

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ДУ «ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІМЕНІ М.І. ДОЛІШНЬОГО»**

На правах рукопису

РІСНА РОКСОЛАНА РОМАНІВНА

УДК 331.556.4 : 330.341 : 332. (477.83)

**ТРУДОВА РЕЕМІГРАЦІЯ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ**

**Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика**

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:

Садова Уляна Ярославівна,
доктор економічних наук, професор

Львів – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. НАУКОВІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ТРУДОВОЇ РЕЕМІГРАЦІЇ У РЕГІОНІ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	11
1.1. Трудова рееміграція та її роль для соціально-економічного розвитку: просторовий і соціальний виміри	11
1.2. Теоретико-методичні засади дослідження процесів трудової рееміграції у регіоні	29
1.3. Формування трудової рееміграції у регіоні: сутнісно-процесуальні поняття	49
Висновки до Розділу 1	67
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ДИНАМІКИ ПРОЦЕСІВ ТРУДОВОЇ РЕЕМІГРАЦІЇ У РЕГІОНІ (НА ПРИКЛАДІ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)	71
2.1. Особливості міграційних процесів у Львівській області в контексті стимулювання трудової рееміграції	71
2.2. Аналіз факторів трудової рееміграції у регіоні	90
2.3. Мотиваційний профіль трудового реемігранта Львівської області в соціологічних оцінках	111
Висновки до Розділу 2	129
РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ТРУДОВОЇ РЕЕМІГРАЦІЇ В РЕГІОНІ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	135
3.1. Механізми регулювання процесів трудової рееміграції у регіоні: український контекст	135
3.2. Програмно-цільовий підхід до регулювання процесів трудової рееміграції в умовах міграційної кризи	149
3.3. Інституційні стимулятори рееміграційних процесів у регіоні: перспективи «срібних університетів»	166
Висновки до Розділу 3	180
ВИСНОВКИ	185
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	188
ДОДАТКИ	213

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний розвиток України характеризується надзвичайно високою міграційною активністю населення. Міграційні процеси особливо показові у західних областях держави, де їх обсяги, динаміка та структура стали помітним явищем у розвитку регіональної економіки. Поряд з низкою позитивних моментів, вони актуалізують появу новітніх соціально-економічних ризиків та загроз щодо втрат людського потенціалу. Стабілізація міграційної ситуації вимагає запуску державою механізмів реверсу трудової міграції. Вирішення цієї проблеми може відбуватися у різний спосіб, зокрема й через механізми формування і розвитку територіальних міграційних систем (ТМС).

У національній економіці втілення в життя концепту «трудової рееміграції» обтяжене низкою обставин, перш за усе, збройним конфліктом на сході держави, пониженою, у порівнянні з країнами-сусідами, конкурентоспроможністю регіональних економічних, освітніх, працересурсних систем, корупційними схемами розвитку бізнесу тощо. У ситуації, що склалася, особливого значення набуває форсайт української економіки. Він виступає у фарватері створення інституційних передумов стимулювання трудової рееміграції населення. Наведене вище вказує на високу актуальність та прикладне значення обраної теми дослідження.

Вивчення проблем трудової рееміграції передбачає використання цілої низки напрацювань українських і зарубіжних учених в царині соціальної економіки, демографії, міграціології, регіоналістики. Дослідженням економічних, трудових, соціокультурних аспектів трудової рееміграції займались А. Гайдуцький, А. Гальчинський, В. Геєць, Ю. Гуменюк, Б. Данилишин, Е. Лібанова, О. Малиновська, С. Пирожков, О. Позняк, І. Прибиткова, О. Пуригіна, О. П'ятковська, В. Решетило, М. Романюк, У. Садова, Л. Семів, А. Чухно та інші; вчені-регіоналісти - серед них С. Вовканич, М. Долішній, В. Кравців, І. Заблудська, І. Сторонянська, С. Тульчинська, Л. Шевчук, С. Шульц; зарубіжні науковці Н. Гонзалес,

Ф. Дювель, Дж. Дюмон, Ж.-П. Касарінок, С. Каслз, Б. Мак-Кінлі, Д. Массей, У. Петерсон та інші.

