

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
"УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ"  
ФАКУЛЬТЕТУ СУСПІЛЬНИХ НАУК  
КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

ВАЩУК ОЛЕНА ІГОРІВНА

**«МІГРАЦІЙНІ НАМІРИ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ»**

054 – СОЦІОЛОГІЯ

Дипломна робота на здобуття освітнього ступеня  
магістра

Науковий керівник:  
**Новосад К.Я.**  
Канд. соц. наук, доц.

Ужгород - 2021

Реєстрація № 4

« 25 » листопада 2021 р. с. Вокол

Дипломна робота допущена до захисту

Завідувач кафедри

Шандор Шандор Ф.Ф. \_\_\_\_\_

« 16 » листопада 2021 р.

Рецензент \_\_\_\_\_

Роман Вікторія Олександрівна  
канд. соціол. наук, доцент

Faculty of Social Sciences  
Department of Sociology and Social Work  
Vashchuk Olena

**MIGRATION INTENTIONS OF UKRAINIAN YOUTH**  
Graduation Thesis prepared for the Degree of Master in 054-Sociology  
State University “Uzhhorod National University”. – Uzhhorod, 2021.

Supervisor: NOVOSAD K.Y.

International migration covers the whole world. During the years of Ukraine's independence, migration processes intensified. On average, about 5 million people go abroad every year. These are mostly people between 30 and 40 years old. Migration is based on the desire of young people to work in any country to meet their needs.

The work presents the results of the sociological research of migration intentions of Ukrainian youth.

The purpose of the work: describe the main problems of international migration and find ways to solve them, determination of the main motives of migration.

The **object** of the work is international migration of student youth of Ukraine.

The **subject** of the study is features and consequences of international youth migration.

According to the purpose of the study, its main **objectives** are:

1. To study the statistics of labor migration of young people over the last decade.
2. To identify theoretical, practical, social, economic and psychological problems of labor migration.
3. To study the migration intentions of young people on the example of Uzhhorod National University students.

4. To determine the consequences of migration of young people on the example of UzhNU students.

5. To explore the impact of the pandemic on the migration intentions of young people on the example of UzhNU students.

The graduation thesis consists of introduction, three chapters, conclusions, list of references and sources, and appendices.

The first chapter examines the theoretical foundations of labor migration. The second chapter are considered the consequences of international migration. The third chapter analyzes the research.

**Key words:** labor migration, migration intentions, migratory risk.

## ЗМІСТ

|   |    |
|---|----|
| <b>ВСТУП</b> .....  | 5  |
| <b>РОЗДІЛ 1 ПРИЧИНИ, ОБСЯГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ<br/>МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕМІЩЕНЬ</b> .....                        | 8  |
| 1.1. Теоретичні основи міжнародної міграції робочої сили .....  | 8  |
| 1.2. Попит на робочу силу в умовах різкого зростання трудової міграції .....                                    | 19 |
| <b>РОЗДІЛ 2 ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ТА ЇЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ<br/>НАСЛІДКИ ДЛЯ РЕГІОНУ</b> .....                      | 26 |
| 2.1. Соціальні, психологічні, та економічні проблеми, які спричинила<br>трудова міграція .....                  | 26 |
| 2.2. Проблеми трудової міграції молоді.....   | 34 |
| 2.3. Наслідки міжнародної міграції.....   | 39 |
| 2.4. Міграційний рух населення в Закарпатській області .....  | 48 |
| <b>РОЗДІЛ 3 ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ СЕРЕД<br/>МОЛОДІ ЗАКАРПАТТЯ НА ПРИКЛАДІ СТУДЕНТІВ УжНУ</b> ..... | 51 |
| <b>ВИСНОВКИ</b> .....   | 68 |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....   | 76 |
| <b>ДОДАТКИ</b> .....  | 84 |

## ВСТУП

Міжнародна міграція робочої сили сьогодні охоплює весь світ. Вона є однією з об'єктивних підстав становлення цілісної світогосподарської системи. Водночас, проблема вільної міграції є найнебезпечнішою для урядів як в політичному, так і в соціальному аспекті. Міжнародна міграція робочої сили викликається, як чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної окремої країни, так і зовнішніми чинниками. Традиційно в якості основної причини виділяють економічну причину міжнародної трудової міграції, пов'язану з масштабами, темпами та структурою накопичення капіталу.

**Актуальність роботи:** за роки незалежності України в ній дуже активізувалися процеси трудової міграції. В середньому терміном від 1 місяця до 1 року за кордон виїжджають на заробітки близько 5 млн. чол. Вже деякий час виїзд відбувається не тільки з міст, а також із сільської місцевості, особливо прикордонних областей. Як правило, покидають свою домівку особи в найбільш трудоактивному віці – від 30 до 40 років. Як бачимо, йде масштабний експорт праці. Вітчизняна наука ще не звернула належної уваги на це явище, з усіма його позитивними і негативними особливостями, і не виробила яких-небудь конструктивних рекомендацій. А потреба в них – величезна. І це при тому, що дуже складно оцінити реальні масштаби міграційних процесів, а тому складно сформувати адекватну сучасним вимогам міграційну політику.

Питання міграції робочої сили є предметом досліджень багатьох науковців, у тому числі вітчизняних: А. Сухорукова, В. В. Козика, С. Мельника, С. Фоміна, А. О. Задої, В. М. Тарасевича, Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінської [1], С. М. Макухи, Р. В. Кулика, О. Малиновської та ін. Кожен з науковців вніс свій вклад у дослідження міграції робочої сили, та це питання щороку треба поновлювати та розглядати з урахуванням нових світових і національних тенденцій.

**Мета роботи:** описати на основі вітчизняних і зарубіжних статистичних даних та проведених досліджень проблем, що виникають у процесі міжнародної міграції робочої сили та запропонувати напрямки їх вирішення, визначення головних мотивів міграції робочої сили та наведення основних переваг і недоліків цього явища.

Міжнародна міграція робочої сили ґрунтується на можливостях, умовах і прагненні працездатного економічно активного населення працювати у будь-якому регіоні, країнах світового співтовариства з метою задоволення своїх життєвих потреб.

**Об'єкт дослідження:** міжнародна трудова міграція студентської молоді України.

**Предмет:** особливості та наслідки міжнародної трудової міграції молоді.

**Завдання роботи:**

1. Дослідити статистичні дані трудової міграції молоді за останнє десятиліття.
2. Виявити теоритичні, практичні, соціальні, економічні та психологічні проблеми трудової міграції.
3. Дослідити міграційні наміри молоді на прикладі студентів УжНУ.
4. Визначити наслідки трудової міграції молоді на прикладі студентів УжНУ.
5. Дослідити вплив пандемії на міграційні наміри молоді на прикладів студентів УжНУ.

Практична значущість: отримані результати дослідження можуть бути використані для:

- 1) подальших досліджень у сфері вивчення міграцій;
- 2) розробки проектів і програм, спрямованих на вивчення міграцій.

Методи. Для вирішення поставлених дослідницьких завдань було використано аналіз, класифікація, порівняння. Щодо емпіричної бази роботи, то її складають результати аналізу дослідження “Наслідки трудової міграції молоді Закарпаття”.

Світовий досвід свідчить, що трудова міграція забезпечує безперечні переваги, як країнам, що приймають робочу силу, так і країнам, які її постачають, разом з тим, міжнародна міграція робочої сили породжує й гострі соціально-економічні проблеми. Та спочатку розглянемо позитивні наслідки цього явища.

Тож країни, що приймають робочу силу (країни-реципієнти), отримують при цьому такі переваги:

- Внаслідок зменшення витрат виробництва підвищується конкурентоспроможність вітчизняних товарів, що пов'язано з більш низькою ціною іноземної робочої сили, яка, в свою чергу, впливає на собівартість продукції;

- Іноземні робітники, створюючи додатковий попит на товари та послуги, стимулюють зростання виробництва і додаткову зайнятість у країні перебування;

- при імпорті кваліфікованої робочої сили, країна, що її приймає, економить на витратах на освіту та професійну підготовку;

- іноземні робітники часто розглядаються, як певний амортизатор у випадку кризи та безробіття, оскільки першими підпадають під звільнення;

- іноземні робітники не забезпечуються пенсіями і не враховуються при реалізації різного роду соціальних програм.

**Структура роботи:** робота складається з вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. В першому розділі: «Причини, обсяги та особливості сучасних міжнародних переміщень» досліджуються теоретичні основи трудової міграції. Також розглядається попит на робочу силу в умовах різкого зростання трудової міграції. В другому розділі: «Трудова міграція та її соціально-економічні наслідки для регіону» розглядаються наслідки міжнародної міграції. Також досліджуються проблеми, які спричинила міграція. Розглядається міграційний рух населення в Закарпатті. В третьому розділі проводиться аналіз дослідження на прикладі студентів УжНУ.

## РОЗДІЛ 1. ПРИЧИНИ, ОБСЯГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕМІЩЕНЬ

### 1.1. Теоретичні основи міжнародної міграції робочої сили

Міжнародна міграція робочої сили набула значного поштовху в кінці ХХ –на початку ХХІ століття і стала одним з найбільш характерних проявів процесу інтеграції національних економік, зростання взаємозв'язку і взаємозалежності між країнами, що відомий у науковій літературі під назвою глобалізація.

Термін "міграція" походить від латинського слова, що означає переміщення, переселення. Вперше дане поняття вводить у науковий вжиток у 1885 році англійський учений Е. Равенштейн у статті: «Закони міграції».

Міграційні рухи є так званим індикатором реакції населення на зміни в економічному, політичному, соціальному житті будь-якого суспільства, а зміни в нашій державі відбуваються майже кожного дня. І саме розмір, напрямки та масштаби таких процесів певною мірою свідчать про стабільність, або навпаки, нестабільність суспільного розвитку в країні.

«Міграція населення» – термін, який має багато значень. Міграція населення може проявлятися у таких форм, як кочівництво, паломництво, мандри, урбанізація та ін. Міграції населення мають давню історію, але є відносно мало дослідженими. У Західній Європі та Північній Америці міграція населення стала об'єктом соціологічних досліджень лише з середини ХІХ століття. Початки наукового осмислення явища зовнішньої міграції пов'язують з іменем ліберального мислителя ХVІІІ століття А. Сміта, який заснував так званий меркантилістський підхід до зовнішньої міграції. Відповідно до меркантилізму (від англ. merchant – торговець), безперешкодний міжнародний рух робочої сили сприяє економічному зростанню та подоланню бідності. Пріоритетним є залучення іноземних кваліфікованих працівників з одночасною заборонаю міграції своїх громадян[5].

У другій половині XIX століття сформувалася класична теорія міграції. Початки формування цієї теорії пов'язують із Е. Равенштайном, який вивів «Закони міграції» та заклав основи для розмежування її чинників: на чинники відштовхування та чинники притягування.

Згідно дослідженнями О. Малиновської, вивчення міграції населення українськими дослідниками практично не проводилось до 60-х років XX століття. Міграційні дослідження в Україні, впродовж тривалого періоду, вважалися небажаними, а використання міграційної статистики було обмежене цензурою. Тільки потреби вивчення переміщення великих мас працівників на освоєння цілинних земель, копалень Сходу та Півночі СРСР та «відлига» 1960-х років сприяли приверненню уваги науковців до проблематики міграції. Їхній аналіз був спрямований насамперед на статистичні дані щодо масштабів, спрямованості, складу міграції населення. У 1970–1980-ті рр. відбувся поворот до теоретичного пояснення міграційних процесів, залежності між міграціями та іншими суспільними процесами, методології досліджень, розробки заходів міграційної політики[1].

Процес міграції безпосередньо пов'язаний з економічними перебудовами в будь-якій країні. Саме структурна перебудова економіки, конверсія оборонного комплексу, банкрутство та ліквідація ряду підприємств промисловості, зупинка виробництва та інші проблеми, нашої ще молодій державі, призвели до істотного скорочення та вивільнення в істотно-галузевому та якісно-професійному розрізі робочої сили. Водночас дефіцит державного та регіональних бюджетів, та незначна частка іноземних інвестицій не дає змоги за короткий проміжок часу перепідготувати та перерозподілити великі обсяги вітчизняної робочої сили. Все це стало передумовою появи значної кількості вільної робочої маси, а держава не в змозі забезпечити її необхідними робочими місцями. Ось ми і є свідками того, що одні, будучи науковцями працюють сторожами, а інші, ті, що не мають освіти, стоять у "керма", але основна ж маса працівників тремтить в пошуках гарного робочого місця і вдосконалившись тим, що не може знайти

роботи в нашій державі, шукає різні вакансії праці за межами держави, формуючи тим самим групу мігруючої робочої сили. Радикальні економічні й політичні реформи, що відбуваються нині в нашій країні, не могли не вплинути на розвиток міграції робітників, яка є досить чутливою сферою функціонування господарського комплексу. З набуттям Україною незалежності, демократизацією суспільного життя були усунені характерні для тоталітарного суспільства обмеження щодо реалізації права людини на вільне пересування і вибір місця проживання[25].

Говорячи про міграцію, хотілося б зупинитися на двох актах, прийнятих Україною: «Акт проголошення незалежності України» від 24.10.1991р., та Конституції України, яка була прийнята 28.06.1996 року.

Проголошення незалежності потягнуло прийняття закону, який встановив би правовий зв'язок держави та його громадян. Таким став Закон України "Про громадянство" від 08.10.1991р. Прийнявши цей закон Україна стала перед проблемою перебування на її території іноземців, осіб без громадянства, а також з іншими проблемами пов'язаними з міграцією населення. Це підштовхнуло до прийняття нових законів "Про правовий статус іноземців" від 04.02.1994р. та "Про біженців" від 24.12.1993р.

З прийняттям Конституції правові акти, регламентуючі питання громадянства та міграції були впорядковані та приведені у відповідності до конституційних норм. Однак вищевказані законодавчі акти не в змозі регулювати питання міграції населення, а відсутність закону "Про міграцію" тільки погіршує стан в державі.

Найбільш поширеними термінами, що висвітлюють поняття міграції - є міграція, еміграція і імміграція. Ці визначення є економічними, але вони необхідні для висвітлення даного питання. Міграція - це поняття, яке поєднує в собі і імміграцію і еміграцію, міграція - це переміщення громадян із однієї держави – в іншу, а тому, як моя праця пов'язана з міграцією робочої сили, то я буду розглядати це питання в даному ракурсі.

*Еміграція робочої сили* - це переміщення громадян із однієї держави в іншу з метою працевлаштування; *імміграція робочої сили* - в'їзд в державу громадян інших країн з метою працевлаштування згідно діючим міжнародним угодам[26].

Також, щоб більш суттєво уявити процес міграції, я звернулась до відповідної літератури і спробую коротко висвітлити хід міжнародної міграції робочої сили, а також виділити найважливіші причини та її напрямки.

Масова міграція населення стала одним з характерних явищ життя світового суспільства в другій половині двадцятого століття. Міграція населення - це пересування людей через кордони визначених територій зі зміною постійного місця проживання чи повернення до нього.

Міжнародна (зовнішня) міграція існує в різних формах: *трудова, сімейна, рекреаційна, туристична*. Міжнародний ринок робочої сили охоплює потоки трудових ресурсів, які в пошуках нової роботи перетинають міжнародні кордони. Міжнародний ринок праці об'єднує національні та регіональні ринки робочої сили. Міжнародний ринок праці існує в формі трудової міграції. Він існує поряд з іншими світовими ринками, такими як товарів та послуг, капіталу. Робоча сила, пересуваючись з одної країни до іншої, пропонує себе в якості товару, здійснюючи міжнародну трудову міграцію[11].

Що ж до самих міграційних течій, то необхідно сказати, що їх основу складають робітники, а не значну частину - службовці.

Якщо звернутися до самого процесу міграції, необхідно відмітити, що в середині дев'ятнадцятого століття було відмічене значне явище в історії сучасної міграції. В 40-ві роки цього століття відбувся «вибух» еміграції з Ірландії до США, внаслідок, так званого, "картопляного голодомору." Широкомасштабна міграція на початку 80-х років з Італії та країн Східної Європи до США, була пов'язана з падінням цін на пшеницю. Причинами такої міграції робочої сили було аграрне перенаселення в деяких

європейських країнах, безробіття, більш сприятливі умови праці в США, а також сприятливі умови для поширеного розвитку своєї справи, підвищення життєвого рівня. Нова хвиля міграції з Європи до США мала місце в 20-ті роки нашого століття. До вже перелічених умов слід додати труднощі післявоєнного періоду життя в Європі.

Після 2-ої світової війни були відмічені три нових потоки міграції робочої сили до США. По-перше, це "відтік мізків", виїзд висококваліфікованих спеціалістів та членів їх сімей до Північної Америки. По-друге, потоки біженців з Угорщини після придушення антикомуністичного руху та із В'єтнаму після перемоги комуністів над лібералами, а також із Куби. По-третє, найбільш масовим потоком цього періоду є переміщення робочої сили із Мексики та країн Карибського басейну. Говорячи про вищевказані проблеми, можна відмітити, що в перших двох випадках причини міграції були суто політичні, а в останньому - економічні.

Проаналізувавши вищевикладене, можна зробити висновок про те, що робоча міграція - це тривалий процес, корені якого беруть свій початок з моменту зародження робочого класу. Для того, щоб більш ясніше зрозуміти процес міграції, необхідно визначити основні напрямки робочої міграції. Переглянувши декілька видів класифікацій напрямків міграції, я дійшла висновку, що найбільш повно та вдало вона викладена у працях Є.Ф. Авдокушина:

1) міграція з країн, що розвиваються до розвинених - викликана потребою розвинених країн в забезпеченні необхідними робітниками деяких галузей. Наприклад, у Франції мігранти складають 25% робітників, працюючих на будівництві.

2) внутрішня міграція в розвинених країнах - більш пов'язана з не економічними факторами. Яскравим прикладом цього є міграція робочої сили в країнах ЄС. Основним документом, який регулює цей процес є "Хартія основних соціальних прав робітників ЄС"(підписана 9.12.1989р.). В ній зафіксований принцип свободи праці - право вільного переміщення по

території Співдружності. Це дає право робітникам вільно обирати професію в ЄС, ґрунтуючись на засадах рівності стосовно працевлаштування та умов праці. Але існують деякі негативні наслідки: висококваліфіковані кадри концентрують в найбільш розвинених регіонах.

3) міграція робочої сили між країнами, що розвиваються - її причинами є суто економічні фактори: більш високий рівень заробітної платні в країнах - імпортерах робочої сили. Прикладом цього є міграція робітників східних регіонів України до Москви(заробітна платня робітника на місяць в середньому складає 300 долларів. Українські робітники складають 32% від загальної кількості працюючих іноземців.), а робітники західних регіонів - до Польщі, Чехії та Словаччини. Однією з головних причин використання робочої сили з країн близького зарубіжжя є невеликі транспортні витрати.

