

аналогичных изысканий. Прослеживается динамика и характер изменений смысложизненных ценностей современной украинской молодежи.

Ключевые слова: смысложизненные ценности, ценностная ориентация, украинская молодежь, индустриальный регион.

Alyokhin M. Life values and landmarks of modern Ukrainian youth in industrial regions.

The article reveals the concept of meaningful values and orientations. Their classification and mechanisms of formation among pupils are described. The author presents the results of his own sociological research on the definition of values and life orientations of senior pupils of the industrial regions of Ukraine, statistical data are compared with the results of similar studies. The dynamics and character of changes in the meaningful values of modern Ukrainian youth are traced.

Keywords: vital values, value orientation, Ukrainian youth, industrial region.

Новосад К.

**ГОТОВНІСТЬ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ ІЗ УКРАЇНИ ДО
УНИКНЕННЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ**

У статті проаналізовано актуальні проблеми становища трудових мігрантів з України. Висвітлено те, як уникнення невизначеності впливає на готовність до міграції у сусідні країни (Польща та Росія) та у розвинені країни світу (Велика Британія та США). Розглянуто можливості та витоки соціальних ризиків трудових мігрантів з України. Стаття є результатом порівняльного аналізу показників організаційних культур Герта Хофстеде.

Ключові слова: міжнародні трудові мігранти, порівняльний аналіз, уникнення невизначеності, соціальні ризики.

Постановка проблеми. Дослідження готовності трудових мігрантів до територіального переміщення визначається потребами прогнозування міграційних потоків, масштабів, форм та основних напрямів сучасних міграційних процесів. Ототожнення міграційної готовності з психологічним станом готовності людини до переселення обмежує можливості виключно короткостроковими прогнозами. Середньострокові та довгострокові прогнози, які мають спиратися на більш сталі фактори: суспільні традиції, культурні та ціннісні орієнтації спільнот, знаходяться поза увагою дослідників. Відкритим залишається питання співвідношення психологічної готовності до

трудової міграції та здібності трудових мігрантів до інтеграції в суспільне життя країн перебування. Недостатня увага до стійких факторів міграційної готовності та оцінкам здібностей трудових мігрантів до інтеграції, створюють умови для підвищених ризиків та розчарувань невдалого вибору. Готовність до трудової міграції визначається готовністю мігрантів до ризиків та діяльності в умовах невизначеності та потребує спеціального дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Міграційна готовність трудових мігрантів є предметом міждисциплінарних досліджень. Методологічні основи дослідження міграційної готовності закладені Т. Заславською та Л. Рибаківським. Згідно з їх позицією, «міграція – це факт, який реально відбувся, а міграційна мобільність – це готовність (схильність) до переміщення» [1, 80]. Міграційна готовність визнається Л. Рибаківським першим структурним елементом «тристадійного міграційного процесу». Фізичне переміщення є другою стадією міграційного процесу, яка невід’ємна від стадії інтеграції мігрантів у нове соціальне середовище.

Згідно з дослідженням робочої групи працівників відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону Державної установи «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України», міграційна готовність є одним з багатьох факторів міграційного процесу. Іншими факторами міграційного процесу виступають: потреби, інтереси, цілі мігрантів та можливості задоволення цих потреб; процес задоволення та деривація потреб; відмова від міграції та пошук оптимального рішення; ціннісні орієнтації, міграційні установки та оціночна діяльність. Дослідники визначають, що міграційна готовність відрізняється від потенційної міграції включенням в її структуру поведінкової складової (поряд з когнітивною та емоційно-оцінною). Завдяки цьому, міграційна готовність «є найближчим кроком на шляху до здійснення самого міграційного переміщення» [2, 98-99].