Попри вагомі напрацювання вчених у сфері дослідження міграційних процесів, питання стимулювання трудової реєміграції потребують більш детального сфокусованого вивчення. На часі актуалізується проблема поглиблення наукових розвідок щодо обґрунтування пріоритетів регулювання трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів України. Це і зумовило вибір теми, мету та завдання дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконувалось у безпосередньому зв'язку з планом науково-дослідних робіт ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Зокрема, автор брав участь у виконанні науково-дослідних тем: «Регіональна міграційна політика в умовах поліетнічного середовища» (№ державної реєстрації 0108U010370), де автором запропоновано концепцію цільового програмування у сфері регулювання трудової реєміграції в регіоні; «Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи» (№ державної реєстрації 0109U007082), де автором здійснено огляд середовищних умов для формування соціотрудового профілю Львівської області у фокусі трудореєміграційних перспектив; «Формування і використання територіальних міграційних систем для забезпечення сталого розвитку регіонів» (№ державної реєстрації 0112U000462), де автором надано теоретико-методологічне обґрунтування пріоритетів регулювання трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів України; «Соціально-економічна захищеність мігрантів: загальнонаціональний та регіональний вимір» (№ державної реєстрації 0113U000106), де автором досліджено механізми реалізації державної політики адаптації трудових мігрантів, що повернулись на батьківщину; «Соціокультурологічні наслідки міграційних процесів» (№ державної

реєстрації 0114U004400), де автором проаналізовано інституційні стимулятори реєміграційних процесів та надано пропозиції щодо розвитку мереж «срібних університетів».

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є обґрунтування теоретико-методичних та практичних основ стимулювання трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити наступні *завдання*:

- узагальнити методологічні засади вивчення процесів трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону;
- дослідити методичні підходи до вивчення процесу трудової реєміграції;
- проаналізувати міграційні тенденції і середовищні умови трудової реєміграції у Львівській області в макро- та регіональному вимірах;
- виявити чинники і можливості стимулювання трудової реєміграції на прикладі Львівської області;
- здійснити видову диференціацію механізмів регулювання процесів трудової реєміграції у регіоні;
- сформулювати програмно-цільові пріоритети регулювання трудової реєміграції для Львівської області;
- виділити інституційні стимулятори реєміграційних процесів з акцентом на доцільність розвитку міграційних фондів та «срібних університетів».

Об'єктом дослідження є процеси трудової реєміграції у регіоні.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та науково-практичні основи стимулювання трудової реєміграції у регіоні.

Методи дослідження. Теоретичну основу дисертаційного дослідження формують фундаментальні принципи і закони соціальної та регіональної економіки, демографії, економіки праці, державного регулювання економіки, а також положення міграційних теорій, зокрема міграційних мереж і систем. У ході дослідження використовувались загальнонаукові і спеціальні наукові методи: аналізу і синтезу – для розробки понятійно-термінологічного

апарату; класифікації – для виділення видів міграції, етапів міграційного процесу; діалектичний – для визначення програмно-цілових пріоритетів стимулювання трудової реєміграції, ефектів рикошету реалізації регіональних програм; історичні, економіко-статистичного аналізу – для ретроспективного вивчення міграційних процесів в Україні та Львівській області, обробки результатів аналізу середовищних умов; компаративного аналізу – для співставлення міграційних тенденцій на макро- і регіональному рівнях; кореляційно-регресійного аналізу – для визначення впливу факторів на процеси реєміграції населення; інституційного аналізу – для визначення механізмів регулювання та інституційних стимуляторів трудової реєміграції; соціологічні – для формування мотиваційного портрету трудового реємігранта; графічні – для візуального відображення отриманих результатів. Основними підходами дослідження є системний – з науковим обґрунтуванням необхідності розвитку регіональної системи трудової реєміграції, та програмно-ціловий – з виділенням програмно-цілових пріоритетів стимулювання трудової реєміграції (селективного і тотального).

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти, матеріали Державної міграційної служби України, Державної служби зайнятості України, Міністерства внутрішніх справ України, Державної прикордонної служби України, дані Державної служби статистики України, зокрема Головного управління статистики у Львівській області, дані Євростату, Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції, аналітичні матеріали національних та міжнародних рейтингових агентств, вітчизняні й іноземні монографічні дослідження, матеріали засобів масової інформації, конференцій, власні аналітичні напрацювання, результати соціологічних досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів. Основні положення дисертації, що містять наукову новизну, полягають у наступному:

вперше:

