування можуть легко отримати інформацію про кваліфікацію та вміння працівників-іноземців;

– у Німеччині зростає кількість консультаційних центрів, які пропонують послуги працівникам-іноземцям та їхнім родинам;

– в Італії було організовано дві агенції, що опікуються проблемами тих працівників-мігрантів, які не є членами Європейської спільноти, та їх родин;

– в Іспанії кримінальний кодекс 23 листопада 1995 р. визначив поширення неправдивих даних про еміграцію та імміграцію як кримінальний злочин (статті 312, 313) [261, с.249].

У межах Європейського Союзу було прийнято Хартію основних соціальних прав робітників 1989 р., яка, зокрема, гарантує свободу пересування працівників у межах ЄС, передбачає право на працевлаштування на будь-якій роботі в межах ЄС на основі національного режиму місцевих працівників щодо доступу до праці, її умов і соціального захисту; гармонізацію умов проживання в державах-членах ЄС; ліквідацію невизнання дипломів чи еквівалентної професійної кваліфікації; поліпшення умов життя і трудової діяльності працівників-фронтальєрів.

На Міжпарламентській асамблеї держав-учасниць СНД 1995 р. було прийнято Рекомендаційний законодавчий акт щодо міграції трудових ресурсів у країнах СНД. Цей акт містить базові принципи погодженої політики у сфері міграції трудових ресурсів у СНД. Метою акта є регулювання процесу трудової



міграції, забезпечення гарантій прав трудящих-мігрантів, зближення національного законодавства країн СНД, укладення міждержавної угоди і взаємодія країн СНД у питаннях трудової міграції.

Відповідно до цього акта трудящим-мігрантам забезпечується безкоштовне надання послуг щодо найму, оформлення виїзду і влаштування на роботу. Трудящим-мігрантам гарантується рівність прав з громадянами держави при прийнятті на роботу і розірванні трудових відносин, встановленні умов оплати праці, режиму роботи, охорони здоров'я та гігієни праці, соціального захисту, зверненні до суду.

Для регулювання основних напрямків співробітництва держав СНД у сфері міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів було укладено Угоду урядів держав-учасниць СНД з указаних питань. Дана угода містить норми про визнання документів про освіту, трудовий стаж, регулювання трудових договорів, соціального страхування, відшкодування шкоди, переказ зароблених коштів тощо.

У 1994 році було укладено Угоду держав-учасниць СНД про співробітництво у сфері охорони праці для проведення скоординованої політики в питаннях охорони праці, визнання стандартів безпеки праці, затвердження погоджених норм і вимог з охорони праці, створення спільної інформаційної системи з банком даних з охорони праці тощо.

Цього ж року було укладено Угоду держав-учасниць СНД про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, що сталися з працівниками при перебуванні їх поза державою проживання, а також Угоду про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам: у результаті каліцтва, професійного захворювання або іншого пошкодження здоров'я, пов'язаного з виконанням ними трудових обов'язків.

Важливе значення мають двосторонні домовленості України з рядом держав щодо регулювань трудової діяльності й соціального захисту громадян, які працюють за межами своїх держав. Так, наприклад, Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами своїх країн, від 14 січня 1993 р.

встановлює, зокрема, колізійні норми для врегулювання таких питань, як вік особи, з якого допускається прийняття на роботу, виїзд і перебування, трудова діяльність, права і обов'язки працівників, соціальне забезпечення з прив'язками до законодавства країни перебування. Окрім того, в цій Угоді взаємно визнаються стаж і дипломи, а також інші документи без легалізації. Аналогічні норми містяться в Угоді між Урядами України та Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами своїх держав, від 15 грудня 1993 р., в Угоді між Урядами України та Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав, від 17 червня 1995 р., в Угоді між Урядами України та Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав, від 17 червня 1995 р.

Урегулювати колізійні питання трудових відносин покликані норми Договору між Україною і Республікою Польща про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах від 27 травня 1993 р., а також Договору між Україною і Республікою Молдова про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах від 13 грудня 1993 р., згідно з якими сторони, громадяни яких мають трудові стосунки, можуть підпорядкувати їх обраному за згодою між собою законодавству. Якщо вибір не зроблено, укладення, зміна, скасування і закінчення трудових стосунків, а також вимоги, що випливають з них, регулюються законодавством тієї Договірної Сторони, на території якої була виконана, або мала бути виконана робота. Якщо працівник виконує роботу на території однієї Договірної Сторони на підставі трудових відносин, які пов'язують його з головним підприємством на території іншої Договірної Сторони, укладення, зміна і закінчення трудових відносин, а також вимоги, що випливають з них, регулюються законодавством останньої.

## **2.6. Правовий статус українських трудових мігрантів та стан дотримання їхніх прав і свобод**

Поряд з обґрунтуванням трудової міграції взагалі, як особливої форми самореалізації особи, найважливішим питанням є обґрунтування ідеї прав трудових мігрантів. Таке обґрунтування включає три моменти: 1) визнання феномена прав трудових мігрантів; 2) з'ясування правового статусу трудових мігрантів; 3) обґрунтування ідеї прав трудових мігрантів.

Право на міграцію має антропологічну основу у внутрішній мірі прагнення людини до ризику, що полягає у прагненні до самозбереження. У горизонтальній трудовій міграції (соціальний статус залишається без змін) це прагнення зберегти себе виявляється вищим, ніж досягти успіхів у кар'єрі.

В останні роки різко зросла інтенсивність як потенційної (на рівні установок на працю за кордоном), так і реальної зовнішньої трудової міграції населення України. Україна, стає одним із найбільших експортерів робочої сили на ринки праці країн СНД, Центральної Європи, а в перспективі, можливо, і Західної Європи. Як правило, виїзди на роботу за кордон носять неорганізований характер, значний відсоток зовнішніх трудових мігрантів працевлаштовується напівлегально, а то й нелегально. Мета працевлаштування як основна в зовнішніх трудових мігрантів поєднується з цілями торгового бізнесу, закупівлі товарів для своєї сім'ї тощо. Зростання інтенсивності потенційної та реальної трудової міграції населення України досягалося як за рахунок зростання її (інтенсивності) в переважній більшості регіонів, так і за рахунок більш високих темпів росту в регіонах з відносно невеликими її значеннями. Формування потужних потоків зовнішніх трудових мігрантів спершу мало місце в тих регіонах України, в яких нагромадився досвід виїздів на роботу за кордон і на сезонні роботи в межах колишнього Радянського Союзу, прикордонних регіонах, регіонах з домінуванням у структурі міського населення великих міст. Дещо слабше, але все ж достатньо вираженою є тенденція до вирівнювання відмінностей інтенсивності, потенційної та реальної зовнішньої трудової міграції населення в розрізі вікових груп. Зниження інтенсивності виїздів на роботу за кордон, а це завдання постане вже в недалекому майбутньому, потребуватиме значних коштів. Навіть після

пожвавлення в економіці автоматичних змін параметрів зовнішньої трудової міграції населення очікувати їх не доводиться. Успішне регулювання зовнішньої трудової міграції населення передбачає як неодмінну умову виявлення механізмів дії та використання закономірностей і тенденцій динаміки, установок на працю за кордоном.

Наша держава є активним учасником міграційних процесів, що відбуваються в межах світового господарства, і відіграє не останню роль у формуванні міжнародного ринку праці. Міграція в Україні відбувалася досить інтенсивно ще в межах колишнього Союзу у формі обміну населенням із сусідніми республіками, а також із Казахстаном і Узбекистаном. Так, протягом десяти років з 1979 по 1989 р. з України до Росії виїхало 3,5 млн. осіб, а зворотний потік становив 4 млн. осіб. Щорічне „сальдо” було позитивним на користь нашої держави і щодо Молдови, Білорусії, Казахстану, Узбекистану. Таке явище пояснювалося двома основними причинами: попитом на робочу силу в промисловості і сільському господарстві України, а також м'яким кліматом, який приваблював переселенців-пенсіонерів з районів Крайньої Півночі та Далекого Сходу.

За останні роки змінилися спонукальні мотиви для міграції нашого населення, склад мігрантів, масштаби руху населення з країни в країну. Слід зауважити, що офіційна інформація про дійсну кількість громадян України, які перебувають за кордоном, і причини їх міграції відсутня. Проте в наукових публікаціях на цю тему називається цифра 5–6 млн. осіб, які щорічно виїжджають. Покидають батьківщину особи середнього віку (35–40 років), абсолютну більшість яких становлять чоловіки.

Далеке зарубіжжя поглинає переважно висококваліфікованих фахівців: науковців, програмістів, перекладачів, моряків, молодь із вищою освітою, котрі сподіваються працювати у сфері послуг [22, с.19-20].

Серед країн СНД центром тяжіння української імміграції є Російська Федерація. У далекому зарубіжжі найбільша кількість трудових мігрантів з України працює в Греції, на Кіпрі, в Німеччині, Словаччині, Швейцарії, в Канаді.

Остання щорічно надає Україні 1,5–2 тис. віз, 6 тис. гостьових віз і близько 120 студентських. Сьогодні з України в Канаду виїждять в основному інженери-металообробники, приладобудівники, програмісти, працівники медицини. Щодо останніх, то виникають нові форми трудової міграції, започатковані Тернопільською медичною академією і коледжем Грента Маакюена в Едмонтоні. Згідно з угодою, укладеною між цими навчальними закладами, у Тернополі здійснюватимуть підготовку медичних сестер за програмою канадського коледжу. Викладання відбувається англійською мовою. Навчальний процес триватиме два роки, а оцінки надходитимуть на комп'ютер канадського коледжу. Після завершення навчання і успішного освоєння англійської мови канадська сторона запрошує студента до себе, сплачуючи йому дорогу і двомісячне перебування в Канаді. За цей час студентові потрібно скласти обов'язковий для всіх канадських медсестер ліцензійний іспит. Після цього медсестра матиме змогу влаштуватися на роботу в канадський медичний заклад. Їй гарантовано платню 25 дол. за годину, а також доплати за нічні чергування, вислугу років тощо [262, с.34-39].

Безумовно, одним із головних спонукальних мотивів трудової міграції є значно вищий рівень зарплати. Зокрема, в промислово розвинутих європейських країнах у мігрантів із села, які працюють на сільськогосподарських підсобних роботах, зарплата вища у 2–3 рази; в будівництві, на автотранспорті та сфері послуг – у 10–12 разів, на морському транспорті, в освіті, програмуванні, охороні здоров'я – від 15 до 40 разів. Опитування показали, що орієнтовні очікування щодо середньомісячного заробітку за кордоном такі: у науковців, учителів, медичних працівників – 1800 дол., у студентів – 1700, у керівників підприємств і підрозділів – 1400, у робітників усіх рівнів кваліфікації, самозайнятих – 1000 дол., у безробітних – 750 дол. У цілому, за експертними оцінками, середньомісячні доходи громадян, які працюють за кордоном, становлять понад 2 млрд. грн., що дорівнює 1/3 номінальних грошових доходів усього населення України за рік [262, с.45].

Міждержавна трудова міграція як соціальне явище виступає значущим і визначальним чинником з позиції соціально-економічного розвитку певної країни.

Наявність високого рівня регіональної мобільності населення за межі країни, стійких і „наповнених” потоків трудящих-мігрантів свідчить, що країнам відтоку робочої сили притаманні такі (одна або кілька) характеристики, за якими їх можна систематизувати:

- кризові явища в економіці, спад виробництва, згорання сфери прикладання праці, скорочення робочих місць та попиту на робочу силу, зростання рівня офіційного безробіття (Молдова, Україна, Грузія, Албанія та інші);

- розширене відтворення населення країни, окремих її регіонів та відставання від нього темпів зростання сфери працевикористання (Пакистан, Індія, В’єтнам, Нігерія та інші);

- природно-економічні, політичні та інші чинники, які не дозволяють повним обсягом створювати сприятливі умови для залучення інвестицій до працenaдлишкових країн та регіонів (Іран, Ірак, Україна, РФ, Білорусія, Монголія, чимало країн Латинської та Центральної Америки та інші);

- надлишкова підготовка кадрів з високим рівнем кваліфікації за кон’юнктурними (на ринку праці) професіями для їхнього подальшого працевлаштування за кордоном, іншими словами – прихована торгівля висококваліфікованими кадрами (США, Канада, країни Бенілюксу, Франція, Австрія, Індія та інші);

- перерозподіл робочої сили, який відповідає міжнародному розподілу праці, інтересам транснаціональних концернів та корпорацій, таких, наприклад, як „Моторола”, „Мікрософт”, „Філіпс”, „Соні”, „Вольво” тощо.