У дослідженні О. П’ятковської міграційна готовність позиціонується як фактор, який разом із соціально-психологічними аспектами індивідуального, групового і масового ставлення до міграції, міграційними настановленнями та міграційною мотивацією визначають міграційну поведінку мігрантів [3, 51]. Важливо, що поряд із психологічними регуляторами поведінки мігрантів появляються фактори групового та масового становлення до міграції, узгодженість дій (настановлення), або готовність до певного результату міграційної поведінки. За твердженням О. Блинової: «Впливають на виникнення й

формування міграційної готовності об'єктивні умови (оцінка соціально-політичної та економічної ситуації в країні)» [4, 28-29].

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Проголошення міграційної готовності одним з багатьох факторів міграційного процесу, залишає відкритим питання про їх взаємовплив. Особливу актуальність набуває дослідження впливу на міграційну готовність трудових мігрантів масового ставлення до міграції та міграційні настановлення окремих демографічних груп. Потрібно не тільки проголошувати вплив об'єктивних умов на виникнення й формування міграційної готовності, але й визначати які саме умови збільшують або зменшують цей вплив. Потрібно вивчати міграційну готовність до дії, яка дає шанс на успіх та як готовність до ризиків.

Мета статті – з'ясувати вплив на міграційну готовність трудових мігрантів із України їх ставлення до невизначеності та соціальних ризиків у 2008-2012 рр.

Вклад основного матеріалу дослідження. Готовність громадян України до трудової міграції за кордон розглядається як складова частина міграційних настроїв, вимірюється за допомогою кількісних методів і оцінюється як висока [5]. Дослідження сучасних міграційних процесів в Україні показує, що закордонні трудові мігранти – це окрема соціально-професійна група, головною ознакою яких є готовність до ризиків, орієнтація на власні ресурси але низький рівень добробуту. «Трудові мігранти – це спільнота, що об'єднує людей з досить високим рівнем адаптації до умов ринкової економіки. Вони обирають і реалізують такі ринкові стратегії, домінантами яких є самозайнятість та підприємницька діяльність. Вони готові до ризиків, орієнтуються переважно на власні сили і ресурси, культивують цінності, що їх поділяють, як правило, представники середнього класу, при тому, що за рівнем добробуту вони набагато ближчі до «нових бідних», аніж «нових середніх» [6, 148]. Створюється враження, що трудові мігранти з України готові до соціальних і економічних ризиків виключно за кордоном. У себе на батьківщині їх готовність до ризиків та підприємництва, за існуючих умов, чомусь не здатна монетизуватися. Результати дослідження, здійсненого в рамках проекту Європейського фонду професійного навчання у 2008 році показали, що тільки 6,6% трудових мігрантів після повернення додому стали роботодавцями, а 11,1 % – само зайнятими [7, 145-146]. Всі інші не проявили ініціативи підприємництва на Батьківщині.

На думку Б. Юськіва: «Процес трудової міграції набув більшої усталеності, інституціоналізувався, оздобився міфами й здобув міцну репутацію гострої національної проблеми» [8, 72]. Міфи щодо

сучасної міжнародної міграції з України розповсюджені в різних аспектах її дослідження. Багато міфів щодо міжнародної трудової міграції з України легко спростувати за допомогою статистики, але деякі потребують глибоко наукового аналізу. Зокрема це торкається міфу про те, що трудові мігранти з України «готові до ризиків, орієнтуються на власні сили й ресурси» та є «місіонерами ринкових ідей» [8, 69]. Саме за допомогою цього міфу створюється позитивний образ міжнародних трудових мігрантів, який провокує утворення нових соціальних ризиків, підвищує ризики мігрантів стати жертвою самовпевненості.

Ретельне вивчення готовності до ризиків було здійснено у 2010 р. фахівцями відділу міграційних досліджень Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи на замовлення Міжнародної організації з міграції. Результати опитування 345 молодих осіб (від 18 до 27 років), батьки яких працюють за кордоном, довели, що готовність до ризиків поступається у них всім іншим характеристикам, крім знання справи, якою займаюся та умінню організувати роботу інших [9, 135-136]. Зіставлення отриманих фактів дає підставу для питання: «Як можливо поєднання високої міграційної готовності дітей трудових мігрантів із низьким рівнем готовності до ризиків?»

