

7. CPRN (2010) “Canadian Policy Research Networks”, available at: <http://nhrc-cnrl.ca/en/hub/canadian-policy-research-network> (Accessed 2 March 2016)

8. Council of Europe (2010), “Concerted development of social cohesion indicators: Methodological guide”, available at: http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/GUIDE_en.pdf (Accessed 2 March 2016)

9. Kolot, A.M. (2010), Socializaciya vidnosy`n u sferi praci v konteksti stijkogo rozvy`tku : monografiya [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine.

10. Kolot, A.M. (2008). “To the problem of the development of the theory of distributive relations”, *Ukrayina: aspekty` praci*. — no. 8. — S. 3—11.

11. Kolot, A.M. (2011), “The dialectics of economic and social development as a subject of scientific research”, *Ukrayina: aspekty` praci*. — no. 5. — S. 3—8.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2016 р.

УДК : 331.556

Смалійчук Г.В.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
annsmile@yandex.ua

Смалійчук А.В.,

асистент,
кафедра управління персоналом и економіки труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Hanna Smaliychuk,

assistant,
Personnel management and labor economics department,
SHEI «Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman»

**ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА ІМІГРАЦІЯ В КОНТЕКСТІ
ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ:
СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ ІМІГРАНТІВ**

**ВНЕШНЯЯ ТРУДОВАЯ ИММИГРАЦИЯ В КОНТЕКСТЕ
ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ:
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ
ИММИГРАНТОВ**

**EXTERNAL LABOR MIGRATION IN THE CONTEXT
OF THE TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET
IN UKRAINE THE SOCIO-CULTURAL ASPECTS OF ADAPTATION
OF IMMIGRANTS**

У статті розглянуто проблему імміграції та визначається значення даного процесу в умовах перетворення ринку праці. Розкрито необхідність регулювання даного виду міграції з метою вирішення проблем процесу в'їзду мігрантів на територію України в умовах трансформації ринку праці.

В статье рассматривается проблема иммиграции и определяется значение данного процесса в условиях преобразования рынка труда. В статье раскрыта необходимость регулирования данного вида миграции с целью решения проблем процесса въезда мигрантов на территорию Украины в условиях трансформации рынка труда.

The problem of immigration and determine the value of the transformation process in the labor market. The article deals with the need to regulate this type of migration to address the process of entry of migrants to Ukraine in terms of transformation of the labor market. The policy of social and economic integration of immigrants should include the labor market, education, social security, health care, housing and combined with the strategy of socio-economic development, the campaign against poverty and social exclusion, which are held at the state level. Integration of immigrants, which is crucial in maintaining social cohesion in host countries and their economic development, while its absence could lead to serious problems, in addition to immigrants, concern is also the host society.

Ключові слова. Імміграція, трансформація ринку праці, модель соціокультурної адаптації, акультурація, міграційна політика.

Ключевые слова. Иммиграция, трансформация рынка труда, модель социокультурной адаптации, аккультурация, миграционная политика.

Keywords. Immigration, the transformation of the labor market, the model of socio-cultural adaptation, acculturation, migration policy.

Вступ. Людська мобільність є головною рисою сучасного світу. Мігранти складають 3 % світового населення, що становить близько 200 мільйонів осіб.

Міжнародна міграція все частіше розглядається в якості ключового аспекту сучасної соціально-економічного та культурного життя. Тому доцільно звернути увагу на різноманіття соціальних проблем і проблем розвитку, пов'язаних з міграцією. Усе частіше знаходить підтримку думка про те, що міграція створює можливості як для країн-донорів мігрантів, так і приймаючих країн, оскільки вона дозволяє мігрантам отримувати нові професійні навички, сприяє залученню інвестицій.

Об'єднання національних ринків праці в один — світовий — істотно позначається на макроекономічній політиці держав у галузі праці та соціально-трудова відносин. Результатом цього є зростання масштабів та інтенсивності міжнародних міграційних процесів, які, залучаючи населення більшості країн світу, набувають усе глобальнішого характеру.

Міжнародна міграція робочої сили посилюється в умовах розвитку міжнародних економічних зв'язків у світовому господарстві.

Інтеграція іммігрантів має ключове значення підтримці соціальної згуртованості в приймаючих країнах і їх економічного розвитку, тоді як її відсутність може привести до серйозних проблем, які, крім іммігрантів, стосуються ще і приймаючого суспільства в цілому.

Практика більшості країн європейського континенту свідчить про те, що інтеграція іммігрантів у суспільство і розвиток добросусідських стосунків міжетнічними суспільствами є довгостроковим процесом, який вимагає активних дій з боку державних органів.