4) міграція робочої сили з постсоціалістичних країн до розвинених. На мою думку, цей напрямок міжнародної міграції схожий з першим, тому що постсоціалістичні країни знаходяться на етапі розвитку, тому, мені здається, що ці пункти можна об'єднати в один.

5) міграція кваліфікованих спеціалістів розвинених країн в ті, що розвиваються - компанії розвинених країн інвестують гроші в країни, що розвиваються і для забезпечення функціонування їхніх підприємств з високими технологіями вони направляють своїх висококваліфікованих робітників. Наприклад, сумський трубний завод був збудований італійцями, котрі проводили налагоджувальні роботи їхнього устаткування[7].

Всі ці фактори впливають на розвиток світової міграції робочої сили та, як наслідок, на міграційні процеси майже кожної держави, адже дослідження впливу зовнішньої трудової міграції, показало, що вона відіграє не останню роль і для України. Міжнародна трудова міграція, як я вже зазначала, складне явище і для його оцінки потрібен комплексний підхід. Таким чином я хочу зазначити, що серед позитивних результатів впливу трудової міграції на розвиток нашої країни є сприяння інтеграції України до міжнародного ринку праці через міждержавний обмін робочою силою; послаблення тиску

безробіття в державі; надходження в Україну додаткової іноземної валюти, шляхом грошових переказів трудових мігрантів; та підвищення світового рейтингу України, як демократичної, вільної та відкритої держави. В той же час вплив міграційних потоків на розвиток трудового потенціалу та економіки України не можна вважати однозначно позитивним. Серед негативних наслідків трудової міграції для України можна виділити наступні: втрата країною конкурентоздатної частини власних трудових ресурсів; виникнення політичних та економічних претензій до нашої країни, в зв'язку з збільшенням нелегальної трудової еміграції українців та ін.

В роботі розглядаються зміни в області міграції, що мали місце за останній період, що враховує історичні та сучасні фактори. Історичні з огляду на визнання того, що міграція та переміщення відбуваються у ширших довгострокових соціальних, політичних та економічних контекстах. Сучасні зважаючи на визнання того, що ми знаходимося в процесі глибоких глобальних перетворень і що впливають із них зміни в нашому повсякденному житті впливають на сучасне середовище, в якому відбувається та обговорюється міграція.

Міграція сьогодні стала глобальним явищем зростаючого масштабу та складності. Багато країн світу тепер є місцем походження, транзиту чи призначення працівників-мігрантів. Динаміка трудової міграції може впливати на соціально-економічну ситуацію в країнах походження, транзиту або призначення мігрантів. В останніх трудова міграція може сприяти омолодженню робочої сили, забезпечити функціонування трудо-інтенсивних галузей, таких як сільське господарство, будівництво та особисті послуги, стимулювати підприємництво, підтримати роботу систем соціального захисту, а також допомогти у задоволенні кадрових потреб. У свою чергу, країни походження отримують користь у вигляді грошових переказів, які мігранти відправляють на батьківщину своїм сім'ям, і у вигляді інвестицій, технологій та найважливіших навичок, джерелом яких виступають мігранти, що повернулися, та спільноти співвітчизників за кордоном (діаспори).

Згідно з глобальними оцінками трудової міграції у 2013 році трудові мігранти становили 150 млн із приблизно 232 млн міжнародних мігрантів у світі. Таких мігрантів припадає на частку 4,4% світової робочої сили, що більше, ніж частка міжнародних мігрантів у населенні світу (3,3%). Якщо у жінок-мігрантів рівень економічної активності вищий, ніж у жінок загалом (67% проти 50,8%), то чоловіки практично не залежать від статусу мігранта (78% проти 77,2%). Хоча працівники-мігранти роблять свій внесок у зростання та розвиток країн свого призначення та походження, процес міграції породжує складні проблеми у сфері управління, захисту таких працівників, взаємозв'язків міграції та розвитку, а також міжнародного співробітництва. МОП докладає зусиль для розробки заходів, які б сприяли отриманню максимальної вигоди від трудової міграції всіма учасниками цього процесу.

Нині немає єдиної теорії міграції. Існуючі теорії були розроблені в основному у відриві один від одного і відрізняються описуючи лише деякі аспекти. Тим не менш, вони все ж таки можуть служити відправною точкою для розуміння сучасних міграційних процесів та їх впливу на ринки праці. Однією з перших спроб концептуалізувати міграційні процеси зробив англійський та німецький географ Е.Г. Равенштейн у своїй праці "Закони міграції".

Відомий англійський статистик і демограф У. Фарр наприкінці ХІХ століття висловив гіпотезу, що міграції розвиваються без будь-яких певних закономірностей, подібно до хаотичного броунівського руху. Це твердження заперечив його сучасник Е.Г. Равенштейн, який вважав, що загальні закономірності розвитку міграційних процесів можна виявити. Як відповідь У. Фарру він сформулював закони міграції, які були опубліковані у 1885 році. Спочатку законів було сім, згодом при вивченні міграційних даних по США та інших країнах їх кількість була доповнена до одинадцяти. У Законах міграції робиться спроба пояснення та прогнозування міграції як внутрішньої, і міжнародної. Багато з цих законів справедливі до

теперішнього часу, вони продовжують служити як відправна точка для більшості моделей міграції навіть більше століття, що свідчить про їх об'єктивність[3.29]

На основі вивчення великого обсягу емпіричного матеріалу Е.Г. Равенштейн виділив наступні Закони міграції:

- 1) між територіями триває перерозподіл населення.
- 2) території різняться переважно з економічними характеристиками.
- 3) більшість мігрантів переїжджають на короткі відстані.
- 4) міграція відбувається східчасто.
- 5) кожному міграційному потоку відповідає зворотний потік.
- 6) мігранти на довгі відстані мігрують у великі центри промисловості та торгівлі.
- 7) жителі міст менш рухливі, ніж мешканці сільської місцевості.
- 8) жінки рухливіших чоловіків у переміщеннях усередині країни, чоловіки рухливіших жінок у переміщеннях на довгі відстані.
- 9) великі міста зростають головним чином через міграцію.
- 10) обсяг міграції збільшується з розвитком промисловості, торгівлі та транспорту.
- 11) головні причини міграції – економічні.

Закони міграції вплинули на подальші роботи в галузі моделювання та концептуалізації міграційних процесів. На основі великих емпіричних матеріалів, Е.Г. Равенштейну вдалося чітко та досить об'єктивно виділити базові характеристики міграційних процесів. Однак, його закони носять досить описовий характер і в них немає пояснення причин міграції та факторів, що сприяють відтворенню цього явища.

Поряд із законами Е.Г. Равенштейна, до класичних міграційних теорій належить також економетрична модель Е. Лі (Push/Pull Factors), розроблена у 1960-х роках. Згідно з цією моделлю, на кожній території діють різні групи факторів міграції: утримуючі, притягуючі та виштовхувальні, що визначають

прибуття та вибуття, причому деякі фактори діють на більшість людей, а деякі – лише на окремих індивідів.[4.56]

Е.Лі вдалося одному з перших вказати на фактори, що впливають на міграційні процеси. До виштовхувальних можуть належати деякі чинники економічного характеру (безробіття, низький рівень доходу, високі податки); соціальні та політичні (бідність, дискримінація, обмеження на свободу совісті та віросповідання, війни); несприятливі природні та кліматичні умови тощо. Притягуючими чинниками може бути високий рівень економічного розвитку, вищі доходи, безпека, можливість отримати доступ ринку праці (зокрема у неформальному секторі, що особливо важливо для нелегальних іммігрантів) та інші.

Разом з факторами тяжіння та виштовхування, на міграційні процеси діють проміжні фактори. Проміжні фактори зростають зі збільшенням відстані між територіями і можуть виступати як обмежувачі міграційних потоків. До них входять транспортні витрати, законодавче регулювання переміщень, доступність інформації про передбачуваному регіоні прибуття тощо. Е. Лі зазначає, що міграція є селективним процесом і одні й ті ж фактори можуть впливати на різних людей по-різному. Він зазначає, що притягуючі фактори мають більший вплив на високоосвічених людей, які до того ж і так мають певне становище в регіоні результату, однак вони можуть отримати вигідні пропозиції в іншому місці. Висока мобільність характерна для висококваліфікованих фахівців тому, що часто міграція означає просування вгору у кар'єрних сходах та рівні доходів. Для низькокваліфікованих працівників навпаки, більшого значення мають негативні, виштовхуючі фактори. [5.89]

Неокласична теорія міграції (М. Фрідман, П. Самуельсон та ін., 1960-1970-і роки) виходить з наявності вільної конкуренції та досконалого ринку факторів виробництва. Спочатку теорія розроблялася пояснення трудової міграції у процесі економічного розвитку. Ця теорія характеризує міграційні процеси як у макро-, і мікрорівні.

Міграція є результатом географічних відмінностей у попиті та пропозиції праці. Сигналом до міграції є розбіжності у рівнях зарплати (доходу) між територіями виїзду та в'їзду. Варто зазначити, що рівень зарплати має бути достатнім, щоб покрити витрати переміщення. Згідно з неокласичною теорією, вивчення міграції аналогічне вирішенню завдання ефективного розміщення ресурсів, через що даний підхід знайшов своє практичне застосування в багатьох країнах світу. Так, у СРСР робилися спроби подолання невідповідностей між потребами народного господарства на певних територіях та наявністю на ній робочої сили, що виникає внаслідок нерівномірного економічного розвитку. Напрямок потоків визначається економічними характеристиками територій: якщо вони привабливі, то територію відбувається імміграція, якщо негативні - то еміграція. Напрямок міграційних потоків (із регіонів з низькою зарплатою до регіонів з високою зарплатою) та потоки капіталу є проти спрямованими.

До недоліків даної моделі слід віднести те, що ринок праці не може бути досконалим і для балансування попиту потрібен час, тоді як за досконалого ринку не було б безробіття. Принаймні, на короткому проміжку часу міграція не врівноважує попит і пропозицію на робочу силу. Положення цієї теорії на макрорівні містять ряд концептуальних припущень:

- 1) міжнародна трудова міграція зумовлена відмінностями у заробітній платі між країнами.
- 2) після усунення відмінностей у заробітній платі у світовому масштабі переміщення робочої сили припиняться.
- 3) потоки людського капіталу, у випадках висококваліфікованої та низькокваліфікованої робочої сили, можуть відбуватися різноспрямовано через різні рушійні сили, що впливають на ці процеси.
- 4) ринок праці є основним механізмом, з якого виникають міжнародні потоки робочої сили в. Інші види ринків мають набагато менший вплив.

- 5) уряди країн можуть управляти міграційними потоками, головним чином, шляхом впливу на ринок праці країн, що віддають або приймають.

Згідно з мікроекономічною моделлю індивідуального вибору (М. Тодаро, Л. Маружко) окремі раціональні індивіди приймають рішення здійснити міграцію на підставі аналізу витрат та прибутку, пов'язаних переїздом. Одним із ключових компонентів є оцінка очікуваної вигоди від розриву у заробітках. Міжнародна міграція сприймається як форма інвестицій у людський капітал. Люди вибирають територію переміщення таким чином, щоб у місці вселення вони могли бути найбільш продуктивними з урахуванням їхньої кваліфікації. Справді, у країнах із низькими доходами розрив в оплаті праці між не кваліфікованими та кваліфікованими працівниками може становити близько 20%, тоді як у країнах із високими доходами цей розрив може бути у 10-30 разів.

Однак, для переїзду вони повинні понести певні витрати, пов'язані з витратами на транспорт, пошуком роботи, зусиллями з вивчення нової мови та культури, психологічними витратами розриву старих зв'язків та налагодження нових та інших труднощів, що виникають у процесі адаптації до нового місця проживання. Очікувана вигода від переселення буде тим більшою, що вищий рівень освіти мігрантів. Це викликає те, що мігранти зазвичай мають більш високий рівень освіти, ніж населення країни результату в цілому.

## **1.2. Попит на робочу силу в умовах різкого зростання трудової міграції.**

Вплив трудової міграції на ринок праці неоднозначний. З одного боку, це – чинник, який послаблює тиск на нього. За розрахунками фахівців Інституту демографії НАНУ, за відсутності трудових міграцій рівень безробіття в Україні був би в 1,6 разу вищим за фактичний. Водночас, в регіонах масового відпливу мігрантів навіть нині, в умовах ще не подоланої

кризи, спостерігається нестача медичних та педагогічних працівників, будівельників, зварювальників, водіїв, фахівців нафтодобування тощо[9].

Сучасний ринок праці України характеризується дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності. Дисонанс якісної та кількісної підготовки кадрів призводить до підвищення структурного безробіття, що має вплив на ефективність функціонування економіки, розвиток науково-технічного прогресу; зниження виробництва товарів та послуг, а, отже, скороченню ВВП, – зазначають співробітники відділу соціально-економічних проблем праці Інституту економіки та прогнозування НАН України.

Сьогодні в Україні поряд з надлишковою пропозицією робочої сили існує і незадоволений попит на вакантні робочі місця, однією з причин якого є невідповідність пропонованих вимог фактично наявним у працівників професіям та рівнем кваліфікації.

Структурні зрушення на ринку праці обумовлені трансформацією суспільних і економічних відносин в сучасному глобалізованому світі. Посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, зміни в змісті і формах праці потребують оновлення системи регулювання ринку праці. Для України також актуальними є внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, пов'язані із посиленням соціальної напруги в суспільстві на фоні зниження рівня життя, погіршенням умов зайнятості, територіальними та професійно-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці[12].

Серед інструментів регулювання ринку праці найбільш перспективними є ті, що враховують об'єктивний вплив глобальних трендів і спрямовані на активізацію інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, прогнозування обсягу і структури попиту і пропозиції на ринку

праці, підвищення конкурентоспроможності фахівців і розширення кола гідних робочих місць.

Останніми роками ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов'язаними із зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Значними є прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці, зростання рівня безробіття та соціальної напруги в країні.

Так, за даними Державної служби статистики України, чисельність зайнятого населення у I півріччі 2018 року, у порівнянні з I півріччям 2017 року, зросла на 162 тис. осіб та становила 16,3 млн. осіб. За віковими групами: майже половину зайнятих громадян становили особи віком 40-59 років, 29% – особи у віці від 30 до 39 років, 19% – у віці від 15 до 29 років. За професійними групами: 41% зайнятих становили керівники, службовці, професіонали та фахівці, 19% – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17% – працівники сфери торгівлі та послуг, 12% – кваліфіковані робітники з інструментом та сільського господарства, 11% – робітники з обслуговування та машин[10].

Чисельність безробітного населення (за методологією МОП) у I півріччі 2018 року, у порівнянні з I півріччям 2017 року, скоротилася на 109 тис. осіб та становила 1,6 млн. осіб. За віковими групами: серед безробітних 29% становили особи віком від 15 до 29 років, 31% – особи у віці від 30 до 39 років, 22% – у віці від 40 до 49 років. За причинами незайнятості: серед безробітних частка осіб, які звільнилися за власним бажанням, становила 36%, вивільнених з економічних причин – 22%, частка безробітних, у яких робота мала сезонний характер – 12%, частка осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення строку контракту – 9%, після закінчення навчальних закладів – 8%.

Рівень безробіття (за методологією МОП) скоротився з 9,6% економічно активного населення у I півріччі 2017 року до 8,9% у I півріччі 2018 року. Скорочення рівня безробіття відбулося в усіх регіонах. Найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (5,1%), Київській (6,2%), Одеській (6,7%) областях та місті Києві (6,6%), а найвищий – у Полтавській (11,7%), Кіровоградській (11,8%), Волинській (12,2%), Донецькій (14,1%) та Луганській (15,4%) областях. Протягом січня-жовтня 2018 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 158 тис. працівників, що на 6% менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 34% становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування, 30% – охорони здоров'я та надання соціальної допомоги[10].

З метою забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, у січні-жовтні 2018 року за сприяння Державної служби зайнятості 136 тис. безробітних проходили професійне навчання. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, зросла на 13% та становила 46 тис. осіб. Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні, є: перукар, тракторист-машиніст, кухар, електрогазозварник, продавець, водій, швачка, адміністратор, кравець, касир, машиніст котельної, кондитер.

Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами у січні-жовтні 2019 року становила 2,9 млн осіб, з яких 867 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного. Також профорієнтаційними послугами було охоплено 1,1 млн осіб, що навчаються у навчальних закладах різних типів, з них учні загальноосвітніх шкіл становили 980 тис. осіб. Ваучер на навчання та підвищення кваліфікації у січні-жовтні 2019 року отримали 983 особи (у січні-жовтні 2018 року – 591 особа).

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери торгівлі та послуг (17%); вищі державні службовці, керівники (17%); представники найпростіших професій (13%); робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (12%). На 1 листопада 2019 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до Державної служби зайнятості, у порівнянні з відповідною датою минулого року, зросла на 33% та становила 97 тис. одиниць. Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про 49 тис. пропозицій роботи, отриманих з інших джерел. Середній розмір заробітної плати у вакансіях становив 5,4 тис. грн., що на 849 грн. (19%) більше, ніж на 1 листопада 2018 року. За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (22%), у сфері торгівлі (16%), на транспорті (9%) та в освіті (9%).

За професійними групами, найбільший попит роботодавців спостерігається на кваліфікованих робітників з інструментом (23%), а також на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (22%).

Протягом січня-жовтня 2019 року роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 998,5 тис. вакансій, що на 11% більше, ніж у січні-жовтні 2018 року. За видами економічної діяльності: кожна п'ята вакансія пропонувалася на підприємствах та установах переробної промисловості; 17% – в оптовій та роздрібній торгівлі; 16% – у сільському господарстві.

Наразі, значна частина активного, мобільного, конкурентоспроможного населення України визначає свої перспективи виїзду, виходячи не стільки із стану свого особистого життя, скільки із загальної низької оцінки ситуації в країні. Цей міграційний чинник є значно небезпечнішим за бажання реалізувати індивідуальну стратегію на глобальному ринку праці, тому що зберігається висока імовірність неповернення на батьківщину висококваліфікованих іммігрантів, молодих фахівців. У свою чергу, втрата Україною таких категорій працівників, негативно позначається на віковій та освітньо-кваліфікаційній структурі робочої сили і гальмує економічне

зростання. Тому, основним завданням державної міграційної політики нашої держави повинно бути захист слабких сторін та загроз з використанням сильних сторін та можливостей для подолання негативних наслідків сучасних міграційних процесів[10].