- обґрунтовано концептуальний підхід до цільового програмування у

сфері регулювання трудової реєміграції в регіоні, який передбачає диференціацію способів ефективізації використання міграційного капіталу в економіці регіону (у розрізі активних і пасивних її форм) та врахування можливих «ефектів рикошету» міграційних процесів у процесі реалізації регіональних програм трудової реєміграції;

удосконалено:

- понятійно-термінологічні основи вивчення процесів трудової реєміграції у регіоні у різних зрізах дослідження категорій і понять (комплексному, векторному, сутнісному, процесному, аксіологічному, системному) та варіативнісного розгляду реєміграції як процесу, явища, фактора і наслідку;

- класифікацію функцій трудової реєміграції, яка, на відміну від існуючих, передбачає виділення базових (мобільна, демовідтворювальна, перерозподільча, економічна, працевзабезпечуюча, соціо- та націотворча) і розширених (інформаційна, стимулююча, селективна, інтеграційна) функцій, що розкривають необхідність сприйняття мігранта як рушія і потенціал розвитку та вказують на потребу збереження з ним тісних соціетальних зв'язків з метою формування цілісного регіону-соціуму;

- типологію механізмів регулювання трудової реєміграції у регіоні з обґрунтуванням модерних їх форм, поточної пріоритетної функціональності, селективного підходу до застосування за інтелектуально-віковим, професійним, фінансовим, статусним і спадковим критеріями;

набули подальшого розвитку:

- наукове обґрунтування значення трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону, що проявляється в управлінському, демовідтворювальному, працересурсному, інвестиційному, інноваційному й соціотворчому аспектах;

- методичні підходи до оцінювання чинників трудової реєміграції, які, на відміну від існуючих, орієнтовані на визначення можливостей її стимулювання у регіоні та охоплюють аналіз міграційних тенденцій і

середовищних умов людської життєдіяльності (демографічний, соціотрудовий аспекти), дозволяють сформувати мотиваційний портрет трудового реемігранта;

- теоретико-прикладні основи інституційного стимулювання трудової рееміграції у регіоні з охопленням державних, науково-освітніх, підприємницьких, громадських, самоорганізаційних інститутів, інституту мігранта та його сім'ї, з обґрунтуванням поточної актуальності та переваг створення міграційних фондів і «срібних університетів».

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці рекомендацій щодо розвитку регіональних систем трудової рееміграції, покликаних підтримувати збереження економічних і соціальних зв'язків з членами соціуму, які перебувають у статусі мігранта. Наукові результати, запропоновані нові теоретико-методичні підходи використовуються у навчальному процесі Національного лісотехнічного університету України при викладанні нормативних курсів «Державне та регіональне управління», «Економіка праці деревообробних підприємств» (акт про впровадження від 20.09.2016 р.).

Матеріали та результати дисертаційного дослідження використано у роботі *Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці* під час проведення комітетських слухань на тему «Закордонне українство: сучасний стан та перспективи» (довідка № 04-35/6-468 (104599) від 01.06.2010 р.); *Львівської обласної державної адміністрації* при підготовці проекту «Програма зайнятості населення Львівської області на 2010-2011 роки» (довідка № 5/20-7724/012-09/6-20 від 02.12.2009 р.); *Постійної комісії Львівської обласної ради з питань планування території, містобудування, архітектури та ЖКГ* при розробці Програми підтримки розвитку малих міст та вдосконалення інвестиційної політики у регіоні (довідка № 122 від 02.11.2010 р.); *Відділу міграційної служби у Львівській та Івано-Франківській областях Державного комітету у справах національностей та релігій України* при підготовці документів на засідання

Колегії при голові Львівської обласної державної адміністрації, а також при обґрунтуванні рішень у процесі оперативної діяльності відділу (довідка № 17-9-118 від 16.06.2010 р.); *Львівського міського центру зайнятості* для роботи з незайнятим населенням, зокрема трудовими реемігрантами, з метою удосконалення політики зайнятості (довідка № 02/3483 від 13.07.2016 р.); практичній діяльності *Комісії Асоціації роботодавців Львівської області* (довідка № 048 від 09.12.2010 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові результати, викладені в дисертаційній роботі, отримано автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ті положення, ідеї та висновки, що є результатом особистих напрацювань здобувача.