У концепції організаційних культур Герта Хофстеде уникнення ризиків пояснюється належністю працівників до певного типу культури. Під впливом ціннісно орієнтованої культури працівники намагаються уникати ризиків та прикладати лише обмежені зусилля на робочих місцях. «Проте в цілеорієнтованій культурі працівники в основному виходять за межі конкретних внутрішніх цілей або результатів, навіть якщо вони пов'язані з істотними ризиками» [10]. Готовність до ризиків тісно пов'язана зі ставленням до невизначеності, яка є важливою рисою праці мігрантів у країнах їх тимчасового перебування. Невизначеності можна уникати або бути толерантним до неї, сприймаючи її як закономірний фон для ризиків. Невизначеність соціальних стосунків мігрантів у країні перебування є набагато більш розгалуженою, ніж економічна або правова невизначеність. Ставлення трудових мігрантів до соціальної невизначеності у країнах перебування є індикатором їх готовності до соціальних ризиків під час праці за межами власної країни. Різноманітні прояви толерантності до невизначеності корелюють з готовністю до соціальних ризиків і, навпаки, уникнення невизначеності сигналізує про неготовність мігрантів до соціальних ризиків.

Дослідження української організаційної культури через призму індексів Герта Хофстеде, яке було здійснено М. Міньковим у 2010

році, надає максимально високі значення «уникнення невизначеності» (95 балів із 100) та «дистанцій влади» (92 бала із 100) [11]. Це означає, що для української організаційної культури притаманне прагнення брати на себе помірний та ретельно прорахований ризик. На підставі вимірювання можна припустити особливе значення цього показника для ідентифікації організаційних культур чи виконання функції межі з іншими організаційними культурами. Спростувати або довести це припущення можна за допомогою порівняння профілів ділових культур основних країн призначення трудових мігрантів із України з профілями ділових культур країн, які не користуються значним попитом у трудових мігрантів із України.

Порівняльний аналіз організаційної культури українців з організаційними культурами основних країн призначення трудових мігрантів із України (Польщі, Російська Федерація), показує максимальну наближеність їх культурних профілів по індексу уникнення невизначеності «Uncertainty Avoidance» (95 – Україна, 93 – Польща, 95 – Росія) [11]. Організаційна культура громадян України по індексу дистанції влади («Power Distance») співпадає з організаційною культурою громадян Російської Федерації, але дещо відрізняється від показника громадян Польщі. Проте, деякі розбіжності показників організаційних культур громадян України, Польщі та Російської Федерації лише підкреслюють їх схожість.

Порівняльний аналіз організаційної культури українців з діловими культурами розвинених західних країн (Велика Британія, США) показує значну розбіжність їх культурних профілів. Максимальні розбіжності проявляються по індексу уникнення невизначеності (95 – Україна, 46 – США, 35 – Велика Британія). Розбіжності торкаються практично всіх індикаторів дослідження ділової культури: «дистанція влади» (Power Distance), «індивідуалізм» (Individualism), «маскулінність» (Masculinity), «уникнення невизначеності» (Uncertainty Avoidance), «довгострокова орієнтація» (Long Term Orientation), «стриманість» (Indulgence).