Загалом за оцінками багатьох дослідників у світі протягом року переміщується між країнами з метою отримання заробітків від 40 до 60 млн. осіб. Виходячи з того, що за різними розрахунками обсяг українців – міждержавних трудових мігрантів коливається в межах 5–7 млн. переміщень осіб на рік, проблема регулювання міждержавної трудової міграції, в тому числі з урахуванням мотивації потенційних мігрантів до виїзду за кордон з метою заробітків, є надзвичайно актуальною [39, с.29].

Мотивацію населення України до міждержавної трудової міграції пов'язують зі станом внутрішнього та зовнішніх ринків праці. В умовах зниженого попиту на робочу силу, монопольного становища роботодавців на ринку праці, коли вони антиринковими засобами підтримують низьку оплату праці найманих працівників, підвищується мотивація населення до міждержавної трудової міграції у напрямі ринків праці, де йому пропонують вільні робочі місця або вигідніші умови працевлаштування.

Усіх громадян України, які перебувають на території інших країн з метою працевлаштування, залежно від їхнього правового статусу умовно можна розподілити на кілька категорій:

- особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що одночасно дає право і на безстрокове працевлаштування;
- особи, які мають тимчасовий дозвіл на перебування і на працевлаштування;
- особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави (на лікуванні, навчанні, з туристичними або приватними цілями) і нелегально працюють;
- особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і нелегально працюють.

Від того, до якої категорії належить та чи інша особа, значною мірою залежить обсяг її прав і свобод на території країни перебування, зокрема, доступ до медичної допомоги, пенсійного та соціального забезпечення тощо.

Найбільш захищеними серед українських трудових мігрантів є перші дві категорії осіб, тобто ті з них, які постійно або тимчасово перебувають на законних підставах на території іншої країни та мають відповідний дозвіл на працевлаштування [263, с.111-117].

Дозвіл на постійне проживання та працевлаштування у країні перебування, за загальним правилом, означає, що особа у своїх правах прирівнюється до громадян цієї держави, в тому числі у сфері соціального забезпечення. Як свідчить досвід, у таких осіб майже не виникає проблем при реалізації їх трудових

прав, зокрема, права на належні умови та належну винагороду за працю, гарантії зайнятості, а також права на медичний захист, адже такі особи, як правило, укладають письмовий контракт із працедавцем і захищені чинним трудовим законодавством країни перебування.

За інформацією Уповноваженого з прав людини, найбільш поширеним порушенням прав цієї категорії мігрантів є відмова роботодавців у прийнятті на роботу громадян України з дозволом на постійне проживання, який автоматично дає право на безперешкодне та безстрокове здійснення трудової діяльності. Найбільше таких порушень зафіксовано на території Російської Федерації та Казахстану.

Обсяг прав осіб, які тимчасово перебувають на території інших країн та тимчасово працюють, зокрема, доступ до соціальної допомоги, медичного захисту, за загальним правилом, є меншим порівняно з правами громадян країни перебування, що, однак, не перешкоджає їх реалізації.

У випадку ж порушення трудових або інших прав зацікавлена особа може використати весь арсенал правових механізмів для їх захисту, в тому числі судовий.

Опиняючись за кордоном, громадяни України прагнуть знати, законодавством якої держави регулюватиметься їхній трудовий статус і соціальний захист. Однозначно це питання не можна вирішити, тому що по-різному регулюється питання праці та соціального захисту залежно від того, постійно чи тимчасово особа проживає за кордоном [264, с.57-59]. При працевлаштуванні за кордоном громадяни України повинні насамперед керуватися нормами міжнародно-правових актів. Недопущення і припинення дискримінації у сфері праці та трудових відносин є пріоритетним напрямком діяльності Міжнародної організації праці (МОП), який знайшов відображення в низці міжнародних документів, прийнятих у рамках МОП.

На жаль, сьогодні громадяни України, які виїжджають за кордон з метою працевлаштування, не завжди звертають увагу на міжнародні правові норми. Це можна пояснити тим, що багато країн Європи встановлює квоти на іноземну



робочу силу і приймає до себе тільки працівників розвинутих країн, як наслідок, працівникам України практично неможливо отримати легальне робоче місце за кордоном у розвинутій країні. Тому громадяни України намагаються потрапити до таких країн будь-яким шляхом. У результаті, не маючи дозволу на працевлаштування, наші співвітчизники виконують ту роботу і отримують відповідну платню, яку іноземці ні за що б не виконували. Звідси і випливають проблеми, пов'язані зі ставленням до таких працівників.

Водночас аналіз звернень до Уповноваженого з прав людини засвідчує, що в окремих країнах виникають проблеми і у цієї категорії трудових мігрантів з України [264, с.87].

Це передусім молоді жінки, які виїждять до Туреччини та Японії для роботи в розважальній індустрії, зокрема в нічних клубах, ресторанах тощо. Попри те, що вони легально перебувають і працюють на території цих країн, зважаючи на специфіку роду занять, якими їм доводиться займатися, вони часто стають об'єктами дискримінації, а їх права брутально порушуються роботодавцями. До найбільш поширених порушень належать: примушення до проституції, нехтування положеннями контракту, що стосуються умов праці, адекватної та своєчасної винагороди за неї тощо.

Часто виникають проблеми і у громадян України, які легально працюють на тимчасовій основі у таких країнах, як Греція, Португалія, Італія, Іспанія, Чехія, Російська Федерація. Завдяки ухваленню відповідного національного законодавства, зокрема у Греції та Португалії, більшість громадян України, які перебували в цих країнах без правових підстав, отримали можливість легалізувати своє перебування там та оформити належним чином свої контракти з працедавцями. Це значно розширило можливості надання їм у випадку потреби правового захисту, у тому числі з боку дипломатичних представництв України за кордоном, а також адвокатської допомоги. Найчастіше така допомога потрібна у справах про стягнення з роботодавців невиплаченої заробітної платні, відшкодування шкоди, заподіяної трудовим каліцтвом на виробництві або смертю працівника.

Роль дипломатичних представництв України за кордоном у вирішенні такого роду питань може бути надзвичайно важливою. Так, за даними МЗС України, лише за 10 місяців 2002 р. дипломатичними установами України за кордоном було надано сприяння в поверненні недоотриманої заробітної плати 183 громадянам України на загальну суму 624 600 доларів США. Однак часто зусилля одних лише дипломатичних представництв України за кордоном є недостатніми, особливо у справах про відшкодування шкоди, заподіяної трудовим каліцтвом на виробництві та смертю працівника.

Ведення таких справ потребує досконалого знання національного законодавства країни перебування, а також значних зусиль та часу щодо доведення справ до логічного завершення, особливо якщо йдеться про вирішення питання в судовому порядку. Зважаючи на завантаженість дипломатичних представництв України в зазначених країнах, обмежені кадрові, фінансові та інші ресурси, консульські працівники часто не в змозі надати всебічну допомогу в оформленні всіх документів, необхідних для отримання відшкодування. У цій ситуації реальною можливістю відстояти порушені права наших громадян часто є звернення за адвокатською допомогою.

Водночас розширенню можливостей щодо захисту прав громадян України сприятиме також широке використання позасудових механізмів захисту прав людини, зокрема, інституцій омбудсмана (уповноваженого з прав людини), які на сьогодні функціонують у понад 100 країнах світу, у тому числі в країнах, де перебуває найбільша кількість трудових-мігрантів з України.

Очевидні переваги таких інституцій – доступність, гнучкість, безоплатність та неформальність процедури розгляду звернень, що сприяє суттєвому посиленню можливостей суттєво посилити можливості дипломатичного захисту прав громадян України [265].

Значна їх частина оформляється через державні центри зайнятості або недержавні посередницькі структури, у тому числі в рамках двосторонніх договорів про працевлаштування між Україною та цими країнами.

Згідно інформації Міністерства праці та соціальної політики України,

наданої на запит Уповноваженого, на сьогодні Україна уклала відповідні угоди про працевлаштування з Білорусією, Вірменією, В'єтнамом, Латвією, Литвою, Молдовою, Польщею, Португалією, Російською Федерацією, Словаччиною. Триває процес укладання відповідних угод з Азербайджаном, Аргентиною, Бельгією, Грецією, Грузією, Іраном, Іспанією, Казахстаном, Кіпром, Конго, Угорщиною, Чехією, Швейцарією.

Такі угоди є одним із найбільш ефективних механізмів гарантування прав українських трудових мігрантів за кордоном.

Як правило, вони обумовлюють можливість обмеженого за терміном працевлаштування громадян України, який триває від шести місяців до чотирьох років.

Окремі угоди передбачають також певні обмеження і щодо кількості громадян України, які можуть бути працевлаштовані в зазначений період на території іншої договірної сторони. Так, в Угоді між Урядом України та Урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 7 березня 1997 р. зазначено, що річна чисельність громадян України, які можуть бути, працевлаштовані на території Словацької Республіки, залежно від категорії працевлаштованих коливається від 200 до 1800 осіб. Однак, як свідчать надані Міністерством праці та соціальної політики України дані, навіть ця незначна квота повністю не заповнюється. Так, на початку 2002 р. у Словаччині працювали лише 160 громадян України. Причина цього криється, вочевидь, у недосконалості механізмів реалізації зазначених угод, у зв'язку з чим більшість наших співвітчизників не має реальної можливості скористатися досягнутими в їх інтересах міждержавними домовленостями [266].

Угоди про працевлаштування містять також важливі гарантії дотримання прав та свобод трудових мігрантів, зокрема, поширення на трудового мігранта в повному обсязі законодавства країни перебування про працю та її оплату, пенсійне забезпечення, медичне страхування і страхування на випадок хвороби тощо. Крім цього, на роботодавця покладається обов'язок відшкодувати шкоду, заподіяну внаслідок трудового каліцтва або смерті працівника, а також витрати,

пов'язані з транспортуванням тіла на батьківщину.

Важливими також є гарантії щодо форми та мови укладання трудового контракту, а також відомостей, які обов'язково повинні міститися в ньому.

Крім угод про працевлаштування, важливі гарантії прав та свобод трудових мігрантів містяться також і в угодах про соціальний захист та в інших спеціальних домовленостях у цій сфері. Відповідні угоди на сьогодні на міждержавному та міжурядовому рівнях діють між Україною та Азербайджаном, Республікою Білорусь, Болгарією, Грузією, Іспанією, Естонією, Латвією, Литвою, Молдовою, Монголією, Російською Федерацією, Румунією, Словаччиною, Угорщиною, Чехією. Планується укладення відповідних договорів з Аргентиною, Бразилією, Казахстаном, Нідерландами, Таджикистаном, Туреччиною, Угорщиною. Значний масив багатосторонніх угод у цій сфері діє також у рамках СНД.

Зважаючи на зазначене, на нашу думку, необхідно активізувати процес укладення двосторонніх угод про працевлаштування та соціальний захист, особливо з тими країнами, де перебуває найбільша кількість українських трудових мігрантів, зокрема з Іспанією, Італією, Грецією. Крім цього, необхідно здійснювати постійний моніторинг за реалізацією вже діючих двосторонніх та багатосторонніх угод з метою їх ефективності та вдосконалення механізмів їх реалізації в інтересах громадян України. Також необхідно активніше використовувати існуючі універсальні та регіональні механізми захисту прав трудових мігрантів, зокрема, активізувати процес підготовки до ратифікації Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 р. [263, с.111-117]

Розширенню можливостей захисту прав та інтересів українських трудящих-мігрантів за кордоном також сприятиме приєднання України до Конвенцій МОП № 97 [257] про трудящих-мігрантів 1949 р. та № 143 [258] про зловживання у сфері міграції та забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей 1975 р., де передбачені основні норми щодо умов праці, розміру заробітної плати, побутового та житлового забезпечення, транспортування та соціального

страхування працівників.

Водночас, переважна більшість осіб, які перебувають за кордоном, здійснює свою трудову діяльність без належно оформленого на те дозволу, тобто нелегально. При цьому деякі з них перебувають на території іноземної держави на законних підставах, а нелегально займаються трудовою діяльністю. Переважно це стосується тих країн, із якими Україна уклала угоди про безвізовий режим, зокрема, Росії, Польщі, Казахстану. Водночас ці особи користуються усіма правами, пов'язаними з їх статусом іноземців, які легально перебувають на території іноземної держави.