Апробація результатів дисертації. Найважливіші матеріали виконаного дослідження апробовані на міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, круглих столах та семінарах: «Повернення... Не обов'язково крок назад» (м. Львів, 27 серпня 2009 р.), «Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні» (м. Львів, 21-25 березня 2011 р.), «Транснаціональні сім'ї як наслідок української трудової еміграції: проблеми та шляхи їх розв'язання» (м. Львів, 22 березня 2012 р.), «Міграційні процеси в Україні: сучасні виклики та регіональна специфіка» (м. Львів, 2-3 жовтня 2012 р.), «Суспільні трансформації і безпека: людина, держава, соціум» (м. Львів, 11 червня 2015 р.), «Наукові економічні дослідження: теорії та пропозиції» (м. Запоріжжя, 1-2 липня 2016 р.), «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття в країнах Європи та Азії» (м. Переяслав-Хмельницький, 31 липня 2016 р.).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження відображені у 17 наукових працях (у тому числі 9 одноосібних), з яких: 2 колективні монографії; 10 статей у наукових фахових виданнях, з них 3 публікації у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз, 1 публікація у науковому періодичному виданні інших держав; 5 публікацій у

матеріалах конференцій. У загальному обсязі опублікованих наукових праць за темою дисертації особисто автору належить 7,18 друк. арк.

Обсяг і структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 209 найменувань на 25 сторінках та 10 додатків на 44 сторінках. Повний обсяг дисертації становить 256 сторінок, з яких 187 сторінок основного тексту. Робота містить 37 рисунків та 13 таблиць.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ТРУДОВОЇ РЕЕМІГРАЦІЇ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

1.1.Трудова рееміграція та її роль для соціально-економічного розвитку: просторовий і соціальний виміри

Еміграція і рееміграція, як специфічні форми територіального переміщення населення, суспільного буття загалом, існували протягом усього періоду розвитку людства. Міграційні переміщення супроводжували всі етапи становлення та занепаду імперій, виступаючи ключовими факторами в процесах колонізації, індустріалізації, націотворення. Нині міграція – це ще й потужна детермінанта розвитку інформаційного суспільства, ознака його прогресивності, оскільки розвиненим державам, як правило, притаманний вищий рівень просторової мобільності населення, що трансформується в міграційні переміщення.

У динаміці міграційних процесів виокремлюють наступні періоди, що відповідають загальноприйнятому поділу розвитку людської цивілізації та визначають так звані міграційні хвилі: міграційні переміщення часів первіснообщинного ладу, міграція в епоху Стародавнього світу, міграція Середньовіччя, Нового та Новітніх часів, у період і після завершення Першої світової війни, під час та після припинення Другої світової війни та в останні десятиліття XX ст. – початок XXI ст. [182, с. 35].

У XX ст. міграційні хвилі відзначалися особливими масштабами, виступаючи важливими детермінантами формування людського досвіду і задоволення потреб, та, разом з тим, приносячи з собою цілу низку ризиків у сфері демовідтворення, функціонування й розвитку соціально-трудоих відносин, збереження й примноження культурних цінностей. У цей час формування національних держав утвердились принципи громадянства й

особистої свободи та виокремились три основні інститути міграції – країна походження, країна призначення та сам мігрант. Зростання різноманіття міжнародних міграційних потоків в умовах сьогодення передбачає розширення аналітичних та інтерпретаційних рамок міграції. Серед них актуалізується нова її форма – *циркулююча*, що спричиняє рееміграційні процеси. І якщо у періоди попередніх міграційних хвиль рееміграція здебільшого була реакцією населення на незадовільні умови в новому середовищі перебування, то сьогодні така форма переміщень усе частіше є ознакою стилю життя, короткотривалого способу задоволення матеріальних потреб чи потреб особистісного розвитку. Дані процеси вітчизняна наука повинна ретельно досліджувати, не оминаючи увагою зовнішню імміграцію, яка теж не так часто попадає в поле вивчення українських науковців.

Рееміграція – це специфічний феномен сучасного періоду розвитку людства. Її можна означити як прояв високої просторової мобільності населення, що характеризується однотипними (дво- чи багаторазовими) міграційними переміщеннями з визначеними проміжками часу (більш детальне визначення сутності рееміграції буде здійснено в §1.3). Її видова різноманітність є значною, однак новітня форматність у нинішньому інформаційному суспільстві розкриває її загальні характеристики – частоту, поєднання з віртуалізованими формами міграцій, вимушене стимулювання державами у відповідності до національних інтересів (рис. 1.1).