Поглиблене дослідження ділової культури трудових мігрантів із України стало можливим завдяки інформації міграційної служби України про розподіл трудових мігрантів за країнами та тривалістю перебування під час поїздок за кордон у 2010-2012 роках. Згідно з інформацією, до основних країн призначення трудових мігрантів із України у 2010-2012 рр. належало дев'ять країн. Із 1181,6 тис. трудових мігрантів на Російську Федерацію припадало 43,2 % осіб, на Польщу – 14,3 % осіб, на Італію – 13,2 % осіб, на Чеську Республіку – 12,9 % осіб, на Іспанію – 4,5 %, на Німеччину – 2,4 % осіб, на

Угорщину – 1,9 % осіб, на Португалію – 1,8 % осіб, на Білорусь – 1,8 % осіб. На інші країни припало 4,0 % осіб. Переважну більшість складають чоловіки та мешканці сільської місцевості. За країнами призначення «жінки переважають серед мігрантів до Угорщини (53,0 %) і, особливо, Італії (78,5 %). Серед працюючих у Білорусі, Польщі та Іспанії переважають чоловіки, однак частка жінок тут є помітно вищою, ніж по трудовій міграції з України, в цілому. Російська Федерація і Чеська Республіка є країнами переважно чоловічої міграції з України (83,8 % та 75,1 % відповідно). Гендерна структура заробітчан у Німеччині та Португалії, в цілому, відповідає загальному розподілу трудових мігрантів за статтю» [12, 43].

Важливим моментом профілю трудових мігрантів із України є перевага короткострокової трудової міграції. Серед загальної кількості трудових мігрантів вони складають майже половину (48,5 %). Більше третини від загальної кількості складають трудові мігранти, які повернулися до України (37,4 %). Невелику частину мігрантів складають «працівники-емігранти», які працюють за кордоном 12 місяців та більше (14,1 %) [12, 42]. Але саме серед довгострокових трудових мігрантів кількість жінок у три рази перевищує кількість чоловіків, а кількість мешканців міст майже в два рази перевищує кількість селян. Із одного боку, це просто пояснити перевагою трудової міграції жінок та городян у країні ЄС та перешкодами візового режиму. Із другого боку, неможливо відкидати мотивацію трудової міграції городянок саме до країн ЄС.

Аналіз особливостей розподілу трудових мігрантів із України за країнами та терміном перебування, статтю та місцем проживання надає підстави для припущення про те, що суттєві відмінності у напрямку трудових міграцій формуються під впливом фундаментальних факторів, зокрема фактору організаційної культури. Українськими економістами було встановлено, що деякі складові організаційної культури (господарського менталітету) чинять суттєвий вплив на рівень економічного розвитку держави. «Зокрема, індекси уникнення невизначеності та дистанції влади, в цілому, мають негативні кореляції з показниками економічного розвитку, зокрема, ВВП на душу населення, Індексом економічної свободи, Глобальним інноваційним індексом, а показник індивідуалізму має пряму кореляційну залежність з усіма трьома досліджуваними показниками ефективності національних економік» [13, 17].

За допомогою корелятивно-регресивного аналізу нами було встановлено наявність сильного прямого зв'язку між короткостроковим перебуванням трудових мігрантів із України за

кордоном (від 1 до 3 місяців) та індексом уникнення невизначеності $R = 0,671$. Між довгостроковим перебуванням трудових мігрантів із України за кордоном (від 3 до 6 місяців) та індексом уникнення невизначеності встановлена наявність слабого зв'язку з коефіцієнтом кореляції $R = 0,179$. Між довгостроковим перебуванням трудових мігрантів із України за кордоном (від 6 до 12 місяців) та індексом уникнення невизначеності встановлена наявність сильного зворотного зв'язку з коефіцієнтом кореляції $R = -0,604$. Коефіцієнт кореляції між перебуванням трудових мігрантів за кордоном до одного місяця та індексом уникнення невизначеності дещо випадає із загальної тенденції. Він нижчий за рахунок того, що короткострокове перебування є більш поширеним серед чоловіків та їх меншому зворотному зв'язку з індексом уникнення невизначеності. Загальну тенденцію можна визначити як скорочення терміну перебування трудових мігрантів із України за кордоном у залежності від ставлення до ризиків та ситуації уникнення невизначеності. Чим більш стримане ставлення трудових мігрантів до ризиків, тим менший термін роботи в країні їх перебування.