Проте переважна більшість українських трудових мігрантів є нелегалами в повному розумінні цього слова – особами, які і перебувають, і працюють поза межами правового поля країни перебування. Саме ця категорія мігрантів перебуває у найбільш важкому становищі. Такі особи, більшість із яких перебуває на території країн-учасниць ЄС, майже повністю безправні у відстоюванні своїх прав та цілком залежні від роботодавця. При оформленні на роботу такі особи зазвичай укладають лише усний контракт, який, як правило, не дотримується, передусім порушується їх право на належні умови праці, на отримання належної та своєчасної винагороди, соціальні гарантії тощо.

Систематично зі сторони українських мігрантів-нелегалів надходять до Уповноваженого численні звернення, в яких йдеться про факти порушення прав людини. Це викликано передусім проблемами, пов'язаними з їхнім правовим статусом у країні перебування. Адже нелегальне становище таких осіб, їх права неграмотність (часто вони не мають жодного уявлення про обсяг своїх прав та методи їх захисту, стаючи внаслідок цього об'єктом шахрайств та інших злочинних посягань) ускладнюють та обмежують можливості дипломатичних представництв України за кордоном щодо захисту їхніх прав та свобод.

Крім того, такі особи фактично позбавлені реальних можливостей самостійно відстоювати свої порушені права в суді або в інший спосіб, зважаючи на відсутність належним чином оформлених контрактів, а також той факт, що звернення до офіційних органів означає для них автоматичну депортацію з країни

перебування.

Як правило, нелегали, або, як їх ще називають, „недокументовані робітники”, змушені погоджуватися виконувати роботу без урахування їхнього фаху та без ніякого захисту.

Характерною особливістю трудової міграції з України у країни Західної Європи є її „ланцюговий” характер, тобто часто вдалий виїзд українського мігранта в одну із згаданих країн зумовлює міграцію його родичів та знайомих. Тому не дивно, що можна знайти, наприклад, цілі тернопільські села на будівництві в Португалії чи чернівецькі родини, які працюють на збиранні цитрусових у Греції. З часом такі спорадичні виїзди формують досить стійкі міграційні маршрути.

Характерною тенденцією міграційних процесів з України є виїзд молоді та працездатного населення у віці від 21 до 45 років. Це означає, що за кордон виїждять найбільш активні, повні сил і енергії люди, які могли б принести значну користь своїй державі.

Більшість наших співвітчизників живуть у важких побутових умовах, які не можна вважати гідними людини, винаймаючи тісні кімнати на кількох осіб, або мешкають у будівельних вагончиках, в інших непридатних для життя приміщеннях [262, с.71-73].

Труднощі у нелегальних трудових мігрантів пов'язані також із тим, що у випадку порушення їхніх прав вони не можуть звернутися до суду за захистом або іншим чином убезпечити себе, адже з погляду законодавства країни перебування вони самі є порушниками закону.

Водночас, багато наших співвітчизників користуються також і послугами сумнівних посередницьких фірм із працевлаштування або туристичних агентств, які часто, під виглядом надання туристичних послуг, надають також і послуги щодо працевлаштування. За неофіційними даними, до 85% усіх трудових мігрантів виїжджають за кордон за туристичними візами (переважно короткотерміновими). При цьому, як правило, необхідні для цього документи не оформляються, а гарантії працевлаштування є вельми сумнівними. В окремих

країнах-реципієнтах агенти таких посередників на місцях часто повністю розпоряджаються заробітчанином, який їм довірився, перетворюючи його, по суті, на раба.

У зв'язку з викладеним вище, на нашу думку, необхідно здійснювати постійний нагляд за дотриманням чинного законодавства України та виконанням умов ліцензування суб'єктами підприємницької діяльності, за посередництва яких відбувається працевлаштування громадян України за кордоном, а також проводити роз'яснювальну роботу, зокрема через ЗМІ, серед громадян України щодо порядку діяльності таких посередницьких фірм, обсягу їх обов'язків щодо осіб, які користуються їхніми послугами.

Необхідно також посилити контроль за діяльністю юридичних осіб у сфері надання туристичних послуг, які часто під виглядом туристичних послуг здійснюють незаконну посередницьку діяльність щодо працевлаштування громадян України за кордоном. У зв'язку з цим, слід продовжувати розробку національної нормативно-правової бази регулювання міждержавної трудової міграції та соціального захисту працівників-мігрантів, яка в Україні поки що знаходиться на початковій стадії.

## **Висновки до розділу 2**

На основі філософсько-правової характеристики сутності трудової міграції можемо зробити декілька висновків.

1. Трудова міграція як різновид соціальної мобільності населення – це вид, спосіб і форми переміщень осіб без громадянства або громадян у внутрішньодержавному чи транснаціональному просторі, що зумовлюються на практиці, зокрема, соціально-економічними та політично-культурними причинами, а не природними факторами, тобто саме такими чинниками, які перебувають поза межами соціальних впливів.

Соціальна мобільність означає людську міграцію як по горизонталі, так і по вертикалі. Міграція по вертикалі, що спостерігається на території усіх країн світу,

свідчить про потяг людей посісти вищі щаблі органів державної влади та управління, брати безпосередню особисту участь у творчому суспільному процесі. Міграція по вертикалі пояснюється і першими аргументами, і фрагментами доведення того, що переміщуючись від одного обласного центру до іншого, від однієї держави до іншої, людина, навіть якщо вона й знаходиться на попередньому соціальному рівні і не може змінити власного соціального статусу, все одно прагне утвердитися в особистому покликанні. Тому, міграцію як різновид соціальної мобільності можна прирівняти до пошуків кращої долі, тієї образної метафори, яка віддзеркалює потребу особи в самореалізації.

2. Явище трудової міграції має певні мікроетнічні аспекти: виникають окремі міжгрупові конфлікти на мікроетнічній основі, коли зіштовхуються домагання „місцевої” та „немісцевої” робочої сили на конкретно визначену зайнятість чи зайнятість узагалі. Проявляється і специфічний мікроетнічний корпоративізм: люди через солідарність допомагають „своїм”, використовуючи як формальні інститути типу земляцтв, так і приховані засоби впливу на місцеву ідеологію та політику.

Трудова міграція – один із важливих факторів, що сприяють конфліктності чи стабільності родини. Міграція або сприяє згуртованості родини, або призводить до її розпаду внаслідок того, що в окремих членів родини погляди на трудову міграцію та її наслідки діаметрально протилежні

3. Міграційні процеси – об’єктивне явище сучасної дійсності: люди переміщуються з одного міста до іншого, з однієї сім’ї в другу, навіть їдуть у далеке і ближнє зарубіжжя в пошуках більш оплачуваної роботи, привабливішого життя, кращої долі собі й своїм дітям. Із точки зору філософсько-правового виміру феномена трудової міграції актуальними за таких обставин є: специфіка протікання процесів адаптації індивіда до нових умов (пристосування психіки особистості до зовнішнього середовища, що якісно змінюється, змінилося чи суттєво різниться від того, де проживала перед цим людина); психологічні особливості зміни соціальних позицій та досягнення кар’єри; специфіка набуття нових особистісних якостей, нових поведінкових проявів; знання й урахування



чинників психологічної сумісності на етапі вияву індивідуальних особливостей та інтеграції в нову спільність; особливості становлення й розвитку психологічної готовності до виконання нового типу діяльності й до спілкування в іносоціальному середовищі.

4. Вияв власної індивідуальності людини передусім проявляється в групі. Нові умови життя індивіда – переїзд у нове місто, перехід до нового вузу, обрання праці за кордоном – передбачають входження людини в нові групи, які вирізняються нормами, статусом у суспільстві, соціокультурною специфікою, етнічним складом тощо. Усе це не може не позначитись на самопочутті особистості, на її становленні, на процесах адаптації, індивідуалізації та інтеграції в нову групу, прояві особистісних рис характеру.

Важлива ознака задоволеності індивіда від перебування в тій чи іншій новій групі – сприйняття групових норм, їх відповідність потребам людини. Якщо людина відчуває потребу в групі, вона може або приймати її норми, або залишати їх для себе зовнішнім стандартом поведінки.

5. Міграційні процеси також впливають і на сферу пізнавальних функцій людини. Довготривале перебування за кордоном, опанування новими навичками і вміннями – процес важкий як для людини з адекватною самооцінкою, так і для особи, яка характеризується певним комплексом неповноцінності, заниженою самооцінкою. У всіх, хто потрапляє в нове оточення, а в останніх особливо, у сфері самосвідомості відбуваються зміни. Перед ними постає питання: або чогось досягти, або опинитися на узбіччі. І вони або діють відповідно до нових умов життя, або відповідно до своїх потреб, запитів, можливостей, до свого самопочуття, самовідчуття себе серед інших, до своєї самооцінки: одні в стосунках з іншими людьми проявляють авторитарність, незалежність, від чого часто-густо страждають, адже нове оточення не стерпить самонадіяних і самозакоханих; інші занепокоєні сприйняттям себе в очах інших, „чужих” людей, що позначається на якості роботи, адже постійна занепокоєність впливає на продуктивність праці, на міжособистісні контакти, роблячи їх часто неадекватними, неефективними; ще інші, пристосовуючи своє світосприйняття до

нових умов і, заховавши частину себе десь далеко всередині, витрачають час на вивчення оточення й знаходження себе та своєї особистості в ньому.

6. Потрапляючи в нове середовище, людина часто не має такого вільного руху через незнання мови, нормативних вимог групи, етнопсихологічних особливостей нового оточення, через невміння пристосуватися до нього, відсутність можливості й умов проявити своє „Я”.

Трудові міграційні процеси впливають на поведінку особистості, примушуючи її пристосовуватись до нових обставин життя, відкривати в собі невідомі раніше можливості й здібності, які можуть проявитися як доволі швидко, так і мати затяжний характер, залежно від вміння адаптуватися до іноетнічного середовища, від конкретної ситуації, від індивідуальних особливостей людини. Доволі відмінним є й внутрішній стан людини, яка знаходиться під впливом нового оточення: переживаючи як даність факт нового соціуму, окремі індивіди часто відчують свою некомпетентність, незахищеність, розгубленість, самотність, водночас, екстремальна ситуація зобов'язує інших особистостей доволі швидко реагувати на зміни у своєму житті й налаштовуватися на інший спосіб існування, крім того, критичність ситуації змушує людей виявляти рішучість, винахідливість, впевненість у собі. Людина зазнає значно менший стрес і відчуває себе більш захищеною в новому соціокультурному середовищі, коли не піддається емоціям, а діє рішуче, що дозволяє їй спокійніше й продуктивніше відреагувати на зміни й труднощі, в які вона потрапила, опинившись у невідомому їй оточенні. У цілому, можна констатувати, що нове середовище спонукує окремого індивіда до пошуку нових аргументів для захисту власної точки зору, позиції, власного „Я” і себе як особистості.

7. Аналіз наукових розробок у досліджуваній сфері дозволяє стверджувати, що трудову міграцію не варто розглядати однозначно – в площині позитиву чи негативу. На жаль, за умов сучасного розвитку економіки її неможливо уникнути. З одного боку, трудова міграція рятує сім'ї заробітчан від матеріального зубожіння, сприяє розвитку нових трудових навичок, упровадженню нових технологій у виробництві та сфері послуг. Крім грошей, українці привозять

додому і нові знання та вміння, життєвий та професійний досвід. Але, з другого боку, виникає комплекс проблем як на рівні окремої особистості, і на рівні суспільства.

Однією з таких проблем є внутрішньоособистісний конфлікт, який може проявлятися в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах особистості. Критеріями його наявності у трудових мігрантів є: нав'язливі думки про батьківщину і близьких, суперечливість „образу Я”, зниження самооцінки, усвідомлення свого стану як безвихідного, труднощі у прийнятті рішень, суб'єктивне визнання наявності проблеми ціннісного вибору, сумніви в істинності мотивів, якими людина раніше керувалася, зниження якості та інтенсивності діяльності, психоемоційна напруга, загальна тривожність, дратівливість, невпевненість у собі, безсоння, почуття знемоги, виснаження, значні негативні переживання, негативний емоційний фон спілкування тощо. Інтегральними показниками внутрішньоособистісного конфлікту є порушення нормального механізму адаптації та посилення психологічного стресу.

8. Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що трудові мігранти можуть переживати різні види інтраперсональних конфліктів. Причому нерідко у них відбувається накопичення внутрішніх суперечностей різного порядку, які важко однозначно і своєчасно вирішити. В результаті відбувається поєднання кількох видів внутрішніх конфліктів, що стає складним випробуванням для людини.