Трудова міграція та мобільність праці, включаючи потоки біженців, стають дедалі складнішою проблемою. Багато країн через погане функціонування ринку праці та слабкої системи управління не здатні впоратися з цією ситуацією, що породжує нелегальну міграцію, недовикористання кадрів, невідповідність кваліфікацій наявним вакансіям, дискримінацію, посилення нерівності та експлуатацію, у тому числі прийому на роботу. За відсутності належного регулювання трудова міграція може посилити дефіцит гідної праці для працівників-мігрантів та їхніх сімей, а також викликати несприятливі та довгострокові соціально-економічні наслідки у країнах походження та призначення мігрантів. Ймовірність користі від трудової міграції багато в чому залежить від політичної системи у країнах походження та призначення, а також від двосторонньої, регіональної та багатосторонньої співпраці між ними. Жодна країна не може ефективно вирішити проблему трудової міграції самостійно.

Суттєве зростання масштабів та інтенсивності міжнародної міграції населення наприкінці ХХ – на початку ХХІ століття зумовило інтерес українських соціологів до проблематики міграції. Водночас, їх дослідження, на думку львівських дослідниць О. Ровенчак і В. Володько, «мають доволі фрагментарний характер і недостатньою мірою висвітлюють такі аспекти міжнародної міграції, як проблеми соціокультурної адаптації іммігрантів та зміни в їх ідентичності і практиках». У порівнянні з працями західних колег, дослідження українських соціологів набагато частіше спрямовані на виявлення рушійних сил та наслідків міграції населення, недостатньо уваги натомість приділяється трансформаціям ідентичності міжнародних мігрантів. Замість концептуалізації міграції населення, дослідження українських соціологів, на думку дослідників, занадто часто зосереджені навколо збору

емпіричних даних соціально-економічного характеру. Теоретико-методологічні підходи західних дослідників перегукуються з підходами пострадянських науковців, зокрема, у визнанні міждисциплінарного характеру досліджень міграції населення. Згідно із позицією К. Бреттелл і Дж. Холіфілд, спільність між соціологією, географією та економікою міграції зумовлюється предметом їхнього дослідження. Головним питанням соціологічного дослідження міграції є соціальне «включення та виключення мігрантів», які втрачають певні соціальні зв'язки, але натомість набувають нові. Центральним питанням економічного дослідження міграції є соціально-економічні чинники, які зумовлюють міграційні рішення та мікро- і макроекономічні наслідки цих рішень. Основним питанням географії міграції, на думку К. Бреттелл і Дж. Холіфілд, є уточнення просторових закономірностей міграції

Аналіз вітчизняної літератури з соціології міграції показує, що чинники відштовхування, які впливають на великі маси людей, можуть бути пов'язані із серйозними соціальними потрясіннями (міжнаціональними конфліктами, диктатурами, війнами), економічними кризами, стихійними лихами (землетрусами, повенями і т. і.). При індивідуальній міграції силою, яка «відштовхує» з країни, може стати невдача в кар'єрі, смерть родичів, самотність і т. п. До факторів притягування відносять усю сукупність привабливих рис або умов для проживання в інших країнах, зокрема: велику різницю в соціальних, економічних чи політичних умовах існування в двох країнах, доступність потрапляння мігранта в іншу країну та відсутність інформаційних, фінансових та інших бар'єрів на шляху мігрантів.

## РОЗДІЛ 2 ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ТА ЇЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ДЛЯ РЕГІОНУ

### **2.1. Соціальні, психологічні, та економічні проблеми, які спричинили трудову міграцію.**

Готовність громадян України до трудової міграції за кордон розглядається як складова частина міграційних настроїв, вимірюється як за допомогою кількісних, так і за допомогою якісних методів і назагал оцінюється дослідниками як висока. За даними дослідження, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» у вересні 2016 року, 30% опитаних українців скоріше хотіли б поїхати за кордон на постійне місце проживання (майже 65% – скоріше не хотіли б), 40% – хотіли б працювати за кордоном. Схожі результати показують дослідження інших дослідницьких компаній. Згідно з результатами соціального дослідження, проведеного компанією Research & Branding Group в червні 2017 року, третина мешканців України (33%) за можливості готові назавжди залишити Україну та переїхати до іншої країни на постійне місце проживання, тоді, як не готові до такого кроку більше половини мешканців країни (56%)[22].

Соціологічний моніторинг працездатного населення країни, особливо серед молоді, показує, що більше 40% відсотків працездатного населення свою подальшу трудову кар'єру пов'язує з виїздом за кордон. Звідси виникає проблема системного характеру, пов'язана із захистом прав і свобод українських трудових мігрантів.

Економічні та соціальні наслідки міграції молоді з України мають свої позитивні й негативні сторони. До позитивних можна віднести: додаткове спрямування в економіку України значних фінансових потоків; зниження напруження на українському ринку праці та зменшення зареєстрованого й прихованого безробіття; розширення можливостей зайнятості для економічно активного населення України. Негативні сторони, що супроводжують процеси трудової міграції молоді, нині преважають над позитивними. Серед

них: переїзд більш молодих людей на роботу за кордон, що призводить до негативних демографічних наслідків для України. Позитивний вплив міграції для накопичення людського капіталу знижують також такі її негативні соціально-психологічні наслідки, як руйнування сімей, пияцтво, батьки готові надовго розлучитися зі своїми дітьми заради їхнього ж добробуту, поширення споживацьких настроїв серед молоді, яка втрачає мотивацію до навчання та роботи, вважаючи, що надіслані батьками з-за кордону гроші забезпечать отримання диплома і подальше життя без значних зусиль[18].

Міграція значно впливає на особистість людини. В зв'язку з цим є таке поняття, як «синдром мігранта», що характеризується наявністю депресивних станів, які можуть призвести навіть до самогубства, частих приступів плачу, особливо під час спогаду про рідну домівку та дітей.

Все це спричиняє значний стрес, який може призвести не лише до погіршення самопочуття чи здоров'я, а й до зміни в системі цінностей, спричинити глибоку кризу. Так, за даними досліджень, система цінностей мігрантів кардинально змінюється під впливом тривалого перебування за кордоном. Впродовж еміграції і після повернення додому значно втратили для респондентів значущість такі цінності, як добрі стосунки з родиною, сімейний добробут, здоров'я. Під час еміграції так само значно втрачають значення такі цінності, як безтурботне життя, особиста свобода, що автори пов'язують із важкими умовами праці, та людська пошана, як наслідок відчуття самотності, відчуженості.

Опитування свідчать: якщо виїжджаючи вперше працівники-мігранти, як правило, налаштовані заробити найбільше за найкоротший термін і повернутися на батьківщину, то з накопиченням міграційного досвіду імовірність переселення з метою постійного проживання зростає.

Цілком імовірно, що більшість українців, які легально працюють у країнах зі значно вищими, ніж в Україні, заробітками, можуть розраховувати на професійне та соціальне просування набуття статусу постійних жителів, залишаються там назавжди, принаймні до

закінчення трудової кар'єри. Наприклад, Посольство України в Італії зазначало, що випадки возз'єднання сімей українців у цій країні почастишали.

Ще більше турбують суспільство наслідки міграції жінок. Статистика свідчить, що для українських жінок-мігранток, порівняно з чоловіками, характерні відносно старший вік, вища освіта, а також більша частка тих, хто працює нелегально. Неможливість приїздити на батьківщину внаслідок нерегульованості правового статусу, а також відносно стабільна зайнятість багатьох жінок-мігранток у сфері обслуговування у віддалених країнах Південної Європи призводять до того, що жінки перебувають за кордоном значно довше, аніж чоловіки[23].

Наслідком жіночої міграції є трансформація гендерних ролей, традиційних сімейних стосунків. Жінка-мігрант кардинально змінюється, як завдяки набутому досвіду, так і усвідомленню своєї ролі годувальниці. Вона більше не погоджується займати у сім'ї таке ж місце, як і до міграції. Однак, інші члени родини не завжди готові це сприйняти, а це може виявитися для стосунків руйнівним. Висновок психологів у зв'язку з цим звучить доволі невтішно: вони вказують на маскулінізацію жінок під впливом міграції, девальвацію сімейних стосунків, знецінення чоловіків. За таких умов, жінкам-мігранткам набагато важче адаптуватися не за кордоном, а на батьківщині після повернення, де позитивні зміни, в напрямку поліпшення умов для самореалізації жінок, відбуваються вкрай повільно. Первинна мотивація до виїзду за кордон – поліпшити матеріальне становище сім'ї, що є соціально прийнятним і викликає співчуття та розуміння оточення, доповнюється латентним мотивом, що полягає у здобутті більшої свободи та незалежності у відносно кращих матеріальних і побутових умовах.

Трансформації сімейних взаємостосунків не можуть обійти стороною дітей. Немає сумніву, що завдяки роботі батьків за кордоном, діти краще харчуються, отримують якісне медичне обслуговування, виїжджають на відпочинок, мають гарний одяг, сучасні мобільні телефони, комп'ютерну техніку, тощо. Батьки оплачують їхнє навчання у вищих навчальних

зкладах. Як свідчать психологи, частина дітей, за відсутності батьків, стають самостійнішими та відповідальнішими, налаштовуються на навчання.

Разом з тим, розлука з батьками завжди є для дитини стресом, незалежно від її віку, статі, рис характеру. Тому, поряд із позитивним, педагоги, психологи стикаються зі значним негативним впливом на дітей міграції батьків. Зокрема, часто спостерігається зниження успішності в навчанні; потрапляння під вплив поганих компаній; труднощі у побудові міжособистісних стосунків з родичами та однолітками; вживання наркотиків, алкоголю; скоєння правопорушень; розвиток хронічних захворювань унаслідок послаблення контролю за здоров'ям дитини; емоційні розлади, відчуття непотрібності й незахищеності від зовнішнього світу; поширення споживацьких настроїв, небажання вчитися чи працювати і, нарешті, формування сталого бажання виїхати з країни. Спеціалісти висловлюють також побоювання, що позбавлені особистого досвіду сімейного проживання діти мігрантів невідворотно стикатимуться з проблемами при створенні власної сім'ї, негативні наслідки чого повною мірою виявляться вже в недалекому майбутньому.

Перетворення значного сегмента тимчасової трудової міграції на стаціонарну є одним з найбільш загрозливим наслідком трудової міграції для демографічного розвитку. Проте, навіть у разі повернення всіх працівників-мігрантів на батьківщину, демографічні втрати неминучі: внаслідок порушення сімейних стосунків через тривалу відсутність одного з подружжя, відкладені народження або відмову від народження дітей, погіршення стану здоров'я в результаті праці за кордоном.

Основними причинами, які призвели до еміграції досить суттєвої частини населення України, можна вказати на структурну перебудову економіки, що в свою чергу викликало зростання безробіття, роздержавлення власності та їх приватизації. Необхідно зазначити, що трансформація економіки здійснювалася досить непослідовно і практично безсистемно, що призвело до суттєвих негативних явищ, як в економічній, так і в соціальній

сферах. Як наслідок, значна частина населення опинилася за межею бідності. Можливість знайти роботу за межами країни обіцяла покращення економічного становища більшості економічно активного населення України, що і стало основною причиною масових еміграцій з нашої держави - в більш розвинуті. Серед країн, які користуються найбільшим попитом у трудових мігрантів з України – Росія, Польща, Чехія, Італія, Португалія, Іспанія, Німеччина[18].

До основних чинників, які стимулюють трудову міграцію з України, можна віднести:

- нерозвинений внутрішній ринок праці з високим рівнем безробіття, у т.ч. прихованого;
- низька частка оплати праці у ВВП країни;
- високий рівень бідності та нерівності у суспільстві;
- неадекватна винагорода за працю висококваліфікованих працівників тавчених, а також неможливість самореалізації останніх;
- нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів.

Причиною міграції в інші країни також можуть виступати високі розміри податків та надмірна складність їх сплати на батьківщині. Особливо чутливими доданого чинника є підприємці та ті особи, які отримують високі доходи.

Враховуючи те, що реальний рівень життя населення залишається і сьогодні невисоким, є підстави для ствердження, що міграційний потенціал українців наступними роками буде залишатися на високому рівні. Це, передусім, ставить завдання щодо радикальних змін державної політики і більш активного втручання держави в міграційні процеси на основі глибокого аналізу цих нових для України явищ[17].

Отож, з одного боку, фінансова вигода, а з іншого – втрати, які не можуть компенсувати жодні матеріальні блага, а саме: емоційне благополуччя сім'ї, біль розлуки, відсутність можливості належним чином

виховувати власних дітей. Також, основний тягар соціального забезпечення трудових мігрантів несе Україна. Це, по-перше, - збільшує навантаження на соціальні фонди, до яких під час роботи за кордоном мігранти не роблять жодних внесків, по-друге - спричиняє втрату соціальних внесків, які мігранти сплачують у країнах працевлаштування, проте скористатися ними у більшості випадків не можуть, по-третє - обмежує соціальний захист мігрантів через врахування їх страхового стажу лише в Україні.

Мігранти часто обирають для проживання країну у своєму регіоні. Тим не менш, значна частина міжнародної міграції відбувається на великі відстані (наприклад, з Південної Азії на Близький Схід), особливо з країн з ринком, що формується, і країн у країни з розвинутою економікою. На відміну від цього міграція біженців є більш локалізованим явищем, оскільки вразливі групи населення залишають будинок раптово, володіючи лише мізерними засобами, щоб переїхати в безпечне місце, зазвичай недалеко від батьківщини. Таким чином, у разі міграції біженців країни з ринком, що розвивається, і країни, що розвиваються, є для них як вихідним пунктом, так і основним місцем призначення.

Еміграція в іншу країну вимагає дуже великих витрат, і цим пояснюється те, що мігрантами стає дуже невелика частина населення. Недоліки міграції включають географічні та лінгвістичні бар'єри, якими разом пояснюється значна частина відмінностей у міграційних потоках. Однією з головних причин міграції людей є розбіжності у доходах між країнами походження та країнами призначення. Більш багаті країни приваблюють більше іммігрантів, особливо з молодшим населенням. Ми з'ясували, що серед країн походження з доходом на душу населення нижче 7000 доларів країни з нижчими доходами мають нижчий рівень еміграції до країн із розвинутою економікою. Це говорить про те, що люди опиняються у пастці бідності, оскільки позбавлені коштів на оплату витрат, пов'язаних із міграцією.

Міждержавна трудова міграція має чимало позитивних сторін: вона допомагає сім'ям мігрантів виживати у складний період переходу до ринкової економіки, майже вдвічі знижує рівень безробіття на українському ринку праці. Значна частина трудових мігрантів, перебуваючи за кордоном, підвищує свою кваліфікацію, освоює нові професії, сучасні технології і системи організації виробництва. Повернувшись додому, дехто з них поповнює прошарок підприємців та фахівців, чия праця відповідає світовим стандартам; їм легше влаштуватися на спільні підприємства. На папері ці позитивні характеристики виглядають ніби добре, та на практиці все не зовсім так.

Неврегульованість практичних питань міждержавної трудової міграції спричинює соціальну незахищеність українських громадян, які працюють за кордоном; вони зазнають дискримінації з боку іноземних роботодавців щодо платні, умов, охорони праці тощо. У зв'язку із запровадженням у сусідніх держав візового режиму оформлення в'їзних документів може стати для громадян України нереальним, а стихійне повернення нелегалів на батьківщину збільшить напруженість на регіональних ринках праці, особливо в прикордонних районах Львівської, Волинської, Чернівецької, Закарпатської, Луганської, Харківської областей. Так, застосування візового режиму в Чехії, Польщі, Словаччині, Угорщині, Російській Федерації та Білорусі призведе до депортації та згортання виїзду до цих країн не менш як для 2 млн. нелегальних мігрантів з України.

Складнощі полягають також у тому, що нелегальний статус українців за кордоном знижує ціну їхньої праці, створює умови для численних зловживань, формує у свідомості роботодавців країн прибуття уявлення про Україну як недемократичну, неправову державу. Водночас нелегальна трудова міграція не приносить доходів державі, не поповнює соціальні фонди, ускладнює взаєморозрахунки між державами з цього приводу.

Оскільки більшість громадян виїздить на роботу за кордон не на підставі відповідної візи, а за допомогою туристичних, гостьових віз чи

запрошень, розбіжність між статистичними й оціночними даними переконливо засвідчує необхідність посилити увагу держави до цієї проблеми. Саме відсутністю такої уваги і користуються роботодавці за кордоном, запрошуючи висококласних спеціалістів використовуючи їхній величезний потенціал за мізерну винагороду. Більша частина напрямів соціології міграції спрямована не на дослідження готовності до міграції, а на проблеми інтеграції та адаптації мігрантів в новому для них соціумі. Процес етносоціальної інтеграції та адаптації мігрантів у новому для них соціумі не завжди може проявлятися «як сукупність статистично стійких актів взаємодії людей». Проблеми міжкультурної адаптації та акультурації мігрантів можуть проявлятися і в формі стресогенної дії нової культури через «культурний шок». Культурний шок – це наслідок тривоги, яка є результатом втрати всіх знайомих нам знаків і символів соціального спілкування [210]. Згідно із поглядами К. Оберга, ці знаки та сигнали включають в себе тисячі способів, за допомогою яких ми орієнтуємося у ситуаціях повсякденного життя: «потискання рук», «традиційні способи давати поради при зустрічах», «прийняття та відхилення запрошень», «звички приймати заяви серйозно чи ні». Такими сигналами можуть бути слова, жести, вирази обличчя, звичаї або норми, що приймаються людьми в процесі дорослішання, стають частиною рідної культури. Це можуть бути «сотні реплік, більшість з яких ми не виносимо на рівень свідомості».

Крім соціальних сигналів, дослідник називає індивідуальні симптоми «культурного шоку»: «надмірне миття рук, надмірне занепокоєння з приводу питної води, продуктів харчування, посуду та постільної білизни; страх фізичного контакту з обслуговуючим персоналом; розсіяний або відсутній (так званий тропічний погляд); почуття безпорадності та прагнення отримати підтримку від іммігрантів-співвітчизників, що проживають у країні вже протягом певного часу; напади гніву через різного роду затримки та з приводу інших незначних фрустрацій; затримка і пряма відмова у вивченні мови країни перебування; надмірний страх бути обманутим, пограбованим

або отримати поранення; велика стурбованість з приводу незначних проблем зі здоров'ям; страшна туга за домом» [210, с. 142-143]. «Культурний шок» здатний підштовхувати мігрантів до повернення додому навіть заради «доброї чашки кави і шматка яблучного пирога» або заради «розмови, яка має сенс». Дослідження цього феномену за допомогою статистичних методів досить проблематичне.

## **2.2. Проблеми трудової міграції молоді.**

Кожна країна має власну унікальну систему територіальної організації, власну систему підготовки молодих спеціалістів, їхнього соціального захисту, особливості ринку праці конкретного регіону, та реалізації перспективних програм працевлаштування менш конкурентоспроможних на ринку праці громадян. При визначенні конкурентоспроможності на ринку праці береться до уваги сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками. Кожна країна, визнавши молодь неконкурентоспроможною на ринку праці, сприяє її соціальному становленню, тобто підтримує процес різнобічного включення молоді в життєдіяльність суспільства як системи, сприйняття її як елемента цієї системи. Поряд з програмами додаткового захисту молоді від безробіття, адміністративно-територіальним одиницям, країнам загалом, притаманні чинники суб'єктивного і об'єктивного характеру, які сприяють трудовій міграції молоді[23].