Дослідженням проблем, пов'язаних з рухом людських ресурсів, з трудовою імміграцією в Україні, займаються присвячені роботи таких вітчизняних учених, як Е.М. Лібанова[4], О. Малиновська [2], Т.П. Петрова [4].

Серед зарубіжних учених, праці яких висвітлюють дану проблему, можливо виділити Д. Беррі [1].

Постановка завдання. Актуальність теми обумовлюється рядом причин як глобального характеру, так і пов'язаних з особливостями трансформації українського суспільства, реформуванням соціальних інститутів, змінами в суспільній свідомості.

По-перше, масові потоки іммігрантів стали невід'ємним компонентом соціально-політичного та економічного життя України. У свою чергу, імміграційна політика як складова міграційної політики держави є важливим чинником зовнішньої політики.

По-друге, масові міграції, які є складовою процесу глобалізації, концентрують два спектра проблем глобалізації, що мають істотний конфліктний потенціал: економічні — викликані припливом іммігрантів як потенційних учасників вітчизняного ринку праці, і культурні — обумовлені контактами представників різних культур.

Тенденція зростання залежності вітчизняного ринку праці від праці зовнішніх мігрантів сформована специфікою сучасного стану ринку в Україні. Кон'юнктура українського ринку праці поєднує у собі протилежні тенденції: дефіциту і надлишку праці. Дефіцит трудових ресурсів є важливим фактором, який блокує формування конкурентоспроможних територіально-виробничих структур інноваційного типу.

Тому на ринку праці України сьогодні об'єктивно існує ряд факторів, які сприяють залученню іноземних працівників.

У зв'язку з цим мета дослідження — визначення шляхів регулювання процесів імміграції, а також решування імміграційних процесів у контексті вирішення соціокультурних проблем в умовах змін на ринку праці.

Результати дослідження. Для вирішення демографічної проблеми важливе значення має не лише зменшення зовнішньої трудової еміграції серед українців, але й скоординована державна політика щодо іммігрантів.

Однією із головних завдань імміграційної політики України повинно стати створення умов для безперешкодної реалізації прав, свобод, законних інтересів мігрантів і виконання ними передбачених законодавством обов'язків. Серед важливих питань, які потребують особливої уваги є забезпечення протидії проявам расизму, ксенофобії та релігійної нетерпимості, формування толерантного ставлення населення до іммігрантів, а також здійснення заходів, пов'язаних з інтеграцією в українське суспільство іноземців.

Політика соціально-економічної інтеграції іммігрантів повинна включати заходи на ринку праці, у сфері освіти, соціального забезпечення, охорони здоров'я, житлових умов і поєднуватися зі стратегією соціально-економічного розвитку, кампаніями боротьби з бідністю та соціальним виключенням, які проводяться як на рівні держави.

Сприяння інтеграції іммігрантів у сфері зайнятості у більшості розвинених країн здійснюється, головним чином, у рамках загальнонаціональних програм, які стосуються соціально вразливих верств населення.

Тому Україна теж має сприйняти і застосувати досвід проведення заходів, чітко орієнтованих на професійну підготовку іммігрантів, полегшення працевлаштування та сприяння їх автономної зайнятості.

У сфері освіти важлива роль повинна відводитися організації курсів вивчення імігрантами мови приймаючої країни, знайомства з її історією, культурою та особливостями суспільного життя. Відвідування мігрантами таких курсів повинне мати обов'язковий характер, а за ухилення від них мають накладатися санкції.

Сучасні підходи до політико-правової та соціокультурної інтеграції вимагають комплексу умов для повноцінної інкорпорації мігрантів у економіку приймаючих країн.

До них доцільно віднести такі:

- інтеграційні послуги (навчальні курси, які мають на меті надавати базові знання української мови, історії);
- навчальні програми з питань полікультурності для працівників державних установ і вчителів, а також визнання професійної кваліфікації імігрантів, отриманої в інших країнах;
- надання можливостей для підвищення кваліфікації імігрантів;
- нівелювання дискримінаційних заходів у працевлаштуванні та інших сферах життя;
- доступ імігрантів до установ, громадських благ, державних і приватних товарів і послуг (житла, шкільного навчання).

Також з метою забезпечення максимально ефективного процесу інтеграції імігрантів в українське суспільство доцільним є створення в структурі Державної міграційної служби України (ДМС України) Управління сприяння інтеграції, основною лінією роботи якого стали б процеси сприяння інтеграції імігрантів, розвиток засад толерантності, недопущення ксенофобії та дискримінації [2, с.245—256].