Розв'язання внутрішньоособистісного конфлікту характеризується відновленням узгодженості внутрішнього світу особистості, встановленням єдності свідомості, зниження гостроти суперечностей життєвих відношень, досягненням нової життєвої якості

9. Внаслідок поширення трудової міграції виникають та існують трудові відносини, пов'язані більш як з однією правовою системою. Для правового регулювання трудових відносин національне право різних країн містить відповідні правові норми у конституціях, кодексах, законах, трудових договорах тощо.

10. Аналіз нормативно-правової бази у сфері трудової міграції свідчить про

те, що в нашій державі необхідно здійснювати постійний нагляд за дотриманням чинного законодавства України та виконанням умов ліцензування суб'єктами підприємницької діяльності, за посередництва яких відбувається працевлаштування громадян України за кордоном, а також проводити роз'яснювальну роботу, зокрема через ЗМІ, серед громадян України щодо порядку діяльності таких посередницьких фірм, обсягу їх обов'язків щодо осіб, які користуються їхніми послугами.

Необхідно також посилити контроль за діяльністю юридичних осіб у сфері надання туристичних послуг, які часто під виглядом туристичних послуг здійснюють незаконну посередницьку діяльність щодо працевлаштування громадян України за кордоном. У зв'язку з цим, слід продовжувати розробку національної нормативно-правової бази регулювання міждержавної трудової міграції та соціального захисту працівників-мігрантів, яка в Україні поки що знаходиться на початковій стадії.

## ВИСНОВКИ

У результаті дисертаційного дослідження, автором сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, найбільш істотними з яких є:

1. Трудові міграції населення України – це складний процес, що здійснюється під впливом як економічних, соціальних, демографічних, філософських, психологічних, так і політичних, нормативно-правових та інших факторів. За умов реформування економіки та трансформації всієї соціально-економічної системи, а також у зв'язку з демократизацією суспільного життя, економічною кризою та падінням життєвого рівня переважної більшості населення країни характер, обсяги, склад і спрямованість внутрішніх та зовнішніх міграційних потоків зазнали суттєвих змін і набули нового значення.

2. Проведений філософсько-правовий аналіз феномена трудових міграцій дозволяє стверджувати, що трудова міграція - це форма самореалізації людини, що виражається через соціально-трудова мобільність і є формуванням внутрішньо суперечливої особистісної спрямованості людини, зокрема щодо виконання певних соціальних і професійних функцій.

3. Основними тенденціями сучасної міжнародної міграції виступають: глобалізація міжнародної міграції; якісні зміни у світових міграційних потоках; визначальна роль економічної, насамперед, трудової міграції; значне зростання нелегальної імміграції; збільшення масштабів та розширення географії вимушеної міграції; всезростаюча роль міжнародної міграції в демографічному розвитку розвинутих країн світу; фемінізація міжнародної міграції; подвійний характер міграційної політики на національному, міжнародному регіональному та світовому рівнях.

4. Міграція робочої сили надзвичайно складне суспільне явище, що залежить від сукупності багатьох чинників, які визначають кількісні та якісні характеристики даного процесу. Умовно їх можна розділити на три групи: постійні – це природно-кліматичні умови, транспортно-географічне розташування регіонів тощо; тимчасові – статево-вікова структура населення тощо; перемінні –

рівень розвитку та структура робочих місць, стан працевзабезпечення житлом і розвиток соціально-побутової інфраструктури. Міграційні процеси справляють істотний вплив на формування, розподіл (перерозподіл) і використання робочої сили.

5. В умовах реформування господарства трудові міграційні процеси є глибоко суперечливими. Міграційні переміщення працездатного населення дозволяють згладжувати деякі з поточних економічних труднощів і суперечностей економічного розвитку, але водночас накопичується багато суперечностей, пов'язаних із переважно нелегальним характером трудових міграцій. Великомасштабна міграція, особливо кваліфікованих кадрів виступає причиною значних втрат інтелектуального потенціалу.

6. Особливо гостро відчувається негативний вплив трудових міграцій на локальному рівні у розрізі окремих населених пунктів, де у зв'язку з високим рівнем безробіття і слабо розвиненою сферою прикладання праці досить значним є міграційний відтік. Окрім того, він породжує цілий ряд негативних явищ, що проявляються у деформуванні вікової структури, високому показникові навантаження на одного працюючого, зростанні незареєстрованого сегмента ринку праці.

7. Багатоаспектний вплив трудових міграцій на різні сторони життєдіяльності населення вимагає активізації зусиль щодо захисту інтересів громадян України, врахування особливостей міграцій в соціально-економічному розвитку регіону. Ключові моменти вирішення проблеми нелегальної трудової міграції та подолання їх негативних наслідків полягають у розробці нормативно-правових документів, які б забезпечили можливість оцінки реальної ситуації на локальному, регіональному та загальнонаціональному рівнях, сприяли впорядкуванню міграційних потоків як у західному, так і у східному напрямках. Прийняття цільових урядових рішень прискорить стабілізацію на окремих локальних, регіональних та національному ринку праці. Особлива увага має бути спрямована на оцінку міграційних потоків для регіонального розвитку з позицій комплексно-пропорційного розвитку території, успішність якого визначає

стабільність національного господарства.

8. З позиції філософсько-правового осмислення процесів трудової міграції необхідно зауважити, що всю історію людства можна розглядати з погляду безперервної міграції різних племен і народів, виділяючи при цьому два типи міграційних процесів:

- міграція як наслідок зовнішньої експансії зрілих соціальних систем, що характеризувалися структурою, що склалася, і властивим їй комплексом соціальних зв'язків і відносин. Міграція ставала все більш значущим чинником соціальних і політичних трансформацій;

- міграція як породження хаотичної еволюції кочових племен і народностей, соціальні структури і політична система яких знаходилися у стадії зародження. На відміну від першого типу міграційних процесів, вони не супроводжувалися розповсюдженням і закріпленням нових соціальних порядків.

## ДОДАТКИ



**Аналіз міграційних процесів в різних соціальних науках**

Дисципліна	Дослідницькі питання	Рівні/одиниці аналізу	Основні теорії	Приклади гіпотез
Антропологія	Як міграція викликає культурні зміни і впливає на етнічну ідентичність?	В основному мікрорівень/ індивіди, групи, домогосподарства	Раціоналізм або структуралістські і транснаціональні	Соціальні мережі допомагають підтримувати культурні відмінності
Демографія	Як міграція впливає на характеристики населення?	В основному макрорівень/ населення	Раціоналізм (багато запозичено з економіки)	Мігранти підвищують народжуваність через різноманітну репродуктивну поведінку з корінним населенням
Економіка	Чим пояснюється рішення мігрувати і ефект цього рішення?	В основному мікрорівень/ індивідуальний	Раціоналізм: виштовхування – притягування: (витрати – вигоди)	Приживаність залежить від кількості індивідів (людського капіталу)
Історія	Який міграційний досвід мігрантів?	В основному мікрорівень/ індивіди і групи	Унікає теорії і перевірочних тестів	Не застосовуються
Право	Як законодавство впливає на міграцію?	Макро- і мікрорівень/ політична і законодавча система	Запозичена з соціальних наук теорія інституціоналізму і раціоналізму	Права створюють структури для мігрантів
Політологія	Чому державі важко контролювати міграцію?	В основному макрорівень/ політичні і міжнародні системи	Інституціоналізм і раціоналізм	Держава часто є заручником проімігрантських інтересів
Соціологія	Чим пояснюються різні форми адаптації мігрантів?	В основному макрорівень/ етнічні групи і соціальні класи	Структуралізм і/ або функціоналізм	Приживаність і інтеграція залежать від соціального капіталу мігранта

*Джерело:* Brettell C., Hollifield J. F. Migration Theory: Talking Across the Disciplines. – N.

Y.: Routledge, 2000.

*Міграційна поведінка та її ефекти*

Дисципліна	Залежні змінні	Незалежні змінні
Антропологія	Поведінка мігранта (імміграція; інтеграція)	Соціальний і культурний контекст (транснаціональні мережі)
Демографія	Динаміка населення (розподіл, рівні, зміни)	Міграційна поведінка; її вплив на населення (у т. ч., наприклад, на рівень народжуваності);
Економіка	Міграційна поведінка і її економічний ефект (імміграція і інкорпорованість)	Заробітна плата/ диференціація доходів, потреби в мігрантах – притягування/ забезпеченість робочою силою – виштовхування, людський капітал
Історія	Міграційний досвід	Соціальний/ історичний контекст
Право	Правові, політичні, соціальні і економічні стосунки суспільства з мігрантами	Закони і політика
Політологія	Політика (що приймає або обмежує) і її результати (контроль і інтеграція)	Інститути, права, інтереси
Соціологія	Поведінка мігрантів (імміграція і інкорпорованість)	Мережі, анклави і соціальний капітал

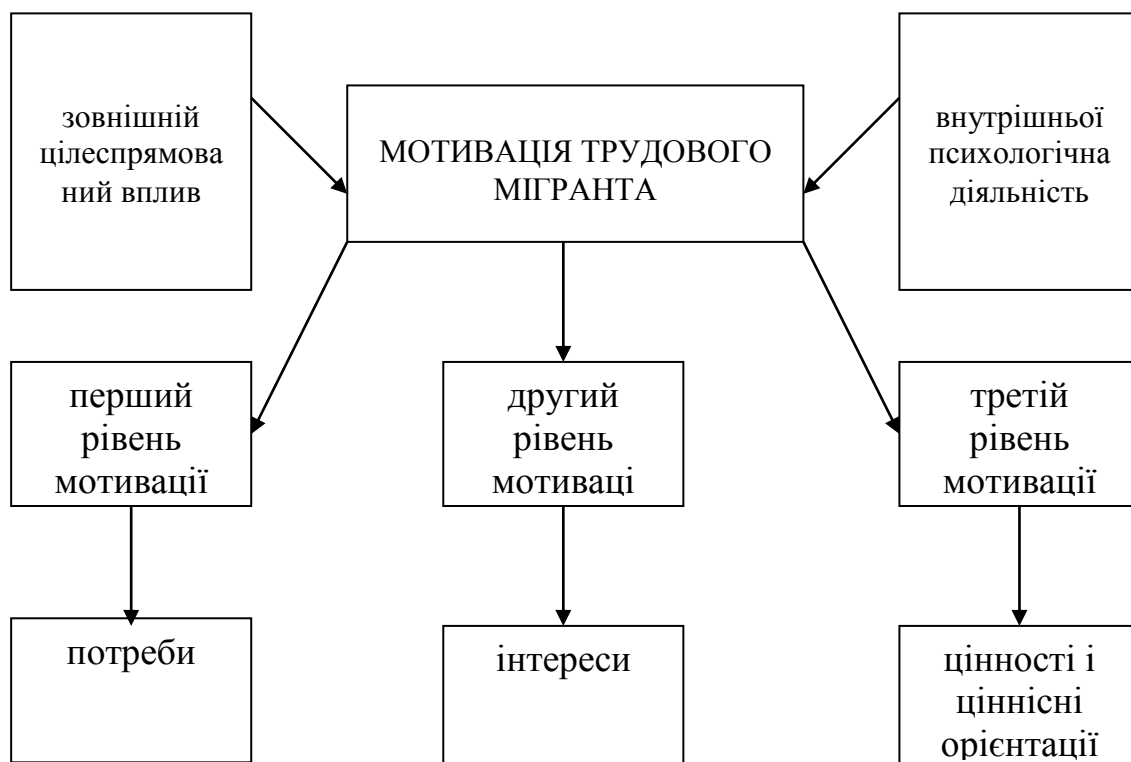
*Джерело:* Brettell C/, Hollifield J. F. Migration Theory: Talking Across the Disciplines. – N. Y.: Routledge, 2000. – P. 3.

**Міждисциплінарні зв'язки соціальних наук, що вивчають міграційні процеси**

<b>Дисципліна</b>	<b>Питання дослідження</b>	<b>Використовувані теорії</b>
Антропологія	Вплив міграції на етнічну самоідентифікацію. Соціальні і культурні зміни як результат проживання в чужій країні. Крос-культурна взаємодія груп прийшлого і місцевого населення. Питання ідентичності діаспори	Теорія раціональності, структуралізму, зв'язків; Теорія модернізації
Право	Як законодавство впливає на міграцію? Соціальна захищеність мігрантів на ринку праці. Вплив права на регулювання проблем вимушених мігрантів. Як законодавство формує міжнародну міграцію?	Інституціональні і раціональні теорії (запозичені з суспільних наук)
Історія	Вивчення міграційного досвіду мігрантів. Міграційні історії мігрантів. Як мігранти проходили через етапи підготовки, міграції і приживаності? Визначення етносоціальної структури міграційних потоків. Виявлення історичних регіонів походження населення. Формування діаспор. Роль міграції в історії розвитку етносу.	Гіпотеза тестів
Психологія	Причини великої психологічної підготовки тих, хто має значний міграційний досвід. Визначення причин специфіки міграційної поведінки окремих етнічних груп. Психологічні проблеми взаємодії етносів.	Теорія культурного шоку, адаптації

*Джерело:* Міграція населення в контексте соціальних наук / под ред. И.Н. Молодиковой. – Смоленск, 2004. – С. 3-20.