На мою думку, коло основних причин трудової міграції молоді є більш ширшим, аніж трудової міграції зрілого населення. За вольовою ознакою основні причини трудової міграції молоді можна об'єднати у дві групи: суб'єктивні та об'єктивні причини трудової міграції. До об'єктивних належать: національна своєрідність, високий рівень безробіття, низька заробітна плата, не врегульовані соціальні проблеми, особливо щодо житла на достатньому рівні для життя, вплив досвіду трудової міграції в сім'ї, сприяння саме молоді у трудовій міграції приймаючими країнами, оскільки

молодь є продуктивною робочою силою на ринку праці та рушієм глобалізації світу. Друга група – група суб’єктивних причин включає: більша психологічна схильність та готовність до мобільності та пошуку нових підходів реалізації своїх прав (на працю, на пересування, на освіту), бажання змінити спосіб життя, бажання отримати кошти задля самостійного життя, пізнання світу, підвищення професійної та інтелектуальної компетенції, пошук матеріальної незалежності.

Для вирішення проблеми потрібно зрозуміти її причини. По-перше-українці їдуть за кордон, звичайно, через більшу зарплатню. Через проблеми в економіці, звичайний українець не може отримувати високий прибуток, в той час як у країнах Європи він перевищує середню зарплатню українця в три, а іноді й більше разів. У Європі також більше шансів на самореалізацію, через більшу кількість великих компаній та вільних вакансій. А іноді люди переїжджають, щоб покращити умови життя та змінити оточення. Хто ж не хоче жити в омріяному Амстердамі чи сонячному Сан-Франциско?

Трудова зовнішня міграція є природною реакцією населення на негативні зміни в соціально-економічному житті суспільства в період структурних перетворень в економіці, за умови нерозвиненості та деформованості внутрішнього ринку праці, масового галузевого й регіонального безробіття.

Протягом останніх років в Україні спостерігається тенденція: доходи більшості верств населення не достатні для елементарного задоволення першочергових потреб. Ця тенденція вказує на наявність в державі значного прошарку бідного населення. Так, за даними Міжнародної організації праці, близько 27–29 % українців перебуває за межею бідності[21].

Причини трудової міграції мають майже виключно економічний характер. Сьогодні найпоширеніші способи заробітку пов’язані з перетином державного кордону. Проте, якщо на початку 90-х виїзди на заробітки закордон зумовлювалися зупиненням підприємств, багатомісячними затримками з виплати заробітної платні, зростаючим безробіттям, то нині,

їхньою метою у більшості випадків є підвищення добробуту, вирішенн  
яжитлового питання, фінансування навчання тощо.

На сучасному етапі можна виокремити внутрішні й зовнішні чинники, які зумовлюють трудову міграцію українців. Основними внутрішніми, як загально державними, так і регіональними чинниками є:

- довготривале безробіття та зниження попиту на окремі спеціальності в деяких регіонах країни;
- зниження рівня добробуту населення в сільській місцевості;
- невідповідність між рівнем оплати праці та фактичною вартістю життя в Україні;
- низький рівень оплати праці в Україні кваліфікованих кадрів порівняно з країнами можливого працевлаштування.

Окрім внутрішніх причин, чимале значення мають зовнішні чинники, серед яких найголовніші:

- зростання попиту на низько кваліфіковану працю в будівництві, сільському господарстві, сфері послуг у більшості країн Європи, які незадовольняються власною робочою силою;
- значно вищі рівні оплати праці, ніж в Україні та вигідніші умови працевлаштування;
- наявність різного за обсягом тіньового сектору економіки в тих країнах, які приймають, що робить можливим поширення нелегальних форм трудової міграції (в Росії, Греції, Іспанії, Італії, Португалії, Німеччині, країнах Східної Європи).

Усі ці чинники сприяють тому, що українці масово виїжджають за кордон із метою успішного працевлаштування[11].

До основних соціальних чинників, які спричиняють міграцію населення, можна віднести умови праці, наявність можливостей для професійної самореалізації, якість системи освіти, доступність охорони здоров'я тощо. Мотивами міграції вчених та спеціалістів є більш висока матеріальна винагорода, широкі можливості для творчості та саморозвитку,

досконаліше лабораторне обладнання, комфортніші побутові умови, більше громадянських прав, демократичних свобод тощо. Проте часто визначальним чинником міграції інтелектуальних ресурсів є увага, яку привертає до себе фахівець-учений, лабораторія, центр. Саме тому найбільше носіїв інтелектуальних ресурсів емігрує з країн, що розвиваються, а країнами-реципієнтами є найбільш розвинені країни світу, передусім США, де міграція останніх набагато перевищує аналогічний показник для всіх високорозвинених держав світу.

До складу основних культурних чинників, які впливають на обсяги міграційних потоків до тих чи інших країн, можна віднести етнічну та расову приналежність, а також свободу віросповідання.

Окрім економічних, соціальних та культурних факторів, на міграційні наміри населення впливають політичні й екологічні чинники. До перших, зокрема, можна віднести ступінь розвитку демократії у країні, стабільність політичної системи, поширеність корупції тощо; до других – екологічну ситуацію, наявність доступу до чистої питної води та високоякісної їжі.

Оцінюючи результати трудової міграції, важливо брати до уваги її наслідки та перспективи розвитку. Наслідки трудової міграції неоднозначні для соціальної та економічної сфер країни. Позитивне те, що зовнішня трудова міграція є одним із способів працевлаштування безробітного населення та дає змогу зменшити соціальну напругу в суспільстві. Зовнішня трудова міграція сприяє надходженню в Україну значних коштів зароблених за кордоном, обсяг яких дозволяє говорити про формування специфічного виду інвестування економіки країни (за різними оцінками від 1 до 5 млрд. дол. щорічно). Проте масштаби негативних наслідків зовнішньої трудової міграції значно більші.

Економічні та соціальні наслідки трудової еміграції молоді з України мають свої позитивні та негативні сторони. До позитивних можна віднести:

- додаткове спрямування значних фінансових потоків в економіку України;

- зниження напруження на вітчизняному ринку праці та зменшення зареєстрованого і прихованого безробіття;
- розширення можливостей зайнятості для економічно активного населення України.

Негативні сторони, що супроводжують процеси трудової міграції молоді, нині преважають над позитивними. Серед них: вплив здебільшого молодих людей на роботу за кордон, що призводить до негативних демографічних наслідків для України[16].

Такий спосіб життя призводить до руйнації українських молодих сімей. Ще ніколи в Україні так гостро не стояла проблема соціального сирітства. Сьогодні понад 200 тис. дітей сучасних українських "остарбайтерів" позбавлені батьківського піклування. Згідно з даними Міжнародного правозахисного центру "Ла Страда – Україна", батьки готові надовго розлучитися зі своїми дітьми заради їх добробуту.

Сучасна міжнародна трудова міграція є об'єктивним і багатограним явищем у структурі світогосподарських відносин, що набуло глобального характеру. Загострення економічних проблем, швидкі перетворення, революції, кліматичні зміни, переслідування за релігійною ознакою – все це важливі чинники міграції.

Молодь - є однією з найвразливіших груп на ринку праці України. Деформована структура господарського комплексу, експортно-сировинна модель розвитку економіки країни, унаслідок цього – високий рівень смертності працездатного населення, зростання корупції та організованої злочинності, нелегальна міграція й торгівля людьми, безробіття та процеси, що супроводжують сучасну фінансово-економічну кризу, обумовлюють негативні явища щодо працевлаштування молоді в Україні. Сьогодні молодь, яка працює без набуття статусу працівника, не зареєстрована у відповідних службах, що в майбутньому не дозволить їм отримати пакет соціальних пільг, зокрема пенсії. Велика кількість молодих людей, створивши сім'ю і вирішивши працевлаштуватись за кордоном на роботу одним із подружжя, в

результаті конфліктної ситуації в сім'ї призводить до розлучення, сімейних конфліктів та соціального сирітства.

Отже, на підставі вищенаведених даних, можна зробити такі висновки:

- Переважну частину сучасної трудової еміграції молоді з України становлять заробітчани, які потребують як організаційно-правової, так і гуманітарної допомоги.
- Трудова міграція молоді має як позитивні, так і негативні наслідки, але в цілому ці два різноспрямованих вектори взаємно врівноважують один одного.
- Подальшого вдосконалення потребує механізм нормативно-правового регулювання національної діаспори, а саме забезпечення соціальних та гуманітарних прав трудових мігрантів.

Таким чином, особливими рисами трудової-міграції молоді є: відсутність досвіду життя; низька професійна кваліфікація (або відсутність такої); низька правова обізнаність і компетенція; необдуманість; соціальна вразливість. Отже, це та категорія населення, яка потребує додаткової соціальної допомоги та підтримки шляхом застосування особливих організаційно-правових засобів для їх працевлаштування. Розвиток вітчизняного трудового законодавства вказує на тенденцію до впровадження нових шляхів сприяння працевлаштуванню молоді та підвищенню конкурентоспроможності молодих працівників на ринку праці. Однак ці організаційно-правові заходи потребують певного розвитку для найповнішої реалізації їх цільової спрямованості.

### **2.3. Наслідки міжнародної міграції для країни в цілому**

У 2019 році кількість міжнародних мігрантів у світі досягла орієнтовної позначки у 272 млн. осіб, що на 51 млн. осіб більше рівня 2010 року. Про це йдеться у доповіді ООН, яка була презентована 17 вересня 2019р. У штаб-квартирі Укрінформу. За даними ООН, мігранти нині становлять 3,5% населення світу (для порівняння, у 2000 році - 2,8%). В ООН не дають оцінок

наведеним цифрам, але відзначають, що при впорядкованій, безпечній, прогнозованій міграції та мобільності людей, таке переміщення може мати позитивні результати, зокрема, сприяти економічному розвитку й досягненню цілей сталого розвитку[10].

Демократизація суспільного життя після здобуття незалежності відкрила для громадян значно ширші можливості для виїзду за межі України. Проте набуття права на вільне пересування співпало у часі із глибокими структурними трансформаціями економіки, що супроводжувалися падінням рівня життя населення, зростанням безробіття, неповної зайнятості. Внаслідок деградації системи освіти та медицини оплата цих послуг лягла на населення. В умовах відсутності розвинутих ринків капіталу і споживчих кредитів особи, які прагнули започаткувати власний бізнес, потребували стартового капіталу. Перехід до ринкової економіки створив новий споживчий попит на такі товари високої вартості як житло, автомобілі, побутову техніку та інше. Все це стимулювало трудову міграцію за кордон, яка наприкінці 1990-х рр. перетворилася на масове явище і джерело доходів для багатьох сімей.

За оцінками, що базуються на обстеженнях Державної служби статистики, на початку нового тисячоліття за кордоном працювали понад 10 % працездатного населення. У наступні роки чисельність працівників-мігрантів дещо зменшилася, проте залишилася значною і оцінюється на сьогодні в 2-3 млн осіб, це якщо спиратись на офіційні джерела. З 11 червня 2017р. коли Україна отримала без візовий режим з ЄС кількість емігрантів різко зросла. І за не офіційними джерелами, з слів посередників та роботодавців в країнах ЄС на сьогодні лише в Польщі понад 1,5млн., Чехія 1,2млн., Німеччина 0,5млн. В інших країнах понад 800тис. людей працездатного віку. Якщо у відсотковому співвідношенні то серед країн, в які спрямовані потоки трудової міграції з України, слід назвати Польщу (36%), Чехію (25%), Росію (6%), Німеччину (5%), Італію (3%), а останнім часом – Португалію, Іспанію, Грецію, Кіпр та інші розвинені

країни Західної Європи. З відкриттям кордонів також вік трудових мігрантів суттєво знизився. Якщо раніше їхали 35-60 років, то на даний момент це молоді люди 21-35 років, та навіть старше 60 років.

Виїзд громадян на роботу за кордон перетворився не лише на найчисленніший, а й на найбільш значущий для суспільства міграційний потік, що має численні психологічні, світоглядні, культурні, політичні, економічні та інші наслідки. Породжені міграцією виклики та проблеми вимагають адекватних відповідей засобами міграційної, соціально-економічної, зовнішньої політики, захисту прав людини.

Демографічні наслідки міграції. За даними обстеження Держслужби статистики 2008 р., 14 % трудових мігрантів не планують повертатися на Батьківщину, причому частка орієнтованих на постійне проживання поза Україною жінок-мігрантів сягає майже третини. Цілком ймовірно, що більшість українців, які працюють в країнах із значно вищими, ніж в Україні, заробітками легально, можуть розраховувати на професійне та соціальне просування, набуття статусу постійних жителів, залишатися там принаймні до закінчення трудової кар'єри[5].

Найсерйознішу проблему становить «відтік мізків», що обумовлює погіршення якісних характеристик зайнятих. Хоча підготовка спеціалістів впродовж років незалежності не лише не скорочувалася, а й зростала, Перший всеукраїнський перепис населення 2001 р. зафіксував погіршення показників рівня освіти молодих поколінь. За оцінками експертів, в 1990-ті рр. Україна втратила 15-20 % свого інтелектуального потенціалу внаслідок еміграції та переходу фахівців на роботи, що не потребували професійної праці та фахових знань.

Ці втрати не надолужуються в результаті повернення мігрантів на батьківщину. По-перше, виконуючи за кордоном у більшості некваліфіковану роботу, мігранти втрачають кваліфікацію. По-друге, повернення часто пов'язане з завершенням трудової кар'єри: значна частина мігрантів, які повертаються, не є в Україні економічно активними. По-третє,

набуті за кордоном знання та вміння часто неможливо використати в Україні внаслідок труднощів визнання зарубіжних дипломів, відсутності механізму визнання кваліфікації, набутої під час практичної роботи.

**Наслідки для економіки.** Заробітки працівників-мігрантів перетворилися на важливий чинник соціально-економічного розвитку України. За даними Національного банку, країна отримує понад 5 млрд доларів США приватних переказів з-за кордону щорічно, що співставне з 4-5 % ВВП. Зароблені мігрантами за кордоном кошти витрачаються передовсім на споживання. Вони мають велике значення для добробуту домогосподарств, проте інвестиційне їх використання незначне. За даними різних опитувань, до відкриття чи розширення бізнесу за рахунок зароблених за кордоном коштів вдаються лише 7-8 % мігрантів. Причина - в недостатніх для серйозних інвестицій сумах заробітків, недоступності дешевих кредитів, несприятливому для малого бізнесу інвестиційному кліматі в країні.

**Наслідки для людського капіталу.** Забезпечене заробітками трудових мігрантів збільшення попиту на вищу освіту сприяло розвитку галузі. Так, в західних областях України, охоплених масовою еміграцією, зростання кількості вищих навчальних закладів, їх студентів та випускників відбувалося швидшими, ніж в цілому по Україні темпами. На жаль, структура підготовки фахівців, а подекуди і якість навчання, не відповідає потребам ринку праці. Неможливість знайти роботу за фахом примушує молодих людей працевлаштовуватися в сферах, де набуті ними знання не потрібні (до 40 % фахівців із вищою освітою працюють не за спеціальністю, отриманою у ВНЗ), або виїжджати в інші регіони України чи за кордон (за оцінками економістів, щорічний відплив молодих спеціалістів за межі держави становить 10-12 %), де більшість мігрантів виконують роботу, яка не потребує високої кваліфікації.

**Наслідки при відсутності одного або й обох з подружжя** на сімейні відносини та виховання дітей є незаперечно негативним. Якщо в цілому по Україні у порівнянні з 1995 р., який можна вважати роком розгортання

трудової міграції, кількість розлучень залишається практично незмінною і становить 3,8 на тисячу населення, в охоплених масовою міграцією регіонах коефіцієнт розлучень помітно збільшився: в Івано-Франківській області з 2,5 до 3,0, в Чернівецькій – з 3,3 до 3,8, в Тернопільській – з 2,1 до 3,1.

Проблема з дітьми мігрантів інколи виникає й у тих випадках, коли батьки вивозять своїх неповнолітніх дітей за кордон. Часом вони перебувають там без належних документів (хоча батьки мають дозвіл на перебування, вони не можуть отримати дозволу на возз'єднання сімей і привозять дітей за туристичними візами), тобто не мають доступу ані до належної освіти, ні до медичного обслуговування.

**Наслідки для соціальної сфери.** Більшість мігрантів працюють за кордоном за наймом, проте, за даними обстежень, трудовий контракт мають лише третина з них, решта – усну домовленість. Причому лише половина тих, хто має контракт, охоплена соціальним страхуванням. Головна причина соціальної незахищеності – нелегальне працевлаштування (за даними обстеження Державної служби статистики, чверть заробітчан не мали жодних дозволів на проживання та працевлаштування в зарубіжній державі). Проте інколи позбавлені можливості скористатися своїми виплатами в соціальні фонди країн перебування й мігранти, які працюють цілком легально. На перешкоді – відсутність міждержавних угод про соціальне страхування.

**Наслідки для політичної сфери.** Внаслідок масштабності міграції, та непростих проблем, що її супроводжують, це явище все частіше фігурує у політичній боротьбі, використовується політиками як аргумент проти опонентів, або як засіб для набуття політичних дивідендів. Політизація міграції, з одного боку, може бути корисна для усвідомлення суспільством та владою необхідності прийняття політичних рішень в цій сфері, проте, з другого, - сприяє виникненню додаткової напруженості в суспільстві. Мігранти, які працюють за кордоном, фактично виключені з політичного життя, не можуть реалізувати своє виборче право, що створює неабиякий

простір і для фальсифікацій під час проведення виборів, і для маніпулювання громадами заробітчан. Така ситуація підштовхує мігрантів до створення власної політичної партії, здатної захищати їхні інтереси, на чому останнім часом наполягають активісти емігрантських організацій[11].

Таким чином, основний тягар соціального забезпечення трудових мігрантів несе Україна. Це, по-перше, збільшує навантаження на соціальні фонди, до яких під час роботи за кордоном мігранти не роблять жодних внесків, по-друге, спричиняє втрату соціальних внесків, які мігранти сплачують в країнах працевлаштування, проте скористатися з них у більшості випадків не можуть, по-третє, – обмежує соціальний захист мігрантів через врахування їхнього страхового стажу лише в Україні. Останнє може спричинити бідність їхніх родин, а отже необхідність виплати адресної соціальної допомоги.