Управління сприяння інтеграції може включати такі відділи:

- 1) Відділ розробки стратегії інтеграції та міжвідомчої взаємодії.
- 2) Відділ координації діяльності територіальних органів у сфері сприяння інтеграції.
- 3) Відділ взаємодії з інститутами громадянського суспільства.
- 4) Відділ по роботі з вимушеними переселенцями.

Приплив мігрантів суттєво впливає на атмосферу на ринку праці, їх приплив загострює конкуренцію серед найманих працівників і стимулює підвищення освітнього рівня та їх професійної підготовки.

Приплив імігрантів в Україну сприяє скороченню вакантних робочих місць у будівництві, житлово-комунальному господарстві, а також на непривабливих, не престижних роботах з несприятливими умовами.

Переважна частина трудових мігрантів не має законно оформлених відносин з роботодавцем згідно з вимогами Трудового кодексу України. За наявними даними тільки 24 % трудових мігрантів можна вважати «законними»: зареєстрованими за місцем проживання і відповідним чином оформлені. Водночас 29 % вважаються «незаконними», тобто не зареєстровані за місцем проживання і не оформлені як офіційно працевлаштовані. 47 % вважаються «напівлегальними» — зареєстровані за місцем проживання, але не оформлені, офіційно не працевлаштовані [2, с.225—231].

Незаконні трудові мігранти в Україні піддаються дискримінації у сфері трудових відносин, роботодавці грубо порушують законодавство в цій сфері, незаконні трудові мігранти використовуються, як правило, у тіньовій економіці при виготовленні так званої контрафактної продукції.

Незаконна трудова імміграція в Україні розвивається стихійно, має різні етнографічні характеристики, територіальне поширення та сфери зайнятості. Серед представників цього виду мігрантів чимало кримінальних елементів. Оцінюючи у цілому це явище незаконної (нелегальної, нерегульованої) трудової імміграції в Україну, слід визнати, що вона включає багато негативних тенденцій як у сфері соціально-економічного розвитку України, так і по відношенню до самих незаконних трудових іммігрантів.

Тому з особливою гостротою постає необхідність прийняття комплексу заходів щодо різкого скорочення цього явища.

Вплив міграції на ринок праці приймаючої країни має досить неоднозначний характер:

- конкуренція мігрантів з місцевими працівниками
- зайнятість іммігрантів на тих робочих місцях, які не користуються попитом у місцевого населення;
- вплив мігрантів на рівень оплати праці в галузях, де вони зайняті та сприяння цим демпінгу вітчизняних працівників;
- загроза економіці приймаючої країни як наслідок залежності від іноземної праці;
- наявність анклавів зайнятості мігрантів;
- величина навантаження на державну систему соціального обслуговування, викликана міграцією.

Крім того, для України, де попит на трудових мігрантів є в основному у неформальних сегментах економіки, актуальним є питання про те, наскільки використання праці іммігрантів «консервує» тіньові економічні відносини.

Одним із найважливіших факторів, що визначають успіх або, навпаки, неуспіх соціально-культурної адаптації мігранта, є культурна дистанція. Концепція «культурна дистанція» використовується для позиціонування культурних груп відносно один одного залежно від того, наскільки вони схожі або різні [3]. При проведенні порівняльного аналізу культур за принципом їх схожості або відмінності за основу беруться класифікації універсальних аспектів культурних груп. Зокрема, широко використовується атлас описових категорій, розроблений Д. Мердоком і пізніше перероблений Г. Баррі. Даний атлас включає 79 категорій, об'єднаних у 8 основних розділів:

1. Загальні характеристики культури.
2. Їжа та одяг.
3. Житло і технологічні процеси.
4. Економіка і транспорт.
5. Людина і сім'я.
6. Товариство і система управління.
7. Добробут, релігія і наука.
8. Стать і життєві цикли.

У соціально-психологічних дослідженнях для вимірювання культурних відмінностей використовується так звана Шкала культурної дистанції (CDS). Вперше розроблена І. Бабікером [6]. Зазначена шкала дозволяє фіксувати об'єктивні відмінності між культурами за такими категоріями, як: клімат, одяг, культура харчування, система освіти, мова, релігія, рівень добробуту, проведення дозвілля, структура сім'ї та формування дружніх зв'язків.

Відповідно до гіпотези про культурну дистанцію, чим більше відмінностей між культурою мігранта та приймаючої культурою, тим складнішим і тривалішим буде процес його адаптації. За твердженням Д. Беррі, дистанція між культурами прямо пропорційна кількості тих змін, які доведеться внести в свою поведінку мігранта, щоб пристосуватися до нового культурного середовища.