### *Рівні мотивації трудового мігранта*



## *Теорії причин і факторів міграції*

	Економічний підхід					
	Макрорівень аналізу			Мікрорівень аналізу		
	Теорія факторів Е. Лі	Макропідхід неокласичної економічної теорії (модель розвитку Льюїса-Фея-Раніса, модель Харріса-Тодаро)	Теорія сегментованого ринку праці	Теорія зворотних економічних циклів	Теорія людського капіталу	Нова економічна теорія міграції
Характеристика міграції	Міграція – переміщення людей з економічно слабозрозумітих регіонів у високо-розвинуті	Міграція – сільсько-міське переміщення робочої сили	Міграція як результат постійного попиту на іноземну робочу силу, характерного для економічно розвинутих країн, зумовленого, зокрема, дешевиною робочої сили	Міграція робочої сили з одної країни в іншу викликана різницею існуючих на даний момент позитивних або негативних економічних умов в цих країнах	Міграція як форма інвестиції в освіту, кваліфікацію і т. п.	Міграція як стратегія виживання домогосподарства в розвинутих країнах
Причини і фактори міграції	Низький життєвий рівень, обмежені економічні можливості, структурне безробіття, низька заробітна плата	Географічні відмінності у пропозиції і попиті на робочу силу	Відмінності в рівнях економічного розвитку окремих країн і регіонів світу	Рівень заробітної плати	Змінні джерела доходу, а не його збільшення, тобто підвищення соціального статусу домогосподарства	Мінімізація ризиків для сім'ї, більшою мірою, ніж існування різниці в заробітній платі

## Продовження додатку Е

<b>Історико-структурний підхід</b>	<b>Системний (інтегративний) Підхід</b>		
<b>Макрорівень аналізу</b>	<b>Макро- і макрорівень аналізу</b>		
<b>Теорія історичного структуралізму</b>	<b>Концепція економіки світогосподарських зв'язків П. Ліндерта</b>	<b>Концепція геоekonomіки Е. Люттвака</b>	<b>Теорія світових систем С. Сассен</b>
Міграція – динамічний процес, об'єми і напрямки якого визначаються державним регулюванням і рівнем індустріального розвитку окремих країн	Міграція населення як зовнішній фактор посилення взаємозв'язку і взаємозалежності національних економік	Міграція населення як зовнішній фактор посилення взаємозв'язку і взаємозалежності національних економік, тенденція загальнопланетарної еволюції	Міграція як результат динаміки створення ринків і політичної структури глобальної економіки
Поширення глобального капіталізму, яке сприяє поглибленню нерівності і посиленню соціальної та економічної стратифікації в суспільстві	Міжнародна економічна інтеграція і сучасний поділ праці	Інтеграція держав в єдину економічну систему, зростання значущості світового ринку праці	Проникнення капіталізму в периферійні, некапіталістичні суспільства, розширення структури світового ринку

*Додаток Ж***ЗАТВЕРДЖУЮ**Ректор Львівського державного  
університету внутрішніх справ  
полковник міліції**О.К. Марін****АКТ**  
м. Львів

«\_\_» жовтня 2010 р.

№\_\_

Про впровадження  
дисертаційного дослідження Павлів-Самоїл Н.П.  
«Філософсько-правовий вимір феномена трудової міграції.»  
у навчальний процес

**ПІДСТАВА:** наказ ректора Львівського державного університету внутрішніх справ  
№ 290 від 27.10.2009 р.

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження  
позитивного досвіду роботи у складі:

голови:

першого проректора з навчальної та методичної роботи доктора  
юридичних наук, професора Грищука В.К.;

секретаря :

підполковника міліції, начальника відділу організації наукової роботи,  
кандидата юридичних наук Балинської О.М.;

члена комісії:

підполковника міліції, начальника навчально-методичного центру  
Строцького Р.Є.

в присутності:

полковника міліції, начальника кафедри теорії та історії держави і  
права, доктора юридичних наук, доцента Гарасиміва Т.З.;  
викладача кафедри господарсько-правових дисциплін Павлів-  
Самоїл Н.П.

Комісія відповідно до наказу по університету № 290 від 27.10.2009 р.  
розглянула й узагальнила матеріали дисертаційного дослідження викладача кафедри

господарсько-правових дисциплін Павлів-Самоїл Надії Петрівни «Філософсько-правовий вимір феномена трудової міграції».

На основі проведеного аналізу комісія дійшла висновку, що подані на розгляд матеріали заслуговують на схвалення та запровадження для використання у навчальному процесі, зокрема, при викладанні дисциплін «Філософія права» та «Проблеми філософії права», «Проблеми теорії держави і права», а також для здійснення подальших наукових досліджень із зазначеної проблематики. Зокрема відзначено, що досліджувана проблема є надзвичайно актуальною для українського суспільства, оскільки в умовах розширення світогосподарських зв'язків міжнародна трудова міграція з часом набула глобального характеру.

Голова комісії	_____	В. К. Гришук
Секретар комісії	_____	О.М Балинська
Член комісії	_____	Р. Є. Строцький



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальные вопросы глобализации // *Междунар. экономика и междунар. отношения.* – 1999. – № 4. – С. 37–41.
2. Илларионова Т. С. Миграция в измерении истории, социологии и права / Т. С. Илларионова. – М., Изд-во РАГС, 2004. - 420 с.
3. Лебедева М. М. “Переходный возраст” современного мира / М. М. Лебедева, А. Ю. Мельвиль. – М., 2000. – 567 с.
4. Ионцев В. Международная миграция населения в России: уроки Каира / В. Ионцев, А. Каменский; сб. статей; [глав. ред. Ионцев В.А.] // *Международная миграция: Каир + 10.* – М., 2004. – С. 10–11.
5. Ионцев В. А. Международная миграция населения: теория и история изучения / Владимир Алексеевич Ионцев. – М.: МАКС-Пресс, 1999. – 367 с.
6. Brettell C. *Migration Theory: Talking Across the Disciplines* / C. Brettell, J. F. Hollifield. – N. Y. : Routledge, 2000. – 176 p.
7. Миграция населения в контексте социальных наук / под ред. И. Н. Молодиковой. – Смоленск, 2004. – 157 с.
8. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения (вопросы теории): монография / Леонид Леонидович Рыбаковский. – М. : ИСПИ РАН, 2003. – 238 с.
9. Демографическое будущее России / под ред. Л. Рыбаковского и Г. Кареловой. – М., 2001. – 117 с.
10. Міграційні процеси у сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри: Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика: Енциклопедія; За ред. Ю. Римаренко. – К.: Довіра, 1998. – 911с.
11. Ивахнюк И. В. Международная трудовая миграция : [учеб. пособие] / И. В. Ивахнюк. – М. : Экономический факультет МГУ , ТЕИС, 2005. – 359 с.
12. Рязанцев С. В. Трудовая миграция женщин из России : выезд, трудоустройство и защита прав / С. В. Рязанцев, М. Ф. Ткаченко. – М. : Наука, 2008. – 510 с.
13. Рязанцев С. В. Влияние миграции на социально-экономическое развитие

- Европы : современные тенденции / С. В. Рязанцев. – Ставрополь : Книжное из-во, 2001. – 432 с.
14. Колесова Н. С. Права человека и демографические процессы / Наталья Сергеевна Колесова. – М. : Норма : Инфра – М., 2009. – 240 с.
15. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція : [навч. посіб.] / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак. – К. : ВЦ «Академія», 2007. – 312 с. (Альма-матер).
16. Топчієв А. Г. Основи суспільної географії : навчальний посібник / А. Г. Топчієв. – Одеса : Астропринт, 2001. – 560 с.
17. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – додаток до № 50. – Ст. 375.
18. Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів : закон України від 16.03.2007 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 21. – Ст. 290.
19. Порядок оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні: постанова Кабінету Міністрів України від 01.11.1999 р. № 2028. - [Електронний ресурс] : CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
20. Леонтій Н. Г. Порівняльний аналіз міграційних потоків країн-членів ЄС / Н. Г. Леонтій // Наук. вісник Буковинського державного фінансово-економічного ін-ту. – Чернівці, 2004. - Вип. 5. – С. 242-250.
21. Сушко О. Коментарі : Безпосереднє сусідство з ЄС : закриті кордони чи нові імпульси до співпраці? : матеріали міжнародного “круглого столу” експертів [“Вплив розширення Євросоюзу на соціально-економічний розвиток та прикордонну співпрацю України з сусідніми державами. Мінімізація негативних наслідків введення візового режиму”], (м. Ужгород, 2002 р.). – Ужгород : Вид-во В. Падяка, 2002. – С. 85–88.
22. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І. Гнибіденко // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 19–22.
23. Романюк М. Міграція населення України: національні пріоритети та регіональна диференціація механізму регулювання / М. Романюк //

- Економіка України. – 1999. – № 9. – С. 38–44.
24. Жулинський М. Українська родина і вимушена міграція / М. Жулинський // Урядовий кур'єр. – 2003. – 15 трав. – № 87. – С. 17–18.
25. Близнюк В. Проблеми управління ринком праці і зайнятості населення в контексті наукової політики ЄС / В. Близнюк, В. Покрищук // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 7. – С. 3–6.
26. Загоруйко Ю. Імміграція – європейський головний біль / Ю. Загоруйко // Дзеркало тижня. – 2002. – 15 червня. – С. 5.
27. Будкін В. Проблеми і перспективи співробітництва між ЄС та Україною / В. Будкін // Економіка України. – 2000. – № 9. – С. 82–90.
28. Козик В. В. Міжнародні економічні відносини : навч. посібник / В. В. Козик, Л. А. Панкова, Н. Б. Даниленко ; [4-те вид.; стереотип.] – К. : Знання–Прес, 2003. – 406 с.
29. Economic aspects of international migration. – 1994.
30. Migration and the New Europe. – 1994.
31. Cross M. Migration, employment and social change in the new Europe. The New Geography of European Migrations / M. Cross // Belhaven Press. – London. – Vol. 116. – P. 34.
32. Burgers I. Globalization, migration and undocumented immigrants / I. Burgers, G. Engbersen // New Community. – Vol. 22, № 4, 619. – P. 36.
33. Hille H. The impact of the EU Enlargement on Migration Movements and Economic Integration: results of recent Studies / H. Hille, T. Straubhaar // OECD Discussion Paper. – 2000. – February.
34. Петрова Т. Державна політика в сфері зайнятості населення: досягнення і проблеми / Т. Петрова // Зайнятість та ринок праці. – Вип. 19. – 2004. – С. 59-68.
35. Риндзак О. Мотивація зайнятості населення на регіональному ринку праці: соціологічний контекст / О. Риндзак // Регіональна економіка. – 2000. – № 4. – С. 125-131.
36. Управління трудовими ресурсами : проблеми і перспективи розвитку.

- Збірник доповідей міжнародної науково-практичної конференції (у двох частинах). – Хмельницький : ТУП, 1997. – 570 с.
- 37.Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция : учебное пособие / С. В. Рязанцев, М. Ф. Ткаченко. – Москва : ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 303 с. – (Высшее образование).
- 38.Мотивація праці та формування ринку робочої сили / за ред. П. Т. Саблука, О. А. Бугуцького. – К. : Урожай, 1993. – 356 с.
- 39.Малиновська О. А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями / Олена Анатоліївна Малиновська. – К. : Вид-во УАДУ, 2004. – 236 с.
- 40.Васильченко В. Державне регулювання зайнятості : навч посібник / В. Васильченко . – К. : КНЕУ, 2003. – С. 159-164.
- 41.Економіка України : стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. академ. НАН України В. М. Геєця. – К. : Ін-т екон. прогнозування, 2003. – С. 297-315.
- 42.Романюк М. Розвиток ринку праці в контексті регулювання міграції населення / М. Романюк // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 5. – С. 5-10.
- 43.Позняк О. Трудові міграції в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи / О. Позняк // Україна : аспекти праці. – 2001. - № 8. – С. 43-47.
- 44.Ковальський В. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання / В. Ковальський, В. Коверзнев // Україна : аспекти праці. – 2003. - № 4. – С. 3-7.
- 45.Каган М. С. Человеческая деятельность (опыт системного анализа) / Моисей Самойлович Каган. – М. : Политиздат, 1974. – 328 с.
- 46.Уотсон Дж. Поведение как предмет психологии (бихевиоризм и необихевиоризм) / Дж. Уотсон // Хрестоматия по истории психологии / под ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. – М. : Просвещение, 1980. – С. 39.;
- 47.Аристотель. Метафизика. О Душе: сочинения / Аристотель ; [в 4-х т]. – М. : Мысль, 1976. – Т.1.– С. 8-41; Аристотель. Сочинения в 4-х т. - Т. 4. филос. наследие. - Т. 90. - пер. с древнегреч. / общ. ред.