Дослідження міграції Е. Дюркгаймом, крім трансформації соціальних структур, торкається чинників, які створюють особливу групу соціальних ризиків, руйнують традиційні структури та відносини. Якщо людина продовжує жити в середовищі, в якому була вихована, то вона залишається пов'язаною з особами, які знали її дитиною, і надалі підлягає їхньому впливу. Прямо протилежне відбувається у випадку, якщо людина мігрує в нове середовище. Вона знаходить нові авторитети, але це не ті люди, вплив яких вона відчувала впродовж дитинства. Повага до них є значно меншою, «оскільки вона не пов'язана ні з якою дійсністю, ні теперішньою, ні минулою» [39, с. 302]. Такий тип поваги Е. Дюркгайм називає «повагою за аналогією». Це нове соціальне явище, що сприяє процесу адаптації мігрантів за місцем перебування, але на яке сучасні дослідники звертають недостатньо уваги.

Міграція впливає на важливі економічні, соціальні, демографічні та етнічні процеси як в середині окремих держав, так і на картину цих процесів у світовому масштабі. Міграції історично частіше призводили до підвищення поліетнічності населення окремих регіонів, держав, окремих частин держав.

Переміщення різних етносів зумовлюють зміни в розміщенні народів, змінюють соціальний та етнічний склад міст і сіл, розширюють міжетнічні контакти, збільшують кількість змішаних шлюбів. Мігранти приносять з собою елементи власних культур, мов, психології, світогляду, особливості побуту та ведення господарства. В історії часто з великими переселенням народів відбувалась зміна довкілля, коли нові народи перебудовували місцеві екосистеми під власні традиції природокористування, як погіршуючи стійкість екосистеми, так і покращуючи її.

Міграція як складний процес, особливо коли він неконтрольований, може мати негативні наслідки. Відплив жителів може призвести до невідтворення населення, нестачі трудових ресурсів; приплив мігрантів до густонаселених районів, у великі міста, веде до перенаселення, неможливості задовольнити більшість нагальних потреб людини. У свою чергу така ситуація спричиняє розвитку ксенофобії, виникнення міжетнічних конфліктів на міжособовому і колективному рівні.

Так, країни-імпортери трудових ресурсів отримують наступні позитивні наслідки:

- країни отримали дешеву, молоду робочу силу. Особи, які прямують на заробітки та прибувають у чужу країну виконують ту роботу, яку їм пропонують і за ту зарплатню, яку надають. Роботодавці зацікавлені у такій робочій силі, тому що економлять на оплаті праці, зсилаючись на те, що особа є іммігрантом. Особа погоджується на такі умови, так як заробітна плата є більшою, ніж у країні, звідки вона прибула. Мігрують в основному молоді люди, що не в змозі задовільнити свої потреби у власній країні за ті кошти, які отримують.

- отримують готових спеціалістів. Країни-імпортери завжди з радістю приймали на високооплачувану роботу молодих спеціалістів з усіх країн світу. Це сприяло їх як економічному, так і науковому розвитку, та виведенню держави на новий рівень розвитку.

- у таких країнах прискорюється економічне зростання, зростає державний бюджет. Молоде покоління спеціалістів спрямоване на розвиток наукового та економічного показників. Робоча сила спрямована на збільшення виробництва, що в свою чергу приводить до збільшення видатків у бюджет, тим самим і наповнення бюджету.

Виграш країни- експортера трудових ресурсів полягає у наступному:

- отримують валютні перекази іммігрантів своїм сім'ям (осідає в банках валюта). Заробітчани отримані кошти, як правило, переказують своїм рідним, тим самим збільшуючи валютну масу ринку, що в свою чергу призводить до позитивних зрушень у даній державі.

- експорт трудових ресурсів ослаблює проблему безробіття. Даний показник являється одночасно як позитивним, так і негативним. З однієї сторони, в основі експорту трудових ресурсів є контингент, який не має місця проживання, а з іншої сторони, країну покидає активне населення - в основному молодого віку, тим самим створюючи ефект старіння нації.

- підвищується кваліфікація іммігрантів, які повернулись назад. Окрема частка іммігрантів повертається на батьківщину. Це може бути пов'язано з тим, що склалася позитивна тенденція в розвитку країни, покращилась екологія, сімейні обставини, економічна стабільність, фінансова стабільність та багато іншого. Іммігранти, які працювали по спеціальності за кордоном, повернувшись на батьківщину, приносять позитивний результат, пов'язаний з тим, що отримали досвід роботи за кордоном. Держава повинна максимально використовувати дану перевагу.

Негативні наслідки міграції для країн-імпортерів:

- виникнення додаткових проблем, пов'язаних з соціальним захистом іммігрантів. Кожна держава намагається захистити свого громадянина за кордоном, тим самим вимагає від держав відповідного соціального захисту іммігрантів. Кожен іммігрант є як позитивним, так і негативним. Позитивний – робоча сила, негативний – соціальне забезпечення захисту.

- відтік національної валюти у формі вивозу чи переказу. Проблема відтоку національної валюти буде проходити до тих пір, поки в країні будуть знаходитись іммігранти, але дана проблема не є актуальною для тих країн, де національна валюта нічим не пов'язана з валютою держави, звідки прибула особа. Основною валютою, якою проводиться оплата є Американський долар та Євро.

- втрата виучених дешевих спеціалістів-іммігрантів, при їх поверненні на батьківщину. Робоча сила, яка прибуває, потребує навичок роботи, тим самим роботодавці проводять курс навчання, так як вони в цьому зацікавлені. Їм дешевше навчити імігранта та платити їм занижену платню, ніж узяти громадянина своєї держави. В основному це робота, яка потребує вкладання значних зусиль.

Негативні наслідки міграції для країн-експортерів:

- втрата висококваліфікованих підготовлених спеціалістів, так званий "відтік розумів". Глобальна проблема мало розвинутих країн. Своїм громадянам країна не в змозі надати відповідних умов, тим самим висококваліфіковані спеціалісти покидають країну в пошуках високих заробітків. Країни, до яких прибуває мігрант, завжди зацікавлені в таких особах, так як легше оплатити працю спеціаліста, а ніж підготувати такого фахівця.

- додаткові витрати з бюджету на підготовку нових спеціалістів. З «відтоком розумів» країна опиняється в ситуації, коли відсутні відповідні кадри і постає питання про їх підготовку. Для цього виділяються кошти з бюджету для зацікавлення та оплати стипендій людям, які навчаються на відповідних необхідних спеціальностях.

- виникнення тенденції до спаду темпів економічного зростання. З відтоком розумних людей значних проблем отримує економіка держави. Це пов'язано з тим, що відсутні основні кадри, які рухають економікою в виробництві та торгівлі. Тому при такій ситуації проглядається тенденція до спаду темпів економічного зростання, а інколи і до гірших показників.

В таких ситуаціях виникає проблема державного регулювання міграційними процесами.

Багатостороннє регулювання міжнародними міграційними процесами – базується на підписанні міжнародних угод, конвенцій на загальносвітовому рівні, а також в межах окремих інтеграційних угруповань.

#### **2.4. Міграційний рух населення в Закарпатській області.**

Однією з умов розбудови правової держави на сучасному етапі є визначення напрямів її міграційної політики та вдосконалення системи державного управління міграційними процесами відповідно до міжнародних стандартів у сфері реалізації прав людини як сказано, у доповіді Генерального секретаря ООН з міграції та розвитку “основний принцип міграційної політики полягає в тому, що кожна людина повинна мати можливість жити і бути успішною в рідній країні. Ціллю міграційної політики є зниження ризиків, що спричинені переміщенням населення, та регулювання міграційних процесів на користь національного розвитку. Для сучасного світу характерна глобалізація та наростання міграцій, що вимагає надання їм впорядкованого, безпечного та неконфліктного характеру.

Оскільки міграційні процеси є досить вагомим фактором впливу на демографічну ситуацію, формування національного й регіональних ринків праці, то держава повинна чітко визначити свою міграційну політику, яка б дала змогу не тільки успішно вирішувати повсякденні проблеми міграції, а й впливати на її причини. У зв'язку із запровадженням у ряді сусідніх держав без візового режиму оформлення в'їзних документів для громадян України нанесло свій відбиток на всі сфери, особливо в прикордонних районах Львівської, Волинської, Чернівецької, Закарпатської, Луганської, Харківської областей. Закарпатська область як прикордонний район зазнавала постійної трудової міграції та постійних змін. Для нашого регіону це вже як своєрідна норма[10].

Таблиця 1.

## Міграційний рух населення Закарпатська обл.

| Рік                            | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015  | 2014 | 2013  | 2012 | 2011 | 2010 |
|--------------------------------|------|------|------|------|-------|------|-------|------|------|------|
| Кількість випадків прибуття    | 7247 | 8317 | 6013 | 3311 | 6103  | 6592 | 2417  | 3059 | 3050 | 2800 |
| Кількість випадків вибуття     | 7747 | 8233 | 6110 | 4293 | 7754  | 7441 | 3650  | 3580 | 3513 | 3632 |
| Міграційний приріст, скор. (-) | -500 | 84   | -97  | -982 | -1651 | -849 | -1233 | -521 | -463 | -832 |

Суперечливість явища трудової міграції підводить до висновків про те, що основний зміст політики держави у відповідній сфері має полягати у мінімізації її негативних наслідків, максимальному використанні позитивних для громадян (у тому числі – працівників-мігрантів) та суспільства результатів. Політика регулювання трудової міграції має виходити з того постулату, що право громадянина виїжджати за рубіж є невід'ємним від його права на гідний рівень життя вдома, тобто права мати роботу або власну справу, яка б дозволяла реалізувати себе та забезпечувати добробут своєї сім'ї. З метою забезпечення національних інтересів України у міграційній сфері необхідно подолати негативну динаміку міграційних процесів та створити умови для повернення трудових мігрантів до України. Підґрунтям для цього має бути продумана та послідовна соціально-економічна політика, концепція якої, повинна формуватися у двох напрямках: формування умов для підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці та створення умов для зменшення масштабів зовнішньої трудової міграції; забезпечення захисту інтересів громадян України за кордоном та створення умов для поширення легальної трудової міграції. Очевидно, що і вказані

підчас опитування респондентів регіону умови припинення трудової міграції найближчим часом повинні лягти в основу державної політики щодо збереження та подальшого формування трудового потенціалу села.

Однак наслідки теперішньої політики уряду, незважаючи на раніше проголошені цілі, поки, що не дають приводу для оптимізму. Скоріше за все у найближчому майбутньому обсяги трудової міграції зберігатимуться на існуючому рівні, а у випадку продовження спаду в економіці, що вже намітився, кількість виїжджаючих за кордон «заробітчан» зростатиме.

### **РОЗДІЛ 3 ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ СЕРЕД МОЛОДІ ЗАКАРПАТТЯ НА ПРИКЛАДІ СТУДЕНТІВ УЖНУ**

Трудова міграція як загальноприйнятий економічний механізм поєднання попиту на робочу силу та пропозиції робочої сили в межах функціонування міжнародного ринку праці існує в більшості країн світу і відрізняється лише співвідношеннями імміграційних та еміграційних потоків.

Ризики міжнародної трудової міграції є закономірним продуктом не відповідності свободи та безпеки. З одного боку, міжнародна трудова міграція є одним із каналів розвитку та індикатором відкритості національних соціально-економічних систем. Разом із вільним рухом товарів, послуг та капіталів, вільне пересування робочої сили є основою вільного ринку та однією з «чотирьох свобод» його розвитку. Сучасний світовий простір не може існувати без масових міграцій та певної концентрації праці в регіонах інтенсивного соціально-економічного розвитку та концентрації капіталу. У межах Європейського Союзу гарантується вільне пересування працівників. «Така свобода руху передбачає скасування будь-якої дискримінації на підставі громадянства держав-членів у питаннях зайнятості, оплати праці та інших умов праці й працевлаштування» [26, с. 65]. Свобода руху передбачає право трудових мігрантів вільно пересуватися в межах території країн-реципієнтів, приймати пропозиції про працевлаштування та перебувати в цих країнах з метою працевлаштування.

Із другого боку, міжнародна трудова міграція обмежена необхідністю безпеки пересування. На думку З. Баумана, свобода і безпека складають «непримиренний союз», що виникає із задоволення потреб. Людина жертвує певною частиною свободи, слідує своїм інстинктам і бажанням. «Безпека, в свою чергу, означає захищеність від трьох видів страждань: від тих, що виходять «від нас самих», «від зовнішнього світу» і «від наших відносин з іншими людьми» [10, с. 52]. Безпека досягається за допомогою приборкання неконтрольного сплеску бажань, емоцій, імпульсів. Це примусовий засіб уникнення коливань і невизначеності, загроз і ризиків, проблем і перешкод.

Поряд із традиційним розумінням безпеки життєдіяльності, загроз і ризиків повинна існувати сучасна форма розуміння безпеки, яка враховує зростання рівня свободи у постіндустріальному суспільстві.

Небезпека, яка загрожує мігрантам – це насамперед зовнішній по відношенню до них феномен. Проміжні перешкоди, які існують переважно в уяві мігранта, викликають лише фрустрацію. Ризик через те, що є виключно феноменом особистісної діяльності мігрантів, можливий лише за умови усвідомлення його ймовірності. Упевненість має бути вищою за ймовірність шкоди від запланованої дії. Якщо невпевненість перевищує допустимий рівень, то запланована ризикована діяльність перетворюється в перешкоду. Таким чином, емоційна складова діяльності відіграє значну роль у контексті особистої безпеки. Але зменшення емоційної напруги може перетворювати будь-яку попередню загрозу в дрібну перешкоду. Міжнародні трудові мігранти роблять вибір та приймають рішення в умовах підвищеної невизначеності та ризиків, що вимагають підвищення рівня компетентності.

Нестачу компетентності мігранти намагаються обійти за допомогою уявного уникнення невизначеності, ототожнення небезпеки з тимчасовими перешкодами або іншими варіантами невмотивованого ризику. Нестачу компетентності мігранти можуть компенсувати за допомогою звернення до посередників, компетентність яких не завжди достатня. Невмотивовані ризики міжнародних трудових мігрантів створюють соціальну небезпеку для найближчого оточення, рідної країни в цілому та для мешканців країни перебування.

З урахуванням ситуації на ринку праці, на сьогодні державна політика спрямована, в першу чергу, на задоволення потреб вітчизняної економіки в кваліфікованих кадрах.

Пріоритетними напрямками є розширення масштабів навчання і перепідготовки кадрів, розвиток навичок працівників відповідно до потреб роботодавців, впровадження системи навчання впродовж життя,

стимулювання внутрішньої міграції, трудової інклюзії великих груп населення, що не залучені до ринку праці, але не мають статусу безробітних.

Основним джерелом інформації щодо трудової міграції є дані суб'єктів господарювання, що мають ліцензію Мінсоцполітики на посередництво у працевлаштуванні за кордоном.

У 2019 році відповідними суб'єктами було працевлаштовано за кордоном 93,8 тис. українських громадян України (у 2018 – 79,2 тис.; у 2017 – 76,9 тис.). Слід зазначити, що ці дані характеризують лише окрему частину ринку праці, адже більшість наших співвітчизників знаходять роботу за кордоном без посередників.

Поряд з цим, за даними Державної служби зайнятості (Центральний апарат) у 2019 році в Україні тимчасово працювали 12,4 тис. іноземних громадян та осіб без громадянства за наявності у роботодавців відповідних дозволів на застосування їх праці, що на чверть більше, ніж у 2016 році.

Трудова міграція в Україні обумовлюється поєднанням зовнішніх чинників з боку країн-реципієнтів та внутрішніх чинників соціально-економічного розвитку України.

Постановка проблеми. Значні масштаби та інтенсивність міграції робочої сили є, безперечно, характерним явищем сучасної епохи, що істотно впливає на стан зайнятості, ринку праці, безробіття, розвиток системи освіти тощо.

Дослідження міграційних намірів студентської молоді Закарпаття. (на прикладі ДВНЗ «УжНУ»). Методика, процедура та аналіз результатів.

Мета дослідження : дослідити наслідки міграції студентської молоді УжНУ.

Об'єкт дослідження - трудова міграція студентської молоді .

Предмет дослідження - наслідки трудової міграції молоді на прикладі студентів УжНУ.

Гіпотези дослідження:

Молодь виїжджає за кордон через неможливість реалізувати себе в місті.

Методологія: дослідження було проведено методом соціологічного анкетування, респонденти обирались методом «снігової кулі».

Вибіркова сукупність становить 100 студентів – 60 дівчат і 40 хлопців. Анкета (додаток 1) була подана респондентам. Вони повинні були відповісти на 13 запитань. Оброблені дані були внесені в розділ 3.

Термін проведення: квітень - травень 2020 р.

Таблиця 2.

Поділ респондентів за віком:

|       |     |
|-------|-----|
| 17-19 | 20% |
| 20-22 | 80% |

На запитання « Чи є у Вашій родині люди, які працюють за кордоном?» ми отримали такі відповіді: «Так» відповіли 34% опитаних респондентів. Та 66% відповіли «Ні».

Рис 1.



57 опитаних респондентів(55,9%) вже бували за кордоном, і 43 не мали змоги виїхати за кордон(44,1%).

На запитання: «З якою метою Ви їздили за кордон?» маємо такі результати. Переважно студенти їздили за кордон з метою туризму, однак 15,7% зізналися, що мають досвід працевлаштування за кордоном.

63 опитаних на питання «Якими є наслідки, на Вашу думку, для сім'ї, коли хтось з її членів працює за кордоном?» вважають що ці наслідки позитивні, адже покращується матеріальне становище(62,8%). 14,7% вважають, що міграція має негативні наслідки, адже вона руйнує шлюби та сім'ї .22,5% з усіх опитаних респондентів не можуть однозначно відповісти на це питання, адже вважають обидва варіанти підходящими.

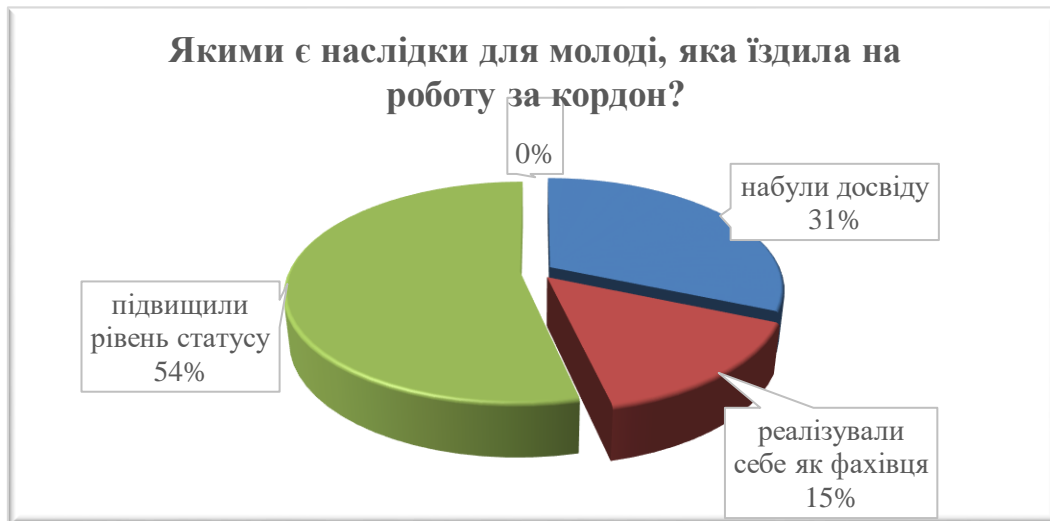
Рис 2.