Для України характер рееміграції з глобальних тенденцій зазнає певних специфікацій, однак загалом зберігає свою сутність залежно від етапу, на якому перебувала система соціально-трудових відносин. Якщо для попередніх міграційних хвиль просторові переміщення населення набували здебільшого політичного забарвлення, то сучасна міграція громадян України має головно трудовий, а останнім часом і освітній характер [161, с. 131].

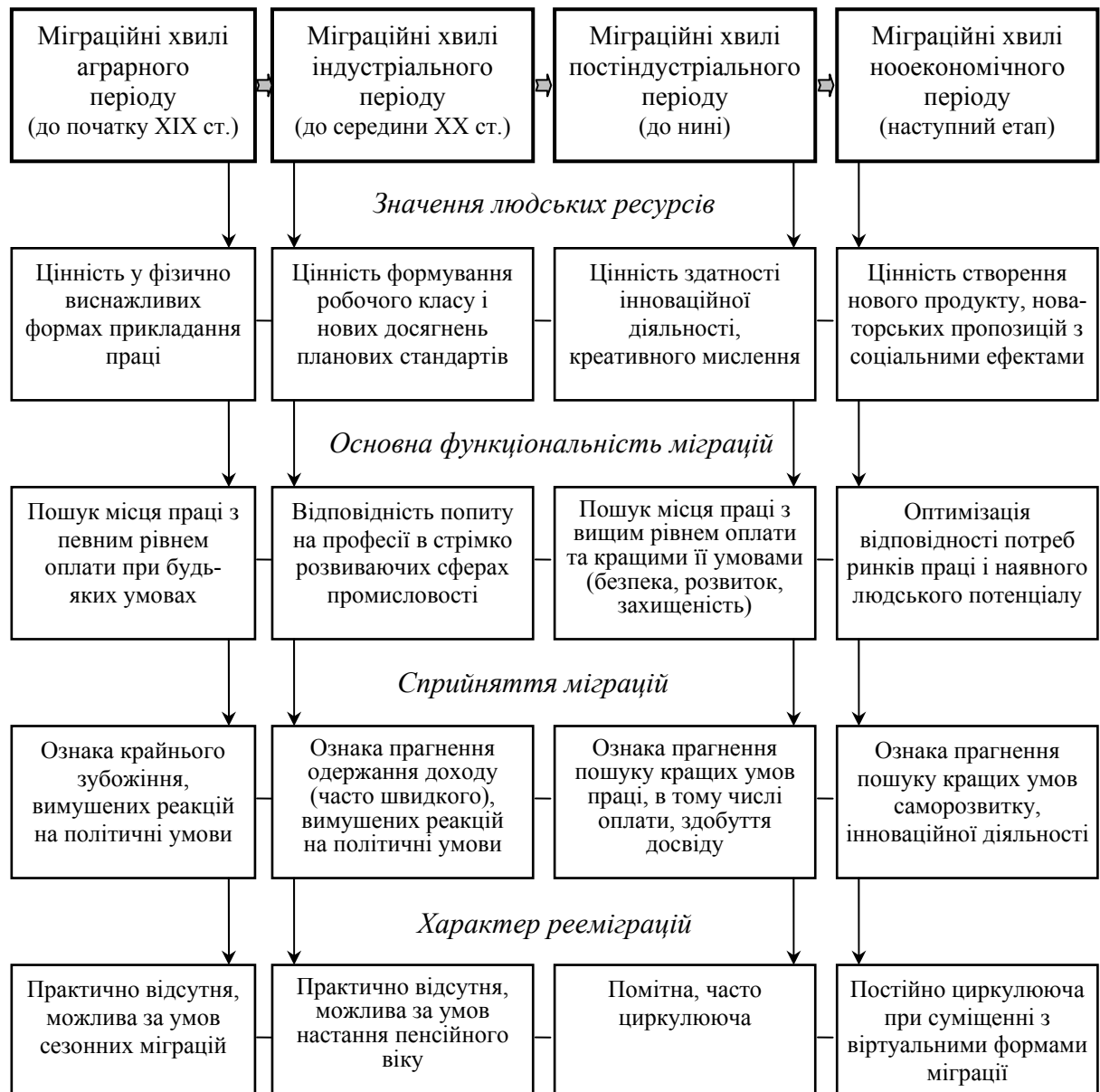


Рис. 1.1. Еволюція сприйняття міграції та рееміграційних процесів

* Джерело: авторська розробка

Надалі для нашої держави постає актуальним розроблення і реалізація нової міграційної політики, яка б враховувала високу динамічність міграції, віртуалізацію її форм та охоплювала модерний інструментарій стимулювання рееміграційних процесів. Такий інструментарій мав би передбачати налагодження циркулюючих міграційних циклів з супроводжуючими їх позитивними ефектами – для особи-мігранта, приймаючого соціуму, соціуму-донора, регіону, держави.