- А. И. Доватура. – М. : Мысль, 1983. - 830 с.
- 48.Беккер В. Сообщество и общество / В. Беккер. - М. : Мысль, 1995. - 350 с.
- 49.Скиннер Б. Ф. Технология поведения / Б. Ф. Скиннер // Американская социологическая мысль : тексты / под ред. В. И. Добренькова. – М. : Изд-во Международного ун-та бизнеса и управления, 1996. – С. 41-44.
- 50.Смит А. Исследование о богатстве народов / А. Смит. – Петроград: Прибой, 1924 (1776). – С. 204.
- 51.Маркс К. Капитал / Карл Маркс. - М. : Политиздат, 1983. - Т. 1. - 3883 с.
- 52.Taylor F. Differential Migration, Networks, Information and Risk / Stark O., ed., Migration Theory, Human Capital and Development. – Greenwich, CT: JAI Press, 1986. – P. 147.
- 53.Вебер М. Избранные произведения / Макс Вебер. – М., 1990. – С. 511–521 ; див. також : Давыдов Ю. Н. Макс Вебер и современная теоретическая социология : актуальные проблемы веберовского социологического учения / Ю. Н. Давыдов. – М., 1998. – С. 49–51.
- 54.Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. - М.,1924. - С. 131-134.
- 55.Лазаревич А. А. Наука и технология как факторі глобализации / А. А. Лазаревич // Философия науки. - 2006. - № 9. - С.45-49.
- 56.Овсянникова И. А. Очерки истории русской социальной философии XVIII-XX вв. : монография / И. А. Овсянникова. - М., 1998. – С. 57-63.
- 57.Ravenstein E. G. The Laws of Migration // Journal of the Royal Statistical Society. – 1885. XLVIII. Part 2. – P. 167-227.
- 58.Ravenstein E. G. The Laws of Migration //Journal of the Royal Statistical Society. 1889. LI. – P. 241-301.
- 59.Ганжа А. О. К истории создания работы У. Томаса и Ф. Знанецкого „Польский крестьянин в Европе и Америке” // Социологические исследования. – 2007. – № 7. – С. 84.
- 60.Парк Р. Экология человека / Р. Парк // Теория общества / под ред. А. Ф. Филиппова. – М., 1999. – С. 157-159.

61. Парк Р. Разум бродяги: размышления о связи ментального с пространственным передвижением / Р. Парк // Социальные и гуманитарные науки. Сер. 11. Социология. – 1997. – № 4.
62. Park R. E. Human Migration and Marginal Man / R. E. Park // *American Journal of Sociology*. – 1928. - Vol. 33. – № 6. – P. 882-893.
63. McKenzie R. D., Park R. E., Burgess E. W. *The City*. – Chicago: University of Chicago Press, 1967. – 239 p.
64. Martin P. International migration: facing the challenges / P. Martin, J. Widgren // *Population bulletin*. – 2002. – Vol. 52. – № 1. – P. 8.
65. Foner N. Immigration research for a new century / N. Foner, R. G. Rumbaut, S. J. Gold // *Russel Sage Foundation*. - N. Y., 2000. – P. 38.
66. Тишков В. А. Вынужденные мигранты: интеграция и возвращение / Валерий Александрович Тишков ; Ин-т этнологии и антропологии РАН. – М., 1997. – 308 с.
67. Зайончковская Ж. Миграционные процессы после распада СССР / Жанна Зайончковская ; Ин-т народнохоз. прогнозирования РАН ; лаб. миграции населения ; РЭНД (США). – М., 1994. – 235 с.
68. Kritz M. M., Zlotnik H. Global interactions: Migration systems, processes, and policies / Kritz M. M., Lim L. L., Zlotnik H. (eds.). *International migration systems: A global approach*. – Oxford: Clarendon Press, 1992. – P. 3.
69. Азраэл Д. Миграции в постсоветском пространстве: политическая стабильность и международное сотрудничество / Д. Азраэл, В. Мукомель, Э. Паин ; Центр этнополит. и регион. исслед. – М., 1996. – 232 с.
70. Блинова М. С. Современные социологические теории миграции населения : монография / М. С. Блинова ; под ред. В. И. Добренькова. – М., 2009. – 654 с.
71. Дмитриев А. В. Миграция: конфликтное измерение: монография / Анатолий Васильевич Дмитриев. – М. : Альфа-М, 2006. – 432 с.
72. Пригожин И. Философия нестабильности / И. Пригожин // *Вопросы философии*. - 1991. - № 6. - С. 46-57.

73. Народонаселение : энциклопедический словарь / под ред. Г. Г. Меликьян. – М. : Большая Российская Энциклопедия, 1994. – 228 с.
74. Демографический понятийный словарь / под ред. проф. Л. Л. Рыбаковского. – М. : Центр социального прогнозирования (ЦСП), 2003. – 352 с.
75. Етнонаціональний розвиток в Україні. Терміни, визначення, персоналії. – К., 1997. – 115 с.
76. Демографический энциклопедический словарь / редкол. : [Валентей Д. И. (гл. ред.) и др.]. – М. : Сов. энцикл., 1985. – С. 176.
77. Современный словарь по социологии / под ред. Д. М. Гвишиани – М. : Наука, 1989. – С. 159.
78. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна ; [2-е изд., доп., перераб.]. – М. : Ин-т мировой экономики, 1997. – С. 456.
79. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцев; [2-е изд. испр.]. – М. : Инфра–М, 1998. – С. 196.
80. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Сергей Иванович Ожегов. – М. : Мысль, 1972. – С. 322.
81. Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти: довідник / [В.С. Кравців, У.Я. Садова та ін.]; НАН України. Інститут регіональних досліджень; [редкол.: В.С. Кравців, У.Я. Садова (наук. ред.)]. – Львів, 2009. – 228 с.
82. Юдина Т. Н. Социология миграции : [учебное пособие для вузов] / Татьяна Николаевна Юдина. – М. : Академический Проект, 2006. – С. 218–221.
83. Переведенцев В. И. Миграция населения в СНГ : опыт прогноза / В.И. Переведенцев // Социологические исследования. – 1992. – № 2. – С. 63.
84. Караханова Т. М. Время работающих горожан: тенденции использования в 1986-2008 гг. / Т. М. Караханова // Социологический журнал. 2009. №2. – С. 68-81.
85. Хорев Б. С. Моделирование и регулирование миграционной подвижности населения в системах расселения / Б. С. Хорев, Н. Ф. Тимчук ; под ред. Б. С. Хорева, В. М. Моисеенко // Миграционная подвижность населения в

- СССР. – М., 1974. – С. 122-124.
- 86.Сорокин П. Л. Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов ; [пер. с англ.]. – М. : Политиздат, 1992. – С. 23.
- 87.Бевзенко Л. Д. Социальная самоорганизация. Синергетическая парадигма : возможности социальных интерпретаций / Любовь Дмитриевна Бевзенко. – К. : Ин-т социологии НАН Украины, 2002. – 437 с.
- 88.Рыбаковский Л. Л. Миграция населения / Л. Л. Рыбаковский // Миграционная политика. Приложение к журналу „Миграция в России”. – М., 2001. – Вып. 6. – С. 129.
- 89.Проблемы демографической статистики. Ученые записки по статистике АН СССР / Научный редактор тома А.Г. Волков. - М. : Наука, 1966. - Т. X. - С. 76.
- 90.Моисеенко В. М. Миграция как объект комплексного исследования / В. М. Моисеенко // Народонаселение: современное состояние и перспективы развития научного знания. – М., 1997. – С. 53.
- 91.Ионцев В. А. Международная миграция населения : теория и история изучения / Владимир Алексеевич Ионцев. – М. : Диалог–МГУ, 1999. – 367 с.
- 92.Философский энциклопедический словарь. – М. : Советская энциклопедия, 1989. – С. 116.
- 93.Щепанский Я. Элементарные понятия социологии / Ян Щепанский. – М., 1969. – С. 85.
- 94.Ядов В. А. Социологическое исследование : методология, программа, методы / В. А. Ядов. – Самара, 1995. – С. 97-98.
- 95.Юдина Т. Н. Миграция: словарь основных терминов : учеб. пособие / Татьяна Николаевна Юдина. – М. : Издательство РГСУ ; Академический Проект, 2007. – 472 с. – (Gaudeamus).
- 96.Красинец Е. С. Международная миграция населения в России в условиях перехода к рынку / Евгений Семенович Красинец ; Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения РАН. – М. : Наука, 1997. – 191 с.
- 97.Гришанова А. Г. Исторический опыт регулирования миграции населения в



- России / А. Г. Гришанова, Н. И. Кожевникова ; Ин-т соц.-полит. исслед. РАН. – М., 1994. – 59 с.
98. Соціальна захищеність населення України / О. Ф. Новікова, О. Г. Осауленко, І. В. Калачова, В. П. Антонюк, Г. В. Осовий, Л. Л. Шамільова. – Донецьк ; К. : ІЕП НАН України ; Держкомстат України, 2001. – 360 с.
99. Rasmussen N. K. No Entry. Immigration Policy in Europe / N. K. Rasmussen. – Copenhagen: Copenhagen Business School Press, 1997. – P. 67.
100. Дювель Ф. Пространственная мобильность населения: индикаторы, категории и типологии / Ф. Дювель ; под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля // Методология и методы изучения миграционных процессов. – М., 2007. – С. 34-49.
101. Ионцев В. А. Международная миграция населения / Владимир Александрович Ионцев // Народонаселение : Энциклопедический словарь. – М. : Большая российская энциклопедия, 1994. – С. 218–221.
102. Кант И. Сочинения в шести томах / Иммануил Кант. М., «Мысль», 1966. - (Философ. наследие). Т. 6. - 1966. - 743 с.
103. Which Typology for Migration / World Migration. IOM. – Geneva. 2003. – p. 3.
104. В движении добровольном и вынужденном. Постсоветские миграции в Евразии / под ред. А. Р. Вяткина, Н. П. Космарской, А. Панарина. - М., 1999. – С. 21-23.
105. Findlay A. M. New Technology, High-Level Labour Movements and the Concept of the Brain Drain // The Changing Course of International Migration. – Paris: OECD, 1993. - P. – 149-160.
106. Штомпка П. Социология социальных изменений / Петр Штомпка. – М., 1996. – С. 313–317.
107. Legal Immigration, Financial Year 1997. Annual Report // U.S. Department of Justice. Immigration and Naturalization Service. – 1999. – № 1. –

- P. 9-12; Davies F. Massive U.S. Immigration to Continue, Researchers Say / F. Davies // Miami Herald. – 1999 – July, 10.
108. Социологическая энциклопедия / Национальный общественно-научный фонд; рук. науч. проекта Г. Ю. Семигин; [в 2 т.]. – М. : Мысль, 2003. – Т.1. А–М. – 694 с.
109. Зомбарт В. Социология / Вернер Зомбарт. – Л. : Мысль, 1980. – 133 с.
110. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 408 с.
111. Ви́ла М. Р. Международные миграции и глобализация : международные и региональные миграционные тенденции (1965-2000 гг.) / М. Р. Ви́ла // [www.archipelag.ru](http://www.archipelag.ru).
112. Castles S. The Age of Migration: International Population Movements in the Morden World, Macmillan / S. Castles, M. Miller. – London, 1993. – P. 269; Castles S. Towards a Sociology of Forced Migration and Social Transformation // Sociology. – 2003. – Vol. 37 (1).
113. Richmond E. International Migration. – N. Y.: United Nations, 2006. – 121 с.
114. Исаев А. А. Начала политической экономии / А. А. Исаев ; [7-е изд.]. - СПб. : кн. маг. А. Ф. Цинзерлинга, 1908. - 842 с.
115. Покшишевский В.В. География населения зарубежных стран. Экономико-географические очерки. - М., 1971.
116. Иноземцев В. Л. Возвращение Европы. Штрихи к портрету Старого Света в новом столетии / В. Л. Иноземцев, Е. С. Кузнецова. – М. : Интердиалект, 2002. – С. 14–15, 57-59.
117. Назаров А. Д. Современные проблемы миграции населения: исторические процессы, тенденции, социальные последствия / Александр Данилович Назаров. – М. : Союз, 1995. – 150 с.
118. Біляцький С. Нові світові тенденції на ринку праці / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошніченко // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 4. – С. 3–8.

119. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В. І. Герасимчук. – К. : Вид-во “ТОВ “Принт-Експрес”, 2001. – 503 с.
120. Зовнішні трудові міграції населення України / за ред. Е. Лібанової, В. Позняка. – К. : РВПС України НАН України, 2002. – 206 с.
121. Онікієнко В. В. Основні тенденції формування трудових ресурсів і зайнятості населення України в довготривалій перспективі / В. В. Онікієнко // Зайнятість і ринок праці: міжвід. наук. зб. – К. : РВПС України НАН України, 1998. – Вип. 8. – С. 48–58.
122. Садовская Е. Ю. Социология миграций и современные западные теории международной миграции / Е. Ю. Садовская // Социальная политика и социология. - 2004. - № 1. – С. 87.
123. Андрущенко В. П. Сучасна соціальна філософія / В. П. Андрущенко, М. І. Михальченко. – К., 1996. – С. 204–205.
124. Блантер С. Социологические подходы к изучению миграции / С. Блантер, Е. Нагайцева ; под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля // Методология и методы изучения миграционных процессов. – М., 2007. – С. 265.
125. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Хайнц Хекхаузен ; под ред. Б. М. Величковського ; [в 2 т.]. – М. : Педагогика, 1986. –Т. 1. – С. 38.
126. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев // Психология личности : тексты / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузырея. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – С. 21, 24.
127. Зиммель Г. Философия труда / Георг Зиммель. - Т. 2. - М. : Юрист 1996. - 607 с.
128. Тенденции международной миграции. Научная серия: Международная миграция населения : Россия и современный мир / гл. ред. В. А. Ионцев. – М., 2006. - Вып. 16.
129. Миграция населения. Теория и практика исследования. Приложение к журналу „Миграция в России”. – М., 2001. - Вып. 1. – С. 54.

130. Баєва О. Біологічні засади мотивації: класифікація потреб і мотивацій / О. Баєва // Персонал. - 2007. - № 9. - С. 76-80.
131. Хомра О. Демографічна криза в Україні: теоретичні постулати і реалії / О. Хомра // Розбудова держави. – 1999. – № 1–6. – С. 136–140.
132. Демченко В. Мотиваційні аспекти стимулювання трудової діяльності / В. Демченко // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій - 2007. - № 2(7). - С. 80-83.
133. Курбанов Н.М. Рынок рабочей силы как фактор экономического развития города Белгорода / Н.М. Курбанов, И.А. Гашо: материалы региональной научно-практической конференции [“Белгородская область вчера и сегодня (к 45-ти летию основания области)”]. – Белгород: Изд-во Белгородского ун-та, 1999. – Т.2. – С. 150.
134. Львов Д. С. Образ новой России – истоки формирования / Д. С. Львов // Вопросы философии. – 1998. – № 4. – С. 10.
135. Результати, яких необхідно досягти в соціальній, економічній та екологічній сферах розвитку м. Києва у ХХІ столітті: доповіді науково-практичної конференції [“Київ у ХХІ столітті: стратегія розвитку”]. – К. : Обереги, 2001. – С. 252.
136. Хромов Н. Безработица в Донбассе: будут ли перемены / Н. Хромов // Донецкие новости. – 1999. – 29 июля – 4 августа.
137. Серикова В. В. Западные классификации видов безработицы: концепции безработицы / В. В. Серикова // Ученые записки обществоведов (история, культурология, педагогика, экономика). – М. : Пятигорск: Бекский дом, 2001. – № 2. – С. 48.
138. Домнина И. К. Кто крайний на рынке труда? / И. К. Домнина // Экономика и организация промышленного производства. – 1992. – № 7. – С. 71
139. Кузьмин С. А. Занятость: стратегия России / С. А. Кузьмин. – М. : УРСС, 2001. – С. 62.
140. Орлов А. Угрозы в социальной сфере: их диагностика и возможности

- упреждения / А. Орлов // Вопросы экономики. – 1995. – № 1. – С. 117.
141. Рязанова Л. С. К вопросу о вероятности стихийных способов разрешения социально-политического кризиса на Украине / Л. С. Рязанова : матеріали вуз. наук. конф. проф-викл. складу за підс. наук. роботи [філософ., педагог., психол., фіз. вих.]. – Донецьк : Дон. держ. ун-т, 1997. – С. 37–38.
142. Економіка України : стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. В.М. Геєця ; Ін-т екон. прогнозування. – К. : Фенікс, 2003. – 340 с.
143. Савостенко Т. Питання координації трудової міграції населення України / Т. Савостенко, О. Івашина. – Дніпропетровськ : Дніпропетровський регіональний інститут державного управління при Президентові України, 2005. – С. 96–105.
144. Лапшина І. А. Міжнародна міграція робочої сили: український аспект (за матеріалами західних областей України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня. канд. екон. наук / І. А. Лапшина. – Тернопіль, 2002. – 17 с.
145. Позняк О. Масштаби зовнішніх трудових міграцій населення України / О. Позняк // Україна : аспекти праці. – 2002. – № 6. – С. 37–40.
146. Данюк В. Європа вивчає проблеми трудової міграції / В. Данюк // Україна : аспекти праці. – 1999. – № 2. – С. 48–49.
147. Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном : Виступ Уповноваженого з прав людини у Верховній Раді України під час представлення Спеціальної доповіді Уповноваженого // Голос України. – 2003. – 15 квіт. – С. 15.
148. Марюта А. Н. Математическая модель движения трудовых ресурсов промышленного региона / А. Н. Марюта, Л. Г. Миронова // Придніпровський науковий вісник. Економіка. – 1997. - № 49(60). – С. 37-40.
149. Миронова Л. Г. Оценка устойчивого состояния замкнутой динамической модели, описывающей движение населения и трудовых ресурсов промышленного региона : Економіка: проблеми теорії та практики / Л. Г. Миронова. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2000. –

- Вип. 3. – С. 73-79.
150. Філософський енциклопедичний словник / під гол. ред. В. І. Шинкарука. – К. : Абрис, 2002. – 742 с.
  151. Wallerstein I. The Modern World System / I. Wallerstein // *Social Theory: The Multicultural and Classic Readings*. – Boulder (Colorado), 1993. – P. 427.
  152. Кондратьева Т. С. Глобальные вызовы и Европа / Т. С. Кондратьева, И. С. Новоженова. – М., 2003. – С. 53–80.
  153. Договор учреждающий Европейское сообщество // *Европейское право: учебник* / отв. ред. Л.М. Энтин. – М, 2000. – С. 553–699.
  154. Coleman D. Does Europe need immigrants Population and work force projections / D. Coleman // *International Migration Review*. – 1992. – Vol. 26, № 2. – P. 413.
  155. Trends on International Migration. Continuous Reporting System on Migration. Annual Report 2000 Edition / OECD. – Paris, 2001. – 369 p.
  156. Coleman D. Europe under Migration Pressu re: Some Facts on Immigration / D. Coleman // *Immigration onto Western Societies: Problems and Policies* / ed. by E. Ucarer and D. Puchala. – London; Washington: Printer, 1997. – P. 121–146.
  157. Левченко Л. Міграційна політика в Україні : нормативно-правовий аспект : матеріали щорічної науково-практичної конференції [“Актуальні проблеми реформування державного управління в Україні”], (Львів, 20 січня 2006 р.) / Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2006. – С. 99–102.
  158. Прибиткова І. Сучасні міграційні процеси : теоретико-методологічні аспекти дослідження / І. Прибиткова // *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. – 1999. – № 1. – С. 161–172.
  159. Губанов С. Производительные силы: переход к технотронной эпохе / С. Губанов // *Экономист*. – 2002. – № 7. – С. 39.
  160. Вовканич С. Й. Інформація. Інтелект. Нація / С. Й. Вовканич. – Львів :

- Євросвіт, 1999. – 416 с.
161. Яковец Ю. Стратегия научно-инновационного прорыва / Ю. Яковец // Экономист. – 2002. – №5. – С. 4.
162. Народонаселение. Энциклопедический словарь. – М. : БСЭ, 1994. – С. 251.
163. Стеценко С. Г. Демографічна статистика : підручник / С. Г. Стеценко. – К. : Вища школа, 2005. – 415 с.
164. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
165. Мантало О. Проблеми здоров'я виробничих сил і його відтворення в Україні / О. Мантало // Вісник Національної Академії державного управління при Президентіві України. – 2003. – № 3.
166. Статистичний щорічник Львівської області за 2000 рік // Держкомстат України. – Львів, 2001. – С.414.
167. Костюченко А. С. Бенилюкс в путях миграции / А. С. Костюченко // Современная Европа. – № 4 (28). – октябрь–декабрь 2006. – С.58-96.
168. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон. – М. : АСТ. – 2005. – С. 308–309
169. Супян В. Б. Иммиграция и экономика / В. Б. Супян // США – экономика, политика, культура. – № 5. – 2006. – С. 3–29.
170. Migration in an interconnected world: New directions for action. Report of the Global Comission on international migration (gcm). October, 2005.
171. Fortune. – July 5. – 1999. – P. 70.
172. Ван Хам П. Единство Запада и трансатлантическая безопасность – перед лицом испытаний / Ван Хам П., Р. Л. Куглер. – 2002. – Центра им. Маршалла. – публикация № 4.; Фукуяма Ф. Конец истории и последний человек / Ф. Фукуяма. – М. : Изд-во АСТ, 2004. – С. 155.
173. Балувеский Ю. Индекс безопасности современного мира : российское измерение / Ю. Балувеский // Время новостей. – 2007. – 30 янв.
174. Foreign Affairs. – New York, 1999. – May/June. – P. 13–17.

175. UNDP Human Development Report. – 1992. – P. 33–35.
176. Фергюсон Й. Глобальное общество в конце XX столетия / Й. Фергюсон; под ред. П. А. Цыганкова // Международные отношения : социологические подходы. – М., 1998. – С. 212.
177. The Social Science Encyclopedia / eds. A. Kuper, J. Kuper. – L.; N. Y., 1996. – P. 345.
178. Илларионова Т. С. Миграция в измерении истории, социологии и права / Т. С. Илларионова. – М., 2004. – 420 с.
179. Арсеєнко А. Глобалізація: соціальні зміни і наслідки напередодні XXI століття / А. Арсеєнко // Соціологія : теорія, методи, маркетинг. – 1999. – № 1. – С. 42–58.
180. Jacoby T. Immigration Nation / T. Jacoby // Foreign Affairs, 2006. – Nov.–Dec. – P. 50–65 ; The New Immigrants and What It Means to Be American / ed. by T. Jacoby // Reinventing the Melting Pot, 2006.
181. Lee E. A. A Theory of Migration // Demography. 1969. Vol. 3. № 1. – P. 297.
182. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения : прогнозы, факторы, политика. – М., 1987. – 199 с.
183. Энциклопедический словарь. Народонаселение / Г. Г. Меликьян. – М. : Большая Российская энциклопедия, 1994. – С. 542-543.
184. Рязанцев С. В. Влияние миграции на социально-экономическое развитие Европы: соименные тенденции / С. В. Рязанцев. – Ставрополь, 2001. – С. 18-24.
185. Переведенцев В. И. Методы изучения миграции населения / В. И. Переведенцев. – М., 1975. – 142 с.
186. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М., 2000. – 880 с.
187. Martin P. International migration: facing the challenges / P. Martin, J. Widgren // Population bulletin. – 2002. – Vol. 52. – № 1. – P. 8.
188. Денисова Г. С. Этносоциология / Г. С. Денисова, М. Р. Радовель. –