Щодо питання «Якими є наслідки для молоді, яка їздила на роботу за кордон?», відповіді розділились наступним чином:

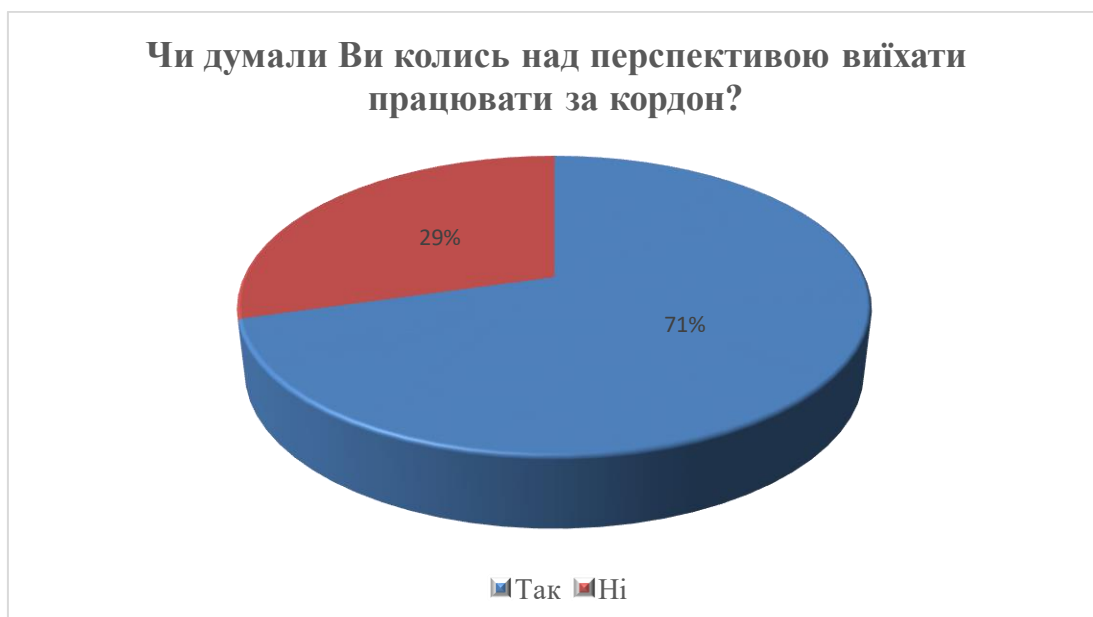
31,4% набули цінного досвіду, 15% реалізували себе як фахівця, більше половини-підвищили рівень свого матеріального і соціального статусу(53,6 %).

Рис3.



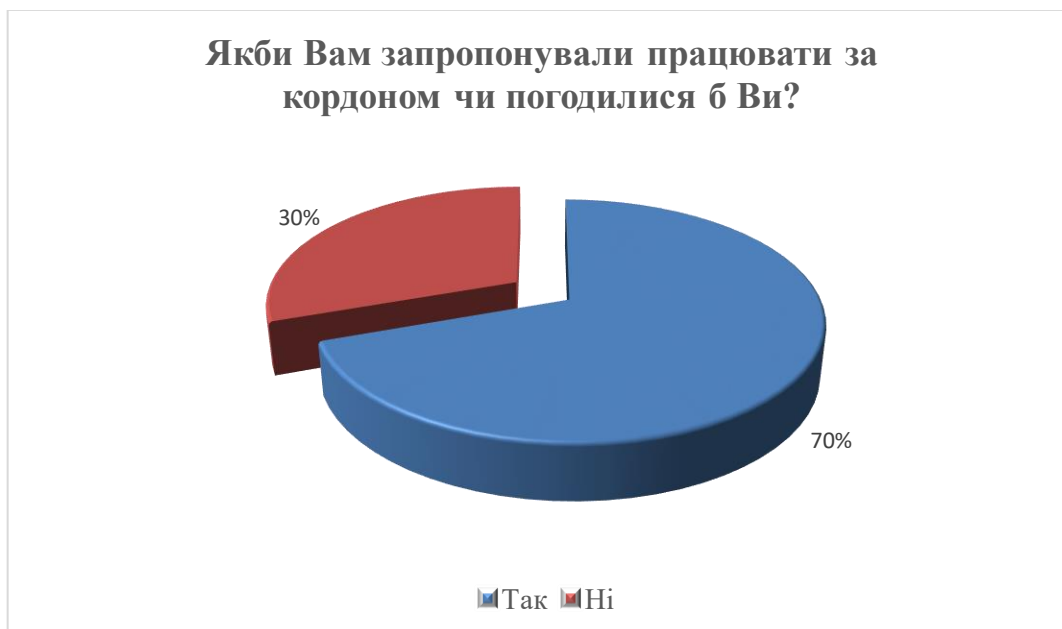
В ході опитування, 71% опитаних респондентів розглядали перспективу виїхати за кордон в пошуках працевлаштування, і тільки 29% не розглядали цю можливість, адже бажають реалізувати себе та своє майбутнє в Україні, а не за її межами.

Рис 4.



Було з'ясовано, що 69,6% респондентів працювали б за кордоном, якби отримали таку пропозицію. 30,4% не погодились би на таку пропозицію, адже мають бажання та надію на працевлаштування в межах країни.

Рис 5.



Таблиця 3.

### Що може стати причиною Вашого виїзду за кордон?

|             |  | Частота | Проценти | Процент допустимых | Накопленный процент |
|-------------|--|---------|----------|--------------------|---------------------|
| Допустимо   | Відсутність роботи в Україні               | 37      | 36,3     | 37,0               | 37,0                |
|             | Наявність за кордоном батьків чи родичів   | 13      | 12,7     | 13,0               | 50,0                |
|             | Можливість збільшення матеріального статку | 50      | 49,0     | 50,0               | 100,0               |
|             | Всього                                     | 100     | 98,0     | 100,0              |                     |
| Пропущенные | Системные                                  | 2       | 2,0      |                    |                     |
| Всього      |  | 102     | 100,0    |                    |                     |

Проаналізувавши відповіді на дане питання можна говорити про такі результати. Отже, з таблиці 3 випливає, що головною причиною для виїзду за кордон студентської молоді є можливість збільшення матеріального статку.

Ми живемо в такому суспільстві, в якому на першому місці, в більшості молоді, є саме матеріальне збагачення. Бажання отримати високооплачувану роботу. Так як, в Україні на їх думку важко знайти бажану роботу, вони шукають її за кордоном. Тому, говорячи про стан цінностей і потреб в цілому, для молоді, на жаль, матеріальні цінності залишаються в пріоритеті. Найменш вагомою причиною для виїзду за кордон, для молодого покоління, є наявність за кордоном близьких родичів чи батьків. Можна сказати, що саме в студентському віці є важливими думки про майбутню професію. Тож, на момент навчання, молодь найбільше про це турбується.

Таблиця 4.

|        |  | Факультет |        |        |     | Всього |
|--------|--|-----------|--------|--------|-----|--------|
|        |  | медичний  | Туризм | Філфак | Фсн |        |
|        | Відсутність роботи в Укр                   | 13        | 9      | 6      | 9   | 37     |
|        | Наявність за кордоном Батьків              | 0         | 4      | 2      | 7   | 13     |
|        | Можливість збільшення матеріального статку | 3         | 16     | 14     | 17  | 50     |
| Всього |  | 16        | 29     | 22     | 33  | 100    |

Проаналізувавши таблицю 4, ми бачимо, що серед студентів медичного факультету, відсутність роботи в Україні є головною причиною виїзду за кордон. Щодо студентів туристичного факультету, то для них головною причиною є можливість збільшення матеріального статку за кордоном. Цей фактор є головним також для студентів ФСН та філологічного факультету.

Рис 6.



Аналіз анкет показав, що 19,6% опитаних респондентів поїхали б за кордон на півроку-рік, 45,1% на 2-3 місяці, 4,9% на 2-3 роки. 30,4% не відповіли на дане питання, адже не збираються виїжджати за кордон.

Таблица 5.

### Де Ви бачите своє майбутнє?

|             |                     | Частота | Проценты | Процент допустимых | Накопленный процент |
|-------------|---------------------|---------|----------|--------------------|---------------------|
| Допустимо   | залишаюсь в Україні | 38      | 37,3     | 38,0               | 38,0                |
|             | важко відповісти    | 11      | 10,8     | 11,0               | 49,0                |
|             | Виїду за кордон     | 51      | 50,0     | 51,0               | 100,0               |
|             | Всього              | 100     | 98,0     | 100,0              |                     |
| Пропущенные | Системные           | 2       | 2,0      |                    |                     |
| Всього      |                     | 102     | 100,0    |                    |                     |

Відповідно до таблиці 5, ми бачимо, що половина опитаної студентської молоді планує в майбутньому виїхати за кордон. Майже 38% опитаних, бажають залишитись в Україні, і 11% - не можуть однозначно відповісти на дане питання.

Щодо факультетів, на яких навчаються опитані, то серед них 15,6% навчаються на медичному факультеті. 30,4% - туризм. 21,6 % опитаних респондентів навчаються на філологічному факультеті. Та 32,4 % - ФСН.

Отже, проаналізувавши дані дослідження, можна зробити висновок, що студентська молодь вважає важливим свою майбутню перспективу. Кожен бажає отримати хорошу роботу, за яку будуть відповідно платити. Проте, майже кожен другий опитаний вважає, що отримати таку роботу тут, в Україні, він не зможе, що в майбутньому спонукає молодь шукати її за кордоном. Отже, висунуту гіпотезу можна вважати підтвердженою.

Було проведено дослідження щодо впливу COVID-19 на міграцію студентської молоді Закарпаття. (на прикладі ДВНЗ «УжНУ»).

Методика, процедура та аналіз результатів.

Мета дослідження : дослідити вплив COVID-19 на міграцію студентської молоді УжНУ.

Об'єкт дослідження - трудова міграція студентської молоді .

Предмет дослідження - вплив COVID-19 на міграцію молоді на прикладі студентів УжНУ.

Гіпотези дослідження:

Через пандемію кількість міграцій значно зменшилась.

Методологія: дослідження було проведено методом соціологічного анкетування, респонденти обирались методом «снігової кулі».

Вибіркова сукупність становить 100 студентів – 60 дівчат і 40 хлопців. Анкета (додаток 2) була подана респондентам. Вони повинні були відповісти на 13 запитань. Оброблені дані були внесені в розділ 3.

Термін проведення: жовтень-листопад 2021 р.

Таблиця 6.

## Поділ респондентів за віком:

|       |     |
|-------|-----|
| 17-19 | 20% |
| 20-22 | 80% |

Першим питанням в нашій анкеті було питання: «Чи були Ви за кордоном?» 57 опитаних респондентів(55,9%) вже бували за кордоном, і 43 не мали змоги виїхати за кордон(44,1%).

На запитання « Чи був за кордоном хтось з Ваших близьких?» ми отримали такі відповіді: «Так» відповіли 75% опитаних респондентів. Та 25% відповіли «Ні».

Рис 1.



57 опитаних респондентів(55,9%) вже бували за кордоном, і 43 не мали змоги виїхати за кордон(44,1%).

На запитання: «З якою метою Ви їздили за кордон?» маємо такі результати. Переважно студенти їздили за кордон з метою туризму, однак 15,7% зізналися, що мають досвід працевлаштування за кордоном.

Аналізуючи наступне питання: «Якби Вам запропонували працювати за кордоном чи погодились б Ви?» 89% опитаних зізнались, що охоче

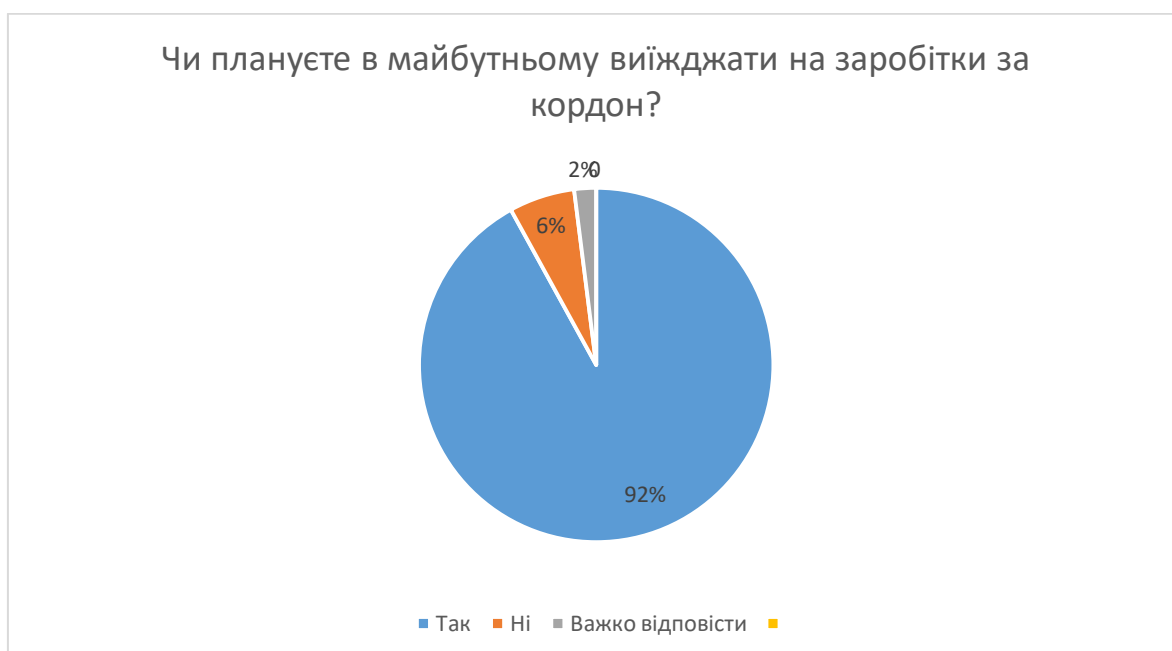
погодились би на таку пропозицію. 9% не погодились би. І 2 % важко відповісти на це запитання.

Рис 2.



Щодо наступного питання: «Чи плануєте в майбутньому виїжджати на заробітки за кордон?» , відповіді розділились наступним чином: Варіант «Так» обрало 92% опитаних студентів. 6% обрало варіант «Ні», адже планують реалізувати себе в межах рідної країни. 2% не визначились з відповіддю на це запитання.

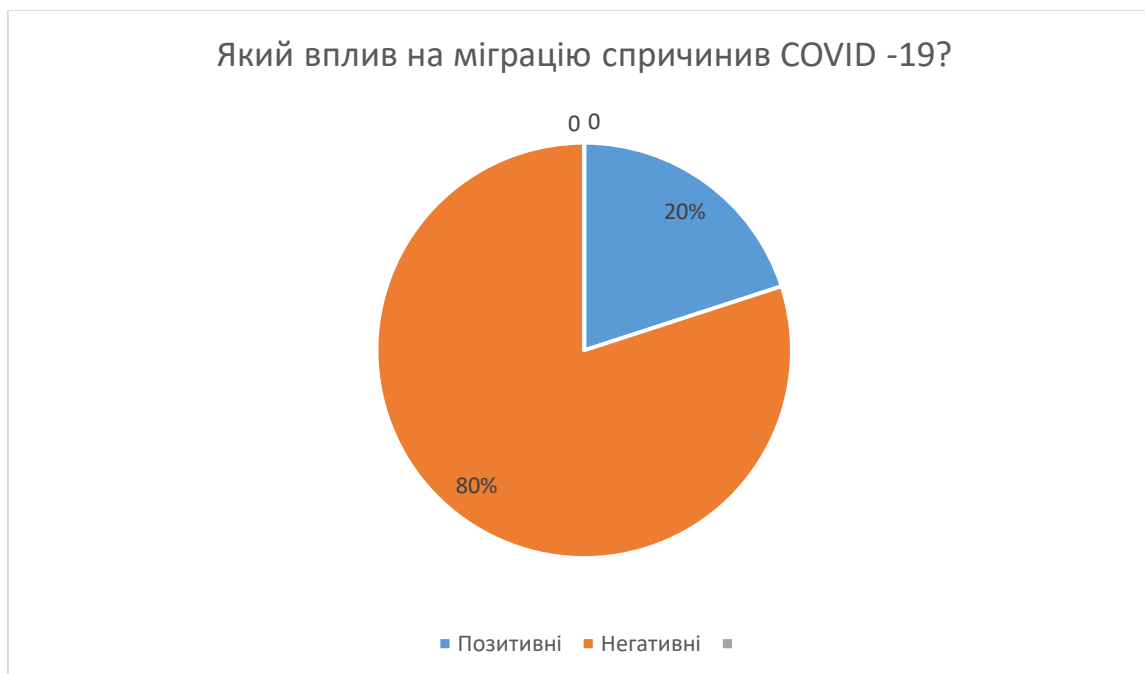
Рис 3.



Наступним було питання : «Який вплив на міграцію спричинив COVID -19?»