Фактор культурної дистанції є значущим для всіх категорій мігрантів, включаючи туристів, студентів і бізнес-туристів [6]. Він чинить серйозний вплив на їх особисте життя і, в той же час, зумовлює успішність рольової або професійної адаптації.

Дослідники називають різні чинники, що впливають на адаптацію іммігрантів у новому суспільстві.

Таблиця 1

СПЕЦИФІЧНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОЦЕС АКУЛЬТУРАЦІЇ І АДАПТАЦІЇ

Фактор	Специфічні характеристики
Суспільство виходу	<ul style="list-style-type: none"> • Етнографічні характеристики (мова, релігія, цінності) • Політична ситуація (конфлікт, громадянська війна, репресії) • Економічні умови (бідність, нерівність, голод) • Демографічний фактор (перенаселеність, «демографічний вибух»)
Суспільство поселення	<ul style="list-style-type: none"> • Імміграційна історія • Міграційна політика (цілеспрямована і неузгоджена) • Установки щодо імміграції (сприятливі — несприятливі) • Установки щодо специфічних груп (сприятливі — несприятливі) • Соціальна підтримка (доступність, корисність)
Групова акультурація	<ul style="list-style-type: none"> • Зміни в групі, що відчуває акультурацію: • Фізичні (наприклад, із сільської в міську) • Біологічні (харчування, хвороби) • Економічні (втрата статусу) • Соціальні (наприклад, ізоляція) • Культурні (одяг, кухня, мову)
Фактори, які діють до початку акультурації	<ul style="list-style-type: none"> • Демографічні (наприклад, вік, гендер, освіту) • Культурні (наприклад, мова, релігія, [культурна] дистанція) • Економічні (наприклад, статус) • Індивідуальні (наприклад, стан здоров'я, початкові знання) • Міграційна мотивація (наприклад, виштовхують і притягують чинники) • Очікування (наприклад, надмірні або реалістичні)
Фактори, дія яких відбувається у процесі акультурації	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегії акультурації (асиміляція, інтеграція, відмежування, маргіналізація) • Контакт / участь • Збереження культури • Соціальна підтримка (оцінка і використання) • Стратегії та ресурси виживання • Забобони і дискримінація

Більшість трудових мігрантів стикаються з великою кількістю соціальних проблем у країнах свого перебування. Інтеграція трудових мігрантів у приймаюче суспільство є комплексним і складним процесом, що включає політико-правові, економічні, демографічні, соціально-психологічні, етнокультурні і конфесійні аспекти [4, с.154—160].

Тому вирішальну роль грає така інтеграція у ринок праці, яка б передбачала належне працевлаштування і кар'єрні перспективи. Також, країни ЄС відзначають підвищення уваги наданню освіти і місця на ринку праці дітям іммігрантів, які на сьогодні входять на ринок праці у великій кількості [7, с.234—237].

Висновки. На нашу думку нівелюванню негативних тенденцій культурної дистанції у сфері зовнішньотрудової імміграції до України сприятиме дотримання принципів мультикультурної моделі соціокультурної інтеграції [3]:

1. інтеграція культур на основі плюралізму без їх асиміляції;
2. визнання рівності культур, визнання їх прав на повноцінне існування;
3. допущення множинних етнокультурних ідентичностей;
4. допущення змін приймаючого суспільства під впливом культури прибулих.

Розроблення міграційної політики із врахуванням зазначених принципів неможливо без заходів, спрямованих на включення іммігрантів у процес інформатизації суспільства з метою їх більш успішної інтеграції в Україні. Навіть такий елементарний крок, як підвищення рівня володіння персональним комп'ютером і розвиток навичок роботи в мережі Інтернет дозволить не тільки поліпшити ступінь включеності індивідуумів в українське суспільство, а й спростити комунікацію із близькими за кордоном, що, безсумнівно, посприє інтеграції та адаптації іммігрантів.

Питання управління міграційними процесами варто вирішувати у тісній взаємодії з країнами-донорами, контролюючи тим самим весь спектр спірних ситуацій до прибуття мігранта в приймаючу країну. Крім того, на території України слід більш активно співпрацювати з інститутами громадянського суспільства, в тому числі з національними громадськими об'єднаннями.