- Ростов н/Д, 2000. – 398 с.
189. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения (вопросы теории): монография / Леонид Леонидович Рыбаковский. – М. : ИСПИ РАН, 2003. – 238 с.
190. Хорев Б. С. Миграции сельского населения / Б. С. Хорев; под ред. Т. И. Заславской. – М., 1970. – 216 с.
191. Моисеенко В. М. Внутренняя миграция населения / В. М. Моисеенко. – М., 2004. – 266 с.
192. Thomas V. Migration and Economic Growth: The Study of Great Britain and Atlantic Economy / V. Thomas. – Cambridge: Cambridge University Press, 1973. – 234 p.
193. Аллахвердиева Л. Миграция и рынок труда / Л. Аллахвердиева, В. Габзалилова ; под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля // Методология и методы изучения миграционных процессов. – М., 2007. – С. 298.
194. Piore M. Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial societies / M. Piore. Cambridge: Cambridge University Press, 1979.
195. Sassen S. The Global City: New York, London, Tokyo / S. Sassen. – Princeton, N. J.: Princeton University Press, 1991.
196. Glick S. N., Bash L., Blanc-Szanton C (eds.). Towards a Transnational Perspective on Migration. Race, Class, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered. – N. Y.: Annals of the New York Academy of Sciences, 1992. – Vol. 645.
197. Castles S. The Myth of the Controllability of Difference: Labour Migration, Transnational Communities and State Strategies in East Asia // [<http://www.unesco.org/most/apmrcast.htm>].
198. Rouse R. Mexican Migration and the Social Space of Postmodernism / David G. Gutiérrez (ed.). Between Two Worlds: Mexican Immigrants in the United States. – Wilmington, Del.: SR Books (Jaguar Books on Latin America, 15), 1996. – P. 247-263.
199. Кайзер М. Транснационализм и транслокальность (комментарии к

- терминологии) / Миграция и национальное государство / М. Кайзер, О. Бредникова ; под ред. Т. Бараулиной и О. Карпенко. – М.; СПб., 2004. – С. 135.
200. Glick S. N. Citizens in transnational nation-states: the Asian experience / K. Olds, P. Dicken, P. Kelly, L. Kong, H. Yeung (eds). Globalisation and the Asia-Pacific: Contested Territories. – London: Routledge, 1999. – P. 203.
201. Mahler S. J. Transnational Migration comes of Age. Miami / S. J. Mahler. – 2003. – P. 22.
202. Калюжний В. В. Причини та наслідки трудової міграції в Україні / В. В. Калюжний, М. П. Бублій // Теорія та практика державного управління. – Х. : ХарРІДУ НАДУ, 2005. – Вип. 2 (11). – С. 167–170.
203. Петрова Л. В. Гештальттеорія як метод сучасної юриспруденції / Л. В. Петрова // Держава і право. – 2002. – Вип.15.– С.3–8.
204. Краткая философская энциклопедия. – М. : Издательская группа «Прогресс», – «Энциклопедия», 1994.– 576 с.
205. Романюк М. Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання / М. Д. Романюк ; НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України. – Львів : Світ,1999. – 289 с.
206. Нелегальна міграція та торгівля жінками у міжнародно–правовому контексті (у двох книгах). / авт. кол. відп. редактори Ю. І. Римаренко, Я. Ю. Кондратьєв; за редакцією Ю. С. Шемшученка. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Київський ун–т права, Національна академія внутрішніх справ України, 2001. – 1012 с.
207. Тоба М. Психологічні особливості міжкультурної адаптації особистості до нового етнічного середовища / М. Тоба // Соціальна психологія. – 2003. – № 1. – С. 134–139.
208. Антология мировой философии. – М., 1960 - Т. 2. – С. 518- 519
209. Купер Р. Россия, Запад и глобальная цивилизация / Р. Купер // Россия и Запад в новом тысячелетии : Между глобализацией и внутренней политикой. - George C. Marshall European Center for Security Studies, 2002. –

- С. 30.
210. Бондырева С. К. Миграция (сущность и явления) / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов ; [2-е изд., стер.]. – М. Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2007. – 296 с. – (Серия «Библиотека психолога»).
211. Мірошніченко Г. О. Міграція як вид соціально-трудової мобільності (соціолого-правовий аспект аналізу) / Г. О. Мірошніченко, Г. Е. Борщевська // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2003. – № 1. – С. 66–73.
212. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 3–9.
213. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К. : Центр навч. літератури, 1994. – С. 63–65.
214. Гидденс Э. Социология / Энтони Гидденс. – М., 1999. – С. 222–225.
215. Ноджак Л. С. Демографічні чинники формування і використання трудового потенціалу за ринкових перетворень / Л. С. Ноджак. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – С. 97–99.
216. Джужа О. Міграційні процеси та злочинність в Україні: їх взаємозв'язок / О. Джужа, А. Мозоль // Право України. – 1998. – № 7. – С. 39–41
217. Трудовий потенціал і зайнятість : теоретичні основи та регіональні особливості / [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. – Ужгород : Карпати, 1997. – С. 77.
218. Орбан-Лембрик Л.Е. Залежність поведінки особистості від впливу проблемогенного соціуму // Психологія і суспільство. – 2004. – № 1. – С. 71-82 ; Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна поведінка як спосіб вияву активності особистості // Соціальна психологія. – К., 2004. – №5(7). – С. 12-19.
219. Орбан-Лембрик Л. Е. Група як соціально-психологічний феномен // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-

- Франківськ, 2004. – Вип. 9. – Ч.1. – С. 13-30 ; Орбан-Лембрик Л.Е. Феномен групи в соціальній психології : від старого знання до нового // Соціальна психологія. – К., 2006. – № 6(20). – С. 72-94.
220. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник / Л. Е. Орбан-Лембрик ; [у 2 кн.]. – К., 2006. - Кн. 2 : Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія. – 560 с.
221. Левин К. Теория поля в социальных науках / К. Левин. – С.-Пб., 2000. – 234 с.
222. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – С.-Пб., 1996. – 686 с.
223. Московичи С. Век толп : Исторический трактат по психологии масс / С. Московичи. – М., 1998. – 457 с.
224. Социологический энциклопедический словарь / редактор-координатор акад. РАН Г. В. Осипов. – М., 1998. – С. 57.
225. Анцупов А. Я. Конфликтология : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 551 с.
226. Мерлин В. С. Психологические конфликты / В. С. Мерлин // Психология конфликта / [сост. и общая редакция Н. В. Гришиной]. – СПб. : Питер, 2001. – С. 224-274.
227. Орбан-Лембрик Л. Е. Вплив міграційних процесів на поведінкові прояви особистості / Л. Е.Орбан-Лембрик // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ, 2008. – Вип. 13. – Ч. 1. – С. 3-13.
228. Смолина Т. Л. Адаптация к инокультурной среде: анализ родственных понятий / Т. Л. Смолина // Адаптация к инокультурной среде : анализ родственных понятий // Психология человека : интегративный подход. Сборник статей. Санкт-Петербург : Изд-во АНО «ИПП», 2007. - С. 162-167.
229. Иванова Н. Л. Межкультурная адаптация студентов / Н. Л. Иванова, И. А. Мнацаканян // Вопросы психологии. – 2006. – № 5. – С. 90-99.
230. Гаврилица О. А. Чувство вины у работающей женщины / О. А. Гаврилица // Вопросы психологии. – 1998. – № 4. – С. 65-70.

231. Донченко Е. А. Личность: конфликт, гармония / Е. А. Донченко, Т. М. Титаренко. – К. : Политиздат Украины, 1987. – 157 с.
232. Соціально-педагогічна та психологічна проблема з дітьми трудових мігрантів : навчально-методичний посібник / за ред. К. Б. Левченко, І. М. Трубавіної, І. І. Цушка. – К. : ФОП „Куприянова”, 2007. – 240 с.
233. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами, внесеними згідно із Законом № 2222-IV від 08.12.2004 р. – К. : Велес, 2008. – 48 с.
234. Серова І. І. Сучасні світові тенденції протидії нелегальній міграції та їх вплив на боротьбу з торгівлею людьми / І. І. Серова // Співробітництво держави і громадськості з питань протидії торгівлі людьми : Збірник наукових праць. – Київ-Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр.справ, 2004. – С. 124-137.
235. Лебон Г. Психология толп / Г. Лебон // Психология толп. – М., 1998. – С. 15–256.
236. Тард Г. Мнение и толпа // Психология толпы / Габриель Тард. - М. : Институт психологии РАН ; Издательство КСП+, 1999. - (Библиотека социальной психологии.).
237. Юнг К. Психологические типы / Карл Густав Юнг. – Минск: Попурри, 1998. – 656 с.
238. Бромлей Ю. В. Этнос и этнография / Ю. В. Бромлей. – М. : Наука, 1983. – 272 с.
239. Пірен М. І. Основи етнопсихології : підручник / М. І. Пірен ; [вид. 2-е, доп.]. – К., 1998. – 436 с.
240. Налчаджян А.А. Этнопсихологическая самозащита и агрессия : [учебное пособие для вузов] / А.А. Налчаджян. – Ереван : Огебан, 2000. – 408 с.
241. Павленко В.М. Етнопсихологія : навчальний посібник / Павленко В.М., Таглін С.О. . – К. : Сфера, 1999. – 407 с.
242. Залевский Г. В. Личность и фиксированные формы поведения /

- Г. В. Залевский. – М. : Изд-во „Институт психологии РАН”, 2007. – 336 с. ;
- Кайгер В.И. Об исследовании проблем психологической адаптации немцев-переселенцев в Украине в 1993-1998 гг. из стран бывшего СССР / В.И. Кайгер // Психологія на перетині тисячоліть : Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. В 3 т. – К. : Гнозис, 1999. – С. 539-543.
243. Поршнева Б. Социальная психология и история / Б. Поршнева. – М. : Наука, 1979. – 232 с.
244. Ионин Л. Г. Социология культуры / Л. Г. Ионин . – М., 1996. – С. 17-37.
245. Кайгер В. И. Об исследовании проблем психологической адаптации немцев-переселенцев в Украине в 1993-1998 гг. из стран бывшего СССР / В. И. Кайгер // Психологія на перетині тисячоліть : Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. В 3 т. – К. : Гнозис, 1999. – С. 539-543.
246. Довгерт А. С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин: навч. посібник / А. С. Довгерт. – К. : НМК ВО, 1992. – С. 54–55, 70–74.
247. Международное частное право. Современные проблемы. – М. : Наука, 1988. – Кн. 1. – С. 127–128.
248. Кох Х. Международное частное право и сравнительное правоведение / Х. Кох, У. Магнус, П. Винклер фон Маренфельдс; [пер. с нем.]. – М.: Междунар. отношения, 2001. – С.237.
249. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: [учебник для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – С. 75–76.
250. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс] : CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
251. Scaszy I. International Labour Law / I. Scaszy. – 1999. – P. 113–115
252. Аметистов Э. М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Междунар. отношения, 1982. – С. 64-65.

253. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. – К. : Вид-во УПФ, 1995. – 42 с
254. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 18.12.1979 р. [Електронний ресурс] : CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
255. Конвенция о международном статусе беженцев от 28.07.1951 р. // Сборник международно-правовых документов и национальных законодательных актов по вопросам беженцев. – Минск : Тесей, 2000. – С. 14
256. Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їхніх родин 18.12.1990 р. [Електронний ресурс] : CD-вид-во “Инфодиск”, 2007. – № 4. – квіт.
257. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 р.) від 01.07.1949 р. № 97 [Електронний ресурс] : CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
258. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення від 24.06.1975 р. № 143 [Електронний ресурс] : CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
259. European employment and social policy: a policy for people. European Communities. – 2000. – P. 3-4.
260. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. [Електронний ресурс] : CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
261. Семюел Л. Основні соціальні права. Практика застосування Європейської соціальної хартії / Л. Семюел– К. : Фенікс, 2003. – С. 249.
262. Трудова міграція населення Тернопільської області : кількісний та географічний аспекти / Мінпраці та соц. політ. України; Тернопільська облдержадміністрація. – Тернопіль : Лідер, 2002. – С. 34-39, 71-73.
263. Павлів-Самоїл Н. П. Масштаби, причини і наслідки української трудової міграції / Н. П. Павлів-Самоїл // Митна справа. – 2010. – № 2. – Ч. 2. – С. 111–117.

264. Карпачова Н. І. Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном : Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. – К., 2003. – 189 с.
265. Кирчів А. Трудова міграція і національна безпека України : доповідь на «круглому столі» 7 жовтня 2004 р., ЛНУ ім. І. Франка. – Режим доступу : [<http://www.ji-magazine.lviv.ua/kordon/migration/2004/kyrchiv07-10.htm>.]
266. Прибыткова И. Трудовые мигранты в социальной иерархии украинского общества / И. Прибыткова // Социология: теория, методы, маркетинг. – К., 2002. – № 4. – С.159.