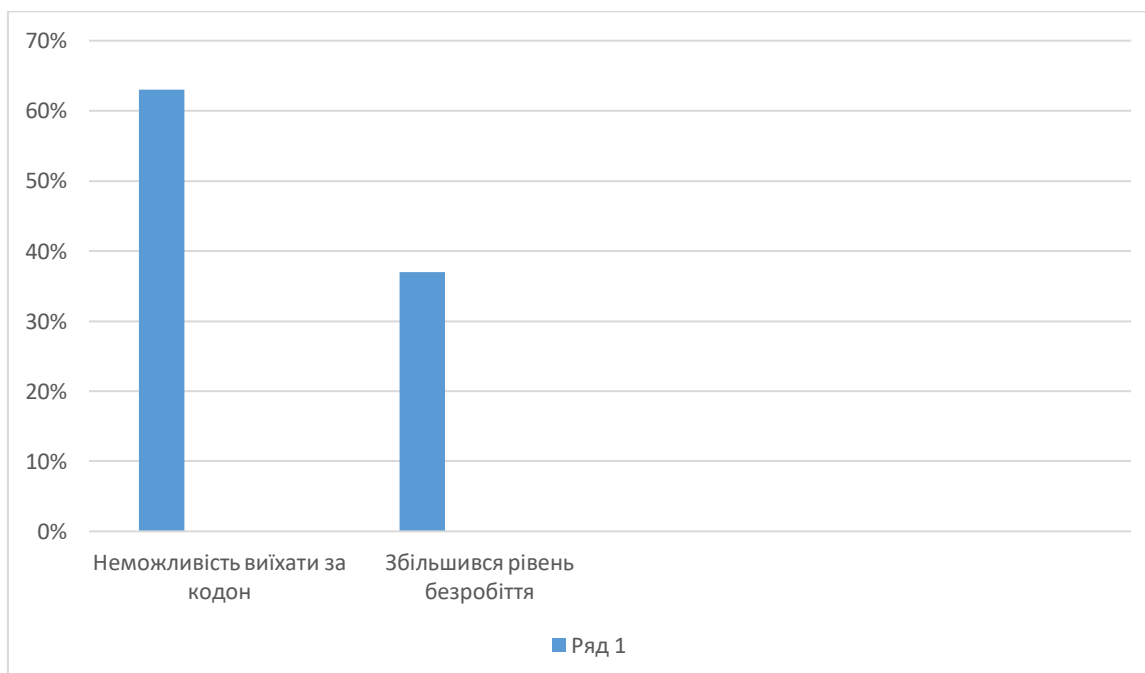
80% опитаних відповіли, що вплив був негативним, і тільки 20% вважають, що вплив на міграцію був позитивним.

Рис 4.



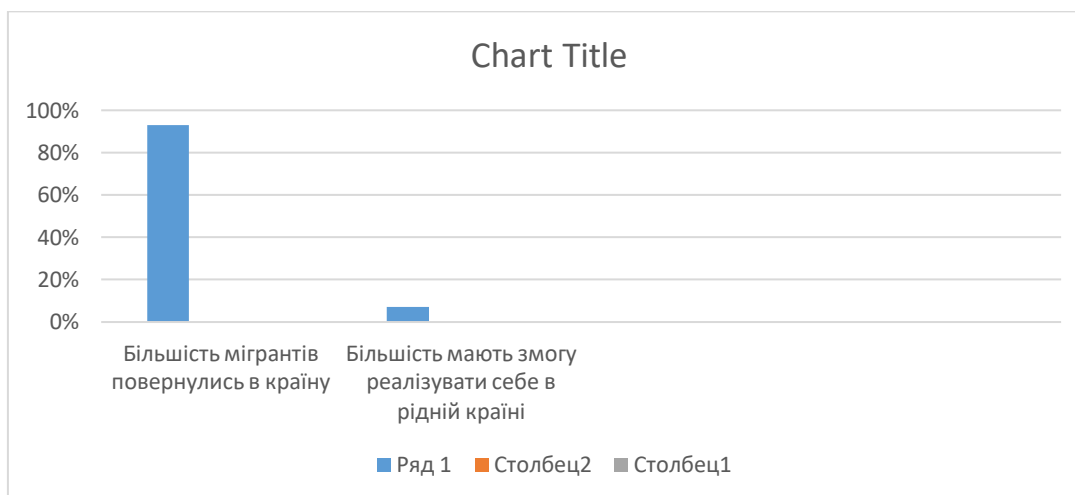
COVID -19 має негативний вплив, адже збільшився рівень безробіття – 37%; відсутність роботи в Україні і неможливість виїхати за кордон – 63%.

Рис 5.



COVID-19 має позитивний вплив, адже більшість мігрантів повернулись в країну 93%; більшість жителів країни мають змогу реалізувати себе в рідній країні – 7%.

Рис 6.



Було з'ясовано, що 89% респондентів вважають, що пандемія вагомо вплинула на рівень безробіття в Україні. 9% вважають, що пандемія ніяк не вплинула на рівень безробіття. І тільки 2 % не можуть визначитись із відповіддю.

Рис 7.



Наступним було питання : «Чи зменшилась кількість міграцій, через пандемію?»

95% респондентів відповіли на це питання : «так». 5% опитаних студентів, обрали варіант «ні».

Рис 8.



Щодо наступного питання : «Яка основна причина зменшення кількості трудових міграцій?» то відповіді опитаних студентів розділились наступним чином:

92% опитаних впевнені, що саме закриття кордонів є основною причиною зменшення міграцій. 8% студентів відповіли, що основною причиною є те, що з'явилося більше сфер, в яких можна себе реалізувати в рідній країні.

Рис 9.



«Чи зросла кількість сезонних працівників через пандемію?»

«Так» відповіли 60% опитаних, варіант «Ні» обрали 40% опитаних.

Щодо факультетів, на яких навчаються опитані, то серед них 15,6% навчаються на медичному факультеті. 30,4% - туризм. 21,6% опитаних респондентів навчаються на філологічному факультеті. Та 32,4% - ФСН.

Отже, проаналізувавши дані дослідження, можна зробити висновок, що студентська молодь вважає важливим свою майбутню перспективу. Більшість серед студентів бачить своє майбутнє саме за кордоном. Більша частина опитаних вважає, що коронавірус має негативний вплив на міграційні процеси, адже через закриття кордонів, поширення вірусної інфекції кількість міграцій значно зменшилась. Отже, висунуту гіпотезу можна вважати підтвердженою.

Порівнявши обидва дослідження ми бачимо, що як і минулого року більшість опитаних студентів погодились би працювати за кордоном, якби отримали таку можливість. Також можемо зробити висновок, що майже всі

опитані респонденти планують в майбутньому виїжджати на заробітки за кордон. Щодо впливу пандемії на міграцію, то в порівнянні з минулим роком, кількість міграцій значно зменшилась. Проте кількість бажаючих виїхати за кордон навпаки збільшилась. Також пандемія значно вплинула на рівень безробіття в країні. Цей рівень збільшився, тим самим, студенти починають планувати своє майбутнє за кордоном.

## ВИСНОВКИ

За роки незалежності України в ній дуже активізувалися процеси трудової міграції. В середньому терміном від 1 місяця до 1 року за кордон виїжджають на заробітки близько 5 млн. чол. Вже деякий час виїзд відбувається не тільки з міст, а також із сільської місцевості, особливо прикордонних областей. Як правило, покидають свою домівку особи в найбільш трудоактивному віці – від 30 до 40 років. Як бачимо, йде масштабний експорт праці. Вітчизняна наука ще не звернула належної уваги на це явище, з усіма його позитивними і негативними особливостями, і не виробила яких-небудь конструктивних рекомендацій. А потреба в них – величезна. І це при тому, що дуже складно оцінити реальні масштаби міграційних процесів, а тому складно сформувати адекватну сучасним вимогам міграційну політику.

Трудова міграція в першу чергу потребує державного регулювання, оскільки вона впливає на різні сторони життя суспільства: економіку (в частині кількості та якості трудових ресурсів, податкової бази, рівня безробіття і конкуренції у сфері зайнятості); соціальну сферу (створює додаткове навантаження на систему соціального захисту, охорону здоров'я, освіти, житлове та транспортне обслуговування); міжнаціональні відносини; криміногенну обстановку та ін. Для вирішення міграційної та національної проблем в Україні потрібно мати політичну волю і чітку стратегію, схвалену на найвищому рівні вертикалі влади. Ця стратегія має ґрунтуватися на таких простих речах: іммігранти – для України, а не Україна – для іммігрантів. Якщо українській економіці в тому чи іншому регіоні потрібно залучити іноземну робочу силу, іммігрантів туди слід допускати лише стільки, скільки потрібно, а не на їх бажання.

Ризики міжнародної трудової міграції є закономірним продуктом не відповідності свободи та безпеки. З одного боку, міжнародна трудова міграція є одним із каналів розвитку та індикатором відкритості національних соціально-економічних систем. Разом із вільним рухом товарів,

послуг та капіталів, вільне пересування робочої сили є основою вільного ринку та однією з «чотирьох свобод» його розвитку. Сучасний світовий простір не може існувати без масових міграцій та певної концентрації праці в регіонах інтенсивного соціально-економічного розвитку та концентрації капіталу. У межах Європейського Союзу гарантується вільне пересування працівників. «Така свобода руху передбачає скасування будь-якої дискримінації на підставі громадянства держав-членів у питаннях зайнятості, оплати праці та інших умов праці й працевлаштування» [26, с. 65]. Свобода руху передбачає право трудових мігрантів вільно пересуватися в межах території країн-реципієнтів, приймати пропозиції про працевлаштування та перебувати в цих країнах з метою працевлаштування.

Трудова імміграція – це тимчасовий процес. Із розвитком науки і технологічним прогресом в рамках інноваційної економіки потреба в ній відпадає, тому іммігрант не повинен постійно оселятися або приживатися на новому місці, а, виконавши свої функції й отримавши за це гідну винагороду, має виїхати з території країни. Для того щоб трудова імміграція лояльно сприймалася суспільством, вона повинна допомагати державі вирішувати проблеми економічної системи, не маючи етнічно замісного характеру. У зв'язку з цим виникає потреба у формуванні легальної, прозорої, контрольованої трудової міграційної індустрії.

Міграційний рух населення Закарпатської області за останнє десятиліття має від'ємне значення, згідно зі статистичними даними міграційної служби в Закарпатській області. Аналізуючи дані, ми бачимо, що лише у 2018 році на Закарпатті приріст населення збільшувався. Тобто в область прибуло громадян, більше як вибуло, про що свідчать статистичні дані в Таблиці 1. Економічні та соціальні наслідки міграції молоді з України мають свої позитивні й негативні сторони. До позитивних можна віднести: додаткове спрямування в економіку України значних фінансових потоків; зниження напруження на українському ринку праці та зменшення зареєстрованого й прихованого безробіття; розширення

можливостей зайнятості для економічно активного населення України. Негативні сторони, що супроводжують процеси трудової міграції молоді, нині преважають над позитивними. Серед них: переїзд більш молодих людей на роботу за кордон, що призводить до негативних демографічних наслідків для України. Позитивний вплив міграції для накопичення людського капіталу знижують також такі її негативні соціально-психологічні наслідки, як руйнування сімей, пияцтво, батьки готові надовго розлучитися зі своїми дітьми заради їхнього ж добробуту, поширення споживацьких настроїв серед молоді, яка втрачає мотивацію до навчання та роботи, вважаючи, що надіслані батьками з-за кордону гроші забезпечать отримання диплома і подальше життя без значних зусиль.

Небезпека, яка загрожує мігрантам – це насамперед зовнішній по відношенню до них феномен. Проміжні перешкоди, які існують переважно в уяві мігранта, викликають лише фрустрацію. Ризик через те, що є виключно феноменом особистісної діяльності мігрантів, можливий лише за умови усвідомлення його ймовірності. Упевненість має бути вищою за ймовірність шкоди від запланованої дії. Якщо невпевненість перевищує допустимий рівень, то запланована ризикована діяльність перетворюється в перешкоду. Таким чином, емоційна складова діяльності відіграє значну роль у контексті особистої безпеки. Але зменшення емоційної напруги може перетворювати будь-яку попередню загрозу в дрібну перешкоду.

Міжнародні трудові мігранти роблять вибір та приймають рішення в умовах підвищеної невизначеності та ризиків, що вимагають підвищення рівня компетентності. Нестачу компетентності мігранти намагаються обійти за допомогою уявного уникнення невизначеності, ототожнення небезпеки з тимчасовими перешкодами або іншими варіантами невмотивованого ризику. Нестачу компетентності мігранти можуть компенсувати за допомогою звернення до посередників, компетентність яких не завжди достатня. Невмотивовані ризики міжнародних трудових мігрантів створюють

соціальну небезпеку для найближчого оточення, рідної країни в цілому та для мешканців країни перебування.

Міграція значно впливає на особистість людини. В зв'язку з цим виникають значні зміни в різних сферах, такі як: «синдром мігранта», зміни в системи цінностей, добрі стосунки з родиною, сімейний добробут, здоров'я. Наслідком жіночої міграції є трансформація гендерних ролей, традиційних сімейних стосунків. Як свідчать психологи, частина дітей, за відсутності батьків, стають самостійнішими та відповідальнішими, налаштовуються на навчання. Разом з тим, розлука з батьками завжди є для дитини стресом, незалежно від її віку, статі, рис характеру.

Демографічні втрати неминучі: внаслідок порушення сімейних стосунків через тривалу відсутність одного з подружжя, відкладені народження або відмову від народження дітей. Отож, з одного боку, фінансова вигода, а з іншого – втрати, які не можуть компенсувати жодні матеріальні блага, а саме: емоційне благополуччя сім'ї, біль розлуки, відсутність можливості належним чином виховувати власних дітей.

На мою думку, коло основних причин трудової міграції молоді є більш ширшим, аніж трудової міграції зрілого населення. За вольовою ознакою основні причини трудової міграції молоді можна об'єднати у дві групи: суб'єктивні та об'єктивні причини трудової міграції. До об'єктивних належать: національна своєрідність, високий рівень безробіття, низька заробітна плата, не врегульовані соціальних проблем, особливо щодо житла на достатньому рівні для життя, вплив досвіду трудової міграції в сім'ї, сприяння саме молоді у трудовій міграції приймаючими країнами, оскільки молодь є продуктивною робочою силою на ринку праці та рушієм глобалізації світу. Друга група – група суб'єктивних причин включає: більша психологічна схильність та готовність до мобільності та пошуку нових підходів реалізації своїх прав (на працю, на пересування, на освіту), бажання змінити спосіб життя, бажання отримати кошти задля самостійного життя, пізнання

світу, підвищення професійної та інтелектуальної компетенції, пошук матеріальної незалежності.

Міждержавна трудова міграція має чимало позитивних сторін: вона допомагає сім'ям мігрантів виживати у складний період переходу до ринкової економіки, майже вдвічі знижує рівень безробіття на українському ринку праці. Значна частина трудових мігрантів, перебуваючи за кордоном, підвищує свою кваліфікацію, освоює нові професії, сучасні технології і системи організації виробництва. Повернувшись додому, дехто з них поповнює прошарок підприємців та фахівців, чия праця відповідає світовим стандартам; їм легше влаштуватися на спільні підприємства. На папері ці позитивні характеристики виглядають ніби добре, та на практиці все не зовсім так. Неврегульованість практичних питань міждержавної трудової міграції спричинює соціальну незахищеність українських громадян, які працюють за кордоном; вони зазнають дискримінації з боку іноземних роботодавців щодо платні, умов, охорони праці тощо.

Міграція впливає на важливі економічні, соціальні, демографічні та етнічні процеси як в середині окремих держав, так і на картину цих процесів у світовому масштабі. Міграції історично частіше призводили до підвищення поліетнічності населення окремих регіонів, держав, окремих частин держав. Переміщення різних етносів зумовлюють зміни в розміщенні народів, змінюють соціальний та етнічний склад міст і сіл, розширюють міжетнічні контакти, збільшують кількість змішаних шлюбів. Мігранти приносять з собою елементи власних культур, мов, психології, світогляду, особливості побуту та ведення господарства. В історії часто з великими переселенням народів відбувалась зміна довкілля, коли нові народи перебудовували місцеві екосистеми під власні традиції природокористування, як погіршуючи стійкість екосистеми, так і покращуючи її.

Міграція як складний процес, особливо коли він неконтрольований, може мати негативні наслідки. Відплив жителів може призвести до невідтворення населення, нестачі трудових ресурсів; приплив мігрантів до

густонаселених районів, у великі міста, веде до перенаселення, неможливості задовольнити більшість нагальних потреб людини. У свою чергу така ситуація спричиняє розвитку ксенофобії, виникнення міжетнічних конфліктів на міжособовому і колективному рівні.

В роботі розглядаються зміни в області міграції, що мали місце за останній період, що враховує історичні та сучасні фактори. Історичні з огляду на визнання того, що міграція та переміщення відбуваються у ширших довгострокових соціальних, політичних та економічних контекстах. Сучасні зважаючи на визнання того, що ми знаходимося в процесі глибоких глобальних перетворень і що впливають із них зміни в нашому повсякденному житті впливають на сучасне середовище, в якому відбувається та обговорюється міграція.

Міграція сьогодні стала глобальним явищем зростаючого масштабу та складності. Багато країн світу тепер є місцем походження, транзиту чи призначення працівників-мігрантів. Динаміка трудової міграції може впливати на соціально-економічну ситуацію в країнах походження, транзиту або призначення мігрантів. В останніх трудова міграція може сприяти омолодженню робочої сили, забезпечити функціонування трудо-інтенсивних галузей, таких як сільське господарство, будівництво та особисті послуги, стимулювати підприємництво, підтримати роботу систем соціального захисту, а також допомогти у задоволенні кадрових потреб. У свою чергу, країни походження отримують користь у вигляді грошових переказів, які мігранти відправляють на батьківщину своїм сім'ям, і у вигляді інвестицій, технологій та найважливіших навичок, джерелом яких виступають мігранти, що повернулися, та спільноти співвітчизників за кордоном (діаспори).

Провівши власне дослідження міграційних намірів студентів ми дізналися, що з 100 студентів - 15,7% зізналися, що мають досвід працевлаштування за кордоном. В ході опитування, 70,6% опитаних респондентів розглядали перспективу виїхати за кордон, і тільки 29,4% не розглядали цю можливість, адже бажають реалізувати себе та своє майбутнє

в Україні, а не за її межами. Щодо питання «Якими є наслідки для молоді, яка їздила на роботу за кордон?», відповіді розділились наступним чином: 31,4% набули цінного досвіду, 15% реалізували себе як фахівця, більше половини-підвищили рівень свого матеріального і соціального статусу (53,6 %).

Отже, проаналізувавши дані дослідження, можна зробити висновок, що студентська молодь вважає важливим свою майбутню перспективу. Кожен бажає отримати хорошу роботу, за яку будуть відповідно платити. Проте, майже кожен другий опитаний вважає, що отримати таку роботу тут, в Україні, він не зможе, що в майбутньому спонукає молодь шукати її за кордоном. Щодо другого дослідження, то проаналізувавши дані можна зробити висновок, що більшість студентів бачить своє майбутнє саме за кордоном. Більша частина опитаних вважає, що коронавірус має негативний вплив на міграційні процеси, адже через закриття кордонів, поширення вірусної інфекції кількість міграцій значно зменшилась. Отже, висунуту гіпотезу можна вважати підтвердженою.

Порівнявши обидва дослідження ми бачимо, що як і минулого року більшість опитаних студентів погодились би працювати за кордоном, якби отримали таку можливість. Тобто вже зараз студенти бачать своє майбутнє за межами країни. Також, можемо зробити висновок, що майже всі опитані респонденти планують в майбутньому виїжджати на заробітки за кордон, адже вважають, що саме там можуть збільшити свої матеріальні статки та покращити рівень життя. Щодо впливу пандемії на міграцію, то в порівнянні з минулим роком, кількість міграцій значно зменшилась. Проте кількість бажаючих виїхати за кордон навпаки збільшилась. Також пандемія значно вплинула на рівень безробіття в країні. Цей рівень збільшився, саме тому студенти починають планувати своє майбутнє за кордоном.