Література

1. *Ляшчева С.А.* Социокультурная интеграция мигрантов в инокультурную среду. [Електронний ресурс]. — Режим доступу — http://studydoc.ru/doc/677819/sociokul_turnaya-integraciya-migrantov-v-inokul_turnuyu-sredu
2. *Малиновська О. А.* Міграція і міграційна політика: Навч.Посіб. — К.: Центр наукової літератури, 2010. — 304 с.
3. *Мнацаканян И.А.* Адаптация учащихся в новых социокультурных условиях — [Електронний ресурс]. — Режим доступу <https://core.ac.uk/download/files/549/14715697.pdf>
4. Населення України. Трудова еміграція в Україні. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2010. — 233 с.: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.idss.org.ua/monografii/poznyak_2010.pdf
5. *Проскурякова О.Л.* Адаптация мигрантов как социальный процесс // Вестник ОГУ. — №4.—[Електронний ресурс]. — Режим доступу http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3388
6. *Смолина Т.Л.* Адаптация к инокультурной среде: анализ родственных понятий — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://humanpsy.ru/smolina/adaptation>
7. *Тарасюк В. В.* Культурний шок як один із чинників адаптації і реадaptaції мігрантів у новому соціокультурному співтоваристві / В. В. Тарасюк // Психологічні перспективи. — 2011. — Вип. 17. — С. 232—240.
8. Швейцарский опыт интеграции мигрантов (по материалам круглого стола: «Плавильный котёл или мультикультурное общество»). —[Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.Ferghana.ru/article.php?id=5169 (Accessed 23.03.2016)
9. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія. — К.: КНЕУ, 2006. — 292 с.
10. Колот А.М. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень / А.М. Колот //Україна: аспекти праці. — 2011. — № 5. — С. 3 – 8.

References

1. Lyausheva S.A. “Sotsiokulturnaya integratsiya migrantov v inokulturnuyu sredu”, Available at: http://studydoc.ru/doc/677819/sociokul_turnaya-integratsiya-migrantov-v-inokul_turnuyu-sredu (Accessed 23 March 2016)
2. Maly`novs`ka O. A. (2010), Migratsiya i migratsijna polity`ka [Migration and migration policy], Centr naukovoyi literatury`, Kyiv, Ukraine
3. Mnatsakanyan I.A. “Problema analiza mezhkulturnoy adaptatsii”, Available at: http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3388 (Accessed 23 March 2016)
4. Naselennya Ukrayiny`. Trudova emigratsiya v Ukrayini (2010) [The population of Ukraine. The labor migration in Ukraine], In-t demografiyita social`ny`x doslidzhen` im. M.V.Ptuxy` NAN Ukrayiny, Kyiv, Ukraine, Available at: http://www.idss.org.ua/monografii/poznyak_2010.pdf (Accessed 23 March 2016)
5. Proskuryakova O.L. (2007) “Adaptatsiya migrantov kak sotsialnyy protsess” [The adaptation of migrants as a social process] — Vestnik OGU #4, Available at: http://vestnik.osu.ru/2007_4/10.pdf (Accessed 23 March 2016)
6. Smolina T.L. “Adaptatsiya k inokulturnoy srede: analiz rodstvennykh ponyatiy” [Adapting to the cultural environment: analysis of related concepts], Available at: <http://humanpsy.ru/smolina/adaptation> (Accessed 23 March 2016)
7. Tarasyuk V. V. (2011) Kul`turny`j shok yak ody`n iz chy`nny`kiv adaptatsiyi i readaptatsiyi migrantiv u novomu sociokul`turnomu spivtovary`stvi [Culture shock as a factor of adaptation and adaptation of migrants in the new socio-cultural community] // Psy`xologichni perspekty`vy`. — Vy`pusk 17. — P. 232—240.
8. Fergana international news bureau “The Swiss experience in the integration of migrants (based on the round table: «The melting pot and multicultural society» (2013). Available at: www.Ferghana.ru/article.php?id=5169 (Accessed 23 March 2016)
9. Kolot, A.M. (2010), Social`nabezpeka: teoriyataukrayins`kaprakty`ka: Monografiya [Social Security: Theory and Ukrainian Practice: Monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine.
10. Kolot, A.M. (2011), “The dialectics of economic and social development as a subject of scientific research”, Ukrayina: aspekty` praci. — no. 5. — S. 3-8.

Стаття надійшла до редакції 29.03.2016 р.

УДК 005.95

Vitjunin B.O.,

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»,
upec@mail.ua

Vitjunin B.A.,

аспірант,
кафедра управління персоналом и экономики труда
ВУЗ Укоопсоюз «Полтавський університет економіки и торговлі»

Vitiunin V.O.,

postgraduate,
Department of Personnel Management
and Labour Economics
Universities Ukoopspilka «Poltava University
of Economics and Trade»