Кореляційний аналіз надав аргументи на користь тези про те, що «вплив сильного неприйняття невизначеності у вітчизняній діловій культурі проявляється в низькій схильності приймати ризики та значній потребі відчувати захищеність» [14, 262]. Намагання мігрантів з України уникати ризиків або брати на себе тільки ретельно прораховані ризики доповнюється сильним прямим корелятивним зв'язком між індексом уникнення невизначеності та індексом дистанціювання від влади, який дорівнюється значенню $R = 0,695$. Прямий корелятивний зв'язок між індексами означає апріорне визнання соціальної нерівності та несправедливості в стосунках. Це обумовлює важливість для мігрантів символів статусу. Під час переговорів та укладення договорів про співробітництво велике значення для мігрантів з України буде мати ієрархія та чітка позиція щодо владності або підкорення між партнерами. Доповнення розділу ділових культур високим рівнем колективізму означає довіру виключно лояльному оточенню, особистої інформації та неясного стилю спілкування. Доведення цього можливо за допомогою спеціальних емпіричних досліджень стилю спілкування мігрантів із України.

Організаційна культура українців, яка спрямовує трудових мігрантів із України на стратегію максимального уникнення ризиків, традиційно ототожнюється із об'єктивними загрозами або негативними наслідками ризикованої поведінки. Завдяки цьому

мігранти нехтують добровільним вибором, охоче делегують власні права на працевлаштування за кордоном численним посередникам, які обмежують контакти трудових мігрантів із закордонними замовниками. Низька готовність до ризиків та високий рівень уникнення невизначеності сприяє компромісу трудових мігрантів із України щодо тривалості та оплати праці, відмови від легального працевлаштування та соціального страхування. Рішення щодо трудової міграції за кордон часто приймається колективно, під впливом родичів, друзів та посередників.

Уникнення трудовими мігрантами з України будь-яких форм невизначеності є зайвою мірою, яка стримує їх свободу заради безпеки, знижує їх готовність до індивідуалізації та соціальної реінтеграції. Значну частину ризиків трудові мігранти з України сприймають як загрози. На відміну від соціальних ризиків, загрози – це зовнішній по відношенню до мігрантів, безособистісний феномен, що здатний викликати острах та потенційно негативні наслідки, які варто уникати. Саме ідентифікація ризиків у якості загроз формує стратегію на їх уникнення. Це позбавляє мігрантів того шансу, що належить виправданому ризику. У той же час, для уникнення реальних загроз, зокрема, стати жертвою торгівлі людьми або шахраїв з працевлаштування за кордоном трудовим мігрантам із України вистачає звичайної поінформованості про них.

Висновки. Таким чином, результати порівняльного дослідження доводять, що у 2008-2012 роках між готовністю трудових мігрантів із України до міграції та індексом уникнення невизначеності та ризиків існував прямий корелятивний зв'язок. Поєднання високої міграційної готовності потенційних трудових мігрантів із України з низьким рівнем готовності до ризиків пояснюється особливостями їх організаційної культури. Тенденція до уникнення невизначеності визначає спрямованість міграційних потоків до країн із подібними культурними профілями (Польщі, Російська Федерація). Розбіжності з культурними профілями розвинених західних країн (Велика Британія, США), стримують міграційні потоки у цьому напрямку. Схильність трудових мігрантів із України до уникнення невизначеності та ризиків скорочує терміни їх перебування за кордоном та позбавляє можливостей більш продуктивного використання своїх навичок та здібностей. Високий рівень готовності трудових мігрантів із України до уникнення невизначеності позбавляє їх конкурентоспроможності, відкидає на другорядні ролі у розподілі праці та утворює підстави для виникнення нових соціальних ризиків.