Одним з найактуальніших завдань для налагодження ефективного управління міграційними процесами в сучасних умовах є створення

ефективної міграційної служби з реальною владою і функціями, яка зможе не тільки контролювати міграційний процес, а й керувати ним.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аберкомби Н., Хилл С., Тернер Б. Социологический словарь: Пер. с англ. Под ред. С.А. Ерофеева. - Казань: Изд-во Казанского университета, 1997. 420 с.
2. Акоюн В. Соціологічні підходи до вивчення трудової міграції. Соціологія і право. 2014. № 1 (23). С. 61 – 69.
3. Актуальные проблемы трудовой миграции// Человек и труд. – 2012. - № 8. – С. 29-37
4. Бабич Л.М., Рибчинська Л.А. Роль європейського простору вищої освіти в підвищенні конкурентоспроможності українських вищих навчальних закладів // Матеріали науково-практичної конференції "Прикладна соціальна політика: проблеми використання та розповсюдження". - Донецьк, 2002. - Т. 1. - С. 127-133.
5. Бабосов Є.М. Загальна соціологія. Підручник для студентів вузів / Є. М. Бабосов- Мн.: «ТетраСистемс», 2006.
6. Борзенков Р. Территориальные аспекты малого бизнеса и занятость населения// Человек и труд. – 2012. - № 11. – С. 61-63
7. Базыленко Т. Влияние службы занятости на предпринимательскую активность безработных// Человек и труд. – 2012. - № 5. – С. 28-32
8. Барвінський А. О. Соціологія: Курс лекцій для студ. ВНЗ: Навч. посіб. - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 328 с.
9. Бауман З. Мыслить социологически. – Москва: Аспект Пресс, 1996
10. Балакірева О., Шестаковський О. Масштаби трудової міграції українців: досвід кількісної оцінки. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. 2012. Вип. 29 (№ 993). С. 102 – 106.
11. Бауман З. Глобалізація. Наслідки для людини і суспільства. К.: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 109 с.

12. Білоус В. С. Соціологія у визначеннях, поясненнях, схемах, таблицях: Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2002. - 140 с.
13. Блинова О. Прагнення до професійної самореалізації та міграційна готовність сучасної молоді. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. № 39 (63). С. 199 – 204.
14. Болотіна Є. В., Мішура В. Б. Соціологія: Навч. посіб. - К.: Центр навчальної літератури, 2007. - 128 с.
15. Брич, В. Я. Шляхи вдосконалення регулювання зовнішньої трудової міграції населення /В. Я. Брич, П. Г. Шушпанов //Україна: аспекти праці.– 2010.– № 4 – С. 28-30.
16. Бутченко М. В Україні поднялась новая волна эмиграции [Електронний ресурс] / М. В. Бутченко // – 2014– № 3.
17. Ваврищук Н. Г. Міжнародна міграція робочої сили в контексті розширення Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.02 / Наталія Георгіївна Ваврищук; НАН України; Інститут світової економіки і міжнародних відносин. – К., 2007. – 20 с.
18. Володько В. В. Вплив трудової міграції на сімейні ролі сучасних українських жінок Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2011. 16 с.
19. Волков Ю.Г. Соціологія: Підручник / За ред. В.І. Добренькова. - М.: «Даньков і К»; Ростов н / Д.: 2007.
20. Вишнякова В.А. Проблемы трудовой миграции в сфере занятости кризисного состояния// Соц. политика и социология. – 2010. - № 10. – С. 109-114
21. Гайдучкий А. П. Міграційний капітал в країнах, що розвиваються. К. : УкрІНТЕІ, 2008. 296 с.
22. Гайдучкий А. Миграционный капитал в Украине: скрытая реальность / А. Гайдучкий // Зеркало недели. – 2007.

23. Герасимчук А.А., Ю.І. Палеха, О.М. Шиян. Соціологія : Навч. посібник - 3-ти вид., випр. й доп. - К. : Видавництво Європейського університету, 2003. - 246 с.
24. Генералова Ю. В. Вплив міграційних процесів на економічне зростання України / Ю. В. Генералова // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №4 (58). – С. 181-185
25. Глущенко Г.И. Миграция и развитие: мировые тенденции / Г.И. Глущенко // Вопросы статистики. – 2008. – №2.
26. Головаха Є. Українське суспільство 1992–2008: Соціологічний моніторинг / Є.Головаха, Н.Паніна. – К.: Інститут соціології НАН України, 2008.
27. Гоффман И. Представление себя другим в повседневной жизни. – Москва, 2000. - Глава 2
28. Гуменюк Ю. П. Міжнародна трудова міграція: методологічний та організаційний аспекти: монографія / Ю. П. Гуменюк. – Тернопіль: ТНЕУ, 2013. – 619 с.
29. Державна служба статистики України. URL: [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
30. Дмитриев А.В., Пядухов Г.А. Работодатели и трудовые мигранты: конфликтное взаимодействие// Соц. политика и социология. – 2011. - № 4. – С. 21-32
31. Дробот Г.А. Глобальная миграция: факторы, последствия, регулирование, диаспоры// СГЗ. – 2012. - № 2. – С. 152-171
32. Западнюк С. Міграції населення України: передумови, динаміка та наслідки розвитку. НАН України ; Ін-т географії. Академперіодика. К., 2011. 240 с.
33. Загальна соціологія: Навчальний посібник / За ред А. Г. Ефендієва. - Мн.: ИНФРА-М. – 2002.
34. Золин И. Управление миграцией// Проблемы теории и практики управления. – 2008. - № 5. – С. 27-33

- 35.Ионцев В. Международная миграция населения: теория и история изучения. М: Диалог МГУ, 1999. 370 с.
36. Исаев Б. А. Социология в схемах и комментариях. - СПб.: Питер, 2008. - 224 с.
- 37.Иноземцев В. Л. Иммиграция в современном мире: новая проблема нового столетия [Электронный ресурс] / В. Л. Иноземцев // Социологические исследования– 2003\– №4.
38. Калашнікова Л. В., Чорна В. О. Аналіз соціологічних підходів дослідження трудової міграції. Молодий вчений. № 10 (37). 2016. С. 91 – 95.
39. Катаев С.Л. Сучасне українське суспільство: Навч.посібник для вузів - К.: Центр навч.літ., 2006. -199с.
- 40.Кифяк В.І., Василичук М.І., Шкрібляк Д.Ю. Проблема трудової міграції в Україні та шляхи вирішення. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. 2019. Випуск 37.С. 169-170.
41. Кіпень В. П., Авксентьев М. В. Міграційний потенціал України. Донецьк: Східний видавничий дім, 2011. 128 с.
- 42.Коваленко А.Б., Корнев М.Н., Соціальна психологія. Видання друге, перероблене та доповнене. Київ 2006. - 399с.
43. Корнієнко О.О. Особливості сучасного етапу міжнародних міграційних процесів Економічний простір: Збірник наукових праць. № 104. Дніпропетровськ: ПДАБА, 2015.
- 44.Косенко О.И. Трудовая миграция: основные тенденции// Труд и соц. отношения. – 2010. - № 12. – С. 3-13
- 45.Кравченко А. І. Соціологія. – М., 1999р.
46. Кули Ч. Первичные группы // Американская социологическая мысль: Тексты. - Москва, 1994.
- 47.Кучина Е.В. Миграция как фактор повышения производительности труда// ЭКО. – 2008. - № 10. – С. 148-162

48. Лапин Н.И. Общая социология: Хрестоматия. - М.: Высшая школа, 2006. - 783 с.
49. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посібник. — К.: МАУП, 1999.
50. Лук'янов В. Г., Урсу І. С. «Соціологія. Навчальний посібник», Ст-П.: 1994 р.
51. Майданік І. Українська молодь на ринках праці зарубіжних держав. Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України. К: Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи, 2010. 175 с.
52. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: монографія. Київ: НІСД, 2018. 472 с.
53. Малиновська О. Міжнародна міграція в контексті модернізації суспільства. Демографія та соціальна економіка. – 2012. № 1. С. 77 – 86.
54. Малиновська О. А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. – К: НІСД, 2011.
55. Міграція як чинник розвитку в Україні. Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, та їхнього впливу на розвиток в Україні. Представництво Міжнародної організації з міграції в Україні. К.: МОМ, 2016. 116 с.
56. Мертон Р. Связи теории референтных групп и социальной структуры // Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. - М., 2006. - С. 428-562.
57. Морено Я. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе/Пер. с англ. А. Боровиков. - М.; Академический проект, 2004. - 320 с.
58. Москаленко В.В. Соціальна психологія – Київ «Центр учбової літератури» 2008. 687с.

59. Новосад К. Я. Соціальні ризики трудової міграції з України. Актуальні питання соціології і соціальної роботи та професійної підготовки фахівців. Ужгород, 2016. С. 203-217.
60. Новосад К. Я. Нові соціальні ризики міжнародних трудових мігрантів в умовах переходу до постіндустріального суспільства. Український соціум. 2017. Вип. 4(63). С. 123-132.
61. Новосад К. Я. Соціальні ризики міжнародної трудової міграції. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». №40. Ужгород. 2017. С. 187-189.
62. Огаренко В. М., Малахова Ж. Д. Соціологія малих груп: Підручник. - К.: Центр навчальної літератури, 2007. - 292 с.
63. Онофрійчук А. М. Історія соціології: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / А. М. Онофрійчук, О. А. Онофрійчук - Миколаїв: ПСІ КСУ, 2006. - 423 с.
64. Петрова Я. В. Міжнародна міграція населення як складова глобалізації та інтеграції сучасного суспільства / Я. В. Петрова // Вісник ОНУ. – 2008. – Т. 13, №5. – С. 851-857.
65. Пилинський Я. Міграція і толерантність в Україні : [зб. ст.] / [за ред. Я. Пилинського]. – К.: Стилос, 2007. – 191 с.
66. Позняк О. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні. Демографія та соціальна економіка. 2016. № 2 (27). С. 169 – 182.
67. Психологія. Підручник. / За редакцією О. О. Крилова. - М: «ПРОСПЕКТ», 2000.
68. Радіонова-Водяницька В. Щодо окремих соціальних ризиків у трудовому праві. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 27. С. 444 – 452.
69. Ровенчак О., Володько В. Міжнародна міграція: теорія та практика : монографія. Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів. 2015. 410 с.
70. Саенко Л.А. Становление системы защиты от безработицы // Труд и соц. отношения. – 2011. - № 3. –

71. Світлов О. Поняття «міграції»: сучасні погляди та можливі перспективи в контексті теорії соціальної мобільності. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2012. Вип. 16. С. 33 – 42.
72. Сірий Є.В. Соціологія: загальна теорія, історія розвитку, спеціальні та галузеві теорії: Навч. посібник / Є.В. Сірий. - К: Атіка, 2004. - 479 с.
- 73.Скорый Р. П. Основные направления иммиграционной политики в рамках Европейского Союза: проблемы и перспективы : дис. ... канд. полит. наук : 23.00.04 / Скорый Роман Петрович. – М., 2006. – 238 с.
- 74.Смелзер Н. Соціологія. - М., 1999 р.
75. Социологическая теория: История, современность, перспективы: Альм. журн. «Соц. обозрение» / ред. Филиппов А. Ф. и др. СПб.: Владимир Даль, 2008. 831 с.
76. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь/ за заг. ред. В.М.Гейця та ін. – К:НВЦ НБУВ, 2009.
77. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / ред. В. І. Волович та ін. К.: Укр. Центр духовн. культури, 1998. 736 с.
- 78.Соціологія. Основи загальної теорії / Відпові. редактор Г.В. Осипов - М., 2003.
79. Соціологія: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. В.Г. Городяненка — К.: «Академія», 2002.
80. Соціологія: словник термінів і понять / ред. Біленький Є. А., Козловець М. А. К.: Кондор, 2006. 372 с.
- 81.Статистичний щорічник України за 2015 рік. Київ: Державна служба статистики, 2016. 575 с.
- 82.Стасюк М. Вплив міграційних процесів на основні демографічні показники в Україні / М. Стасюк, В. Крючковський // Україна: аспекти праці.– 2004. – №5.– С. 40-45
- 83.Тиндик Н.П. Світовий міграційний процес: теорія, практика, державне регулювання: монографія. Київ, 2006. 531с.

84. Україна в цифрах 2018. Статистичний збірник. Державна служба статистики України, 2019. Київ 2019. 43с.
85. Філіпенко А.С. Основи наукових досліджень : Конспект лекцій / А.С. Філіпенко, В.А. Поздеев. - К. : Академвидав, 2004. - 207 с
86. Фесина Е.Л. Неформальная занятость: состояние, структура, проблемы// Труд и соц. отношения. – 2008. - № 1. – С. 38-45
87. Фролова Ю. Н. Проблемы трудовой миграции и сохранения суверенитета в странах ЕС (на примере Испании) и ЕАЭС // Евраз. юрид. журн. – 2017. – № 2. – С. 132–134.
88. Хомра А. Миграция населения: Вопросы теории, методики исследования. Киев: Наукова думка, 1979. 112 с.
89. Черняк Є. О. Міжнародна трудова еміграція та «відтік мізків»: економічне обґрунтування еміграції з України. Економіка та держава. 2015. № 5. С. 120 – 123.
90. Юрій М.Ф. Соціологія : Підручник / М.Ф. Юрій. - К. : Дакор, 2004. - 548с
91. <https://pidruchniki.com>

### **Анкета**

Шановний студент! Студентка кафедри соціології і соціальної роботи запрошує Вас взяти участь у проведенні соціологічного опитування на тему: «міграційні наміри студентської молоді Закарпаття». Прошу уважно ознайомитися з кожним питанням анкети і можливими варіантами відповідей. Анкета анонімна. Заздалегідь дякую за Вашу працю.

**1. Чи є у Вашій родині люди, які працюють за кордоном?**

1.1 Так

1.2 Ні

**2. Чи були Ви за кордоном? (Якщо в-дь так, перейдіть до питання 3)**

2.1 Так

2.2 Ні.

**3. З якою метою Ви їздили за кордон?**

3.1 Туризм

3.2 Участь у студентських програмах

3.3 З метою заробити гроші

**4. Якими є наслідки, на Вашу думку, для сім'ї, коли хтось з її членів працює за кордоном?**

4.1 Позитивні, адже покращилось матеріальне становище

4.2 Негативні, бо трудова міграція руйнує шлюби, сім'ї, позбавляє дітей батьків

4.3 Не можу відповісти однозначно

**5. Якими є наслідки для молоді, яка їздила на роботу за кордон?**

5.1 Набули цінного досвіду

5.2 Реалізували себе як фахівця

5.3 Підвищили свій рівень матеріального і соціального статусу

5.4 Свій варіант відповіді

**6. Чи думали Ви колись над перспективою виїхати працювати за кордон?**

6.1 Так

6.2 Ні

**7. Якби Вам запропонували працювати за кордоном чи погодилися б Ви?**

7.1 Так

7.2 Ні

**8. Що може стати причиною Вашого виїзду за кордон?**

| Причина  | Відповідь |
|--|-----------|
| 1. Відсутність роботи в Україні                      |           |
| 2. Наявність за кордоном батьків чи близьких родичів |           |
| 3. Можливість збільшення матеріального статку        |           |
| 4. Ваш Варіант                                       |           |

**9. На який термін Ви б погодились поїхати за кордон?**

9.1 на 2-3 місяці

9.2 на півроку-рік

9.3 на 2-3 роки

9.4 Ваш варіант \_\_\_\_\_

**10. Де Ви бачите своє майбутнє?**

10.1 Залишаюсь в Україні

10.2 Важко відповісти

10.3 Виїду за кордон

**11. Ваша стать**

11.1 Чоловіча

11.2 Жіноча

**12. Вік** \_\_\_\_\_

**13. Факультет** \_\_\_\_\_

Дякуємо за участь в опитуванні!

### **Анкета**

Шановний студент! Студентка кафедри соціології і соціальної роботи запрошує Вас взяти участь у проведенні соціологічного опитування на тему: «міграційні наміри студентської молоді Закарпаття». Прошу уважно ознайомитися з кожним питанням анкети і можливими варіантами відповідей. Анкета анонімна. Заздалегідь дякую за Вашу працю.

**1. Чи були Ви за кордоном? (Якщо в-дь так, перейдіть до питання 3)**

1.1 Так

1.2 Ні.

**2. Чи був за кордоном хтось з Ваших близьких?**

2.1 Так

2.2 Ні

**3. З якою метою Ви їздили за кордон?**

3.1 Туризм

3.2 Участь у студентських програмах

3.3 З метою заробити гроші

**4.Якби Вам запропонували працювати за кордоном чи погодилися б Ви?**

4.1 Так

4.2 Ні

4.3 Важко відповісти

**5. Чи плануєте в майбутньому виїжджати за кордон на заробітки?**

5.1 Так

5.2 Ні

5.3 Важко відповісти

**6. На Вашу думку, який вплив на міграцію спричинив COVID – 19?**

**(якщо Ви обрали варіант 6.1 перейдіть до питання 8; якщо Ви обрали варіант 6.2 перейдіть до питання 7)**

6.1 Позитивний

6.2 Негативний

6.3 Жодного впливу

**7. COVID – 19 має негативний вплив на міграцію, адже:**

| Вплив  | Відповідь |
|--|-----------|
| 5. Відсутність роботи в Україні і неможливість виїхати за кордон |           |
| 6. Збільшився рівень безробіття                                  |           |
| 7. Ваш Варіант   |           |

**8. COVID – 19 має позитивний вплив, адже:**

| Вплив  | Відповідь |
|--|-----------|
| 1. Більшість мігрантів повернулись в країну                              |           |
| 2. Більшість жителів країни мають змогу реалізувати себе в рідній країні |           |
| 3. Ваш Варіант   |           |

**9. Чи вплинув COVID – 19 на рівень безробіття в Україні?**

9.1 Так

9.2 Ні

9.3 Важко відповісти

**10. Чи зменшилась кількість міграцій, через пандемію?**

10.1 Так

10.2 Ні

**11. Яка основна причина зменшення кількості трудових міграцій?**

11.1 Закриття кордонів

11.2 З'явилося більше сфер, в яких можна себе реалізувати в рідній країні

11.3 Ваш варіант

**12. Чи зросла кількість сезонних працівників через COVID – 19?**

12.1 Так

12.2 Ні

12.3 Ваш варіант

**13. Ваша стать**

13.1 Чоловіча

13.2 Жіноча

**14. Вік**\_\_\_\_\_

**15. Факультет**\_\_\_\_\_

Дякуємо за участь в опитуванні!