Перспективи подальших розвідок. Перевага короткострокової трудової міграції із України не підтверджується серед мігрантів жіночої статі та потребує подальшого аналізу. Потребує дослідження підвищена готовність до трудової міграції серед потенційних трудових мігрантів, які не мають досвіду праці за кордоном. Перспективним є дослідження рівня уникнення невизначеності серед різних демографічних груп та категорій трудових мігрантів.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Рыбаковский Л. Л.* К уточнению понятия «миграция населения» // Социологические исследования. – 2016. – № 12. – С. 78-83.
2. Соціально-економічна захищеність мігрантів: глобальні та регіональні аспекти / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України»; наук. ред. У. Я. Садова. – Львів, 2016. – 266 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»).
3. *П'ятковська О. Р.* Оцінка потенційної міграції робочої сили: теоретико-методологічний підхід // Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського. – 2017. – Випуск 18. – С. 48-53.
4. *Блинова О.* Криза ідентичності як мотиваційна основа міграційної поведінки [Електронний ресурс] // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – 2011. – Вип. 16 (2). – С. 28-36. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpfsp_2011_16\(2\)_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpfsp_2011_16(2)_6).
5. Динаміка міграційних настроїв українців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ratinggroup.ua/research/ukraine/dinamika_migracionnyh_nastroeniy_ukraincev.html.
6. *Прибиткова І. М.* Вплив світової фінансово-економічної кризи на зарубіжну трудову міграцію з України // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 148-155. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2010_1_21.
7. *Малиновська О. А.* Трудова міграція українців за кордон у дзеркалі наукових досліджень [Електронний ресурс] // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – 2010. – Вип. 4. – С. 143-153. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mnf_2010_4_19.
8. *Юськів Б. М.* Десять міфів про сучасну міжнародну трудову міграцію в Україні // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Міжнародні відносини. – 2012. – № 20. – С. 66-73. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvnum_2012_20_16.
9. *Майданик І. П.* Підприємницький потенціал дітей трудових мігрантів в Україні // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції

- для України : зб. матеріалів наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – С. 131- 142.
10. *Geert Hofstede*. Dimensions of national culture [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.hofstede-insights.com/models/organisational-culture/> – Title from the screen.
 11. *Geert Hofstede*. Compare countries [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>. – Title from the screen.
 12. Міграційний профіль України 2011-2015 [Електронний ресурс] / Міграційна служба України. – Режим доступу : <http://ks.dmsu.gov.ua/images/files/MP2015.pdf>.
 13. *Галушка З. І.* Аналіз впливу господарського менталітету на економічний розвиток країни: кореляційно-регресійний підхід / З.І. Галушка, О.О. Лусте // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2013. – Випуск 147. – С. 19-24.
 14. *Близнюк Т. П.* Крос-культурні особливості української ділової культури // Бізнес Інформ. – 2012. – № 11. – С. 259-263. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2012_11_67.

Новосад К. Готовность трудовых мигрантов из Украины к избеганию неопределенности и социальным рискам.

В этой статье мы анализируем актуальные проблемы международных трудовых мигрантов из Украины. Мы изучаем, как избегание неопределенности влияет на готовность к миграции в соседние страны (Польша и Россия) и развитые страны мира (Великобритания и США). В этой статье рассматриваются возможности и истоки социальных рисков международных трудовых мигрантов из Украины. Статья является результатом сравнительного анализа индексов деловых культур Герта Хофстеде.

Ключевые слова: международные трудовые мигранты, сравнительный анализ, избегание неопределенности, социальные риски.

Novosad Kristina. Readiness for uncertainty avoidance and social risks of labor migrants from Ukraine

In this article, we analyze the actual problems of international labor migrants from Ukraine. We survey how the uncertainty avoidance affect the readiness for migration to the neighboring countries (Poland and Russia) and developed countries of the world (Great Britain and the United States). This article examines the possibilities and the origins of social risks of international labor migrants from Ukraine. The article is a result of a comparative analysis of the indexes business cultures Geert Hofstede.

Keywords: international labor migrants, comparative analysis, uncertainty avoidance, social risks.