Розуміння еволюції сприйняття міграції та реєміграційних процесів є необхідним з метою комплексного розуміння їх ролі для сучасного суспільства. З часом реєміграція не лише активізувалась, але й набула більш системних ознак, формуючи цілісні територіальні міграційні системи. Це зумовлено реалізацією ефективної міграційної політики багатьма країнами, а також розвитком системи соціально-трудова відносин з формуванням єдиного інформаційного простору та глобального ринку праці. Надалі фахівці очікують бурхливий розвиток нооекономіки, яка передбачає поширення онлайнівської мережевої Інтернет-економіки, економіки знаків (або «кібернетичної економіки») з електронною нервовою системою [17, с. 10]. При такій економічній системі зростатиме кількість віртуальних робочих місць. Тому реєміграція теж набуватиме нових форм. У будь-якому разі реєміграція майбутнього буде звичним процесом з можливістю надшвидкого і комфортного додання відстаней та передбачатиме комбінування з віртуальними формами діяльності людини.

Наразі реєміграція є однією з можливостей, що відповідає принципам гуманізації економіки – з підвищенням творчої змістовності, привабливості, легкості, зростання продуктивної сили праці [143, с. 166]. З одного боку, вона дозволяє людині реалізувати право вибору місця перебування з пошуком кращих умов (при циркулюючій міграції). З іншого боку, можливість реєміграції підкріплює прагнення людини щодо пошуку місця праці з усвідомленням, що при невідповідності умов очікуванням вона завжди може повернутись на батьківщину. Також особа-мігрант завдяки реєміграційним каналам зберігає можливість повернення при формуванні свого міграційного капіталу – практичного досвіду, нових знань, грошових заощаджень.

Реєміграція відіграє різну роль для країн, що перебувають на різному щаблі прогресу. Для найбільш розвинених суспільств реєміграція є ознакою вільного вибору та прояву психоментальних чинників осіб-мігрантів. Для суспільств, що стрімко розвиваються, реєміграція засвідчує прагнення громадян працювати на батьківщині. Для менш розвинених держав

реєміграція часто є ознакою жорсткої імміграційної політики приймаючих суспільств. Для України реєміграція є, як правило, нерегульованою, вибірковою, вимушеною. Тому для нашої держави важливо впроваджувати доктрину селективного стимулювання реєміграції. Необхідно змінювати філософію *сприйняття мігранта – як рушія і потенціал розвитку*. На цьому має базуватись новітня державна міграційна політика за напрямом регулювання реєміграції.

Вплив реєміграції на соціально-економічний розвиток країни, суспільства, регіонів чи окремої особи є неоднозначним. Відомо, що *соціально-економічний розвиток* залежить від соціально-економічної забезпеченості, яка визначається взаємним співвідношенням між кількістю наявних ресурсів і розмірами (якістю) їх використання [78, с. 51]. Людський ресурс постає одним з ключових детермінант сучасного розвитку, а міграція є індикатором ефективності його використання, можливості відтворення і розвитку. Отож, реєміграційний фактор визначає характер покращення середовища попереднього перебування або відповідність його умов іншим специфічним потребам.

Розглянемо більш детально значення реєміграції для соціально-економічного розвитку на різних інституційних рівнях. У концептуальному плані значення реєміграції проявляється у можливості вибору та збереженні цілісності соціуму – на рівні держави і регіонів (табл. 1.1). Відомо, що соціум відображає єдиний суспільний організм, в якому кожен індивід співвідносить свою поведінку з діями інших людей [68, с. 75]. Висока міграційна активність часто є потужним деструктивом збереження цілісності соціуму. Натомість практика реєміграції зберігає комунікаційну культуру в суспільстві, родинні зв'язки та поширює ідеологію цінності кожного індивіда для території-соціуму його походження.

Таблиця 1.1

Концептуальне значення реєміграції для соціально-економічного розвитку на різних інституційних рівнях

№ з/п	Інституційний рівень	Концептуальне значення
1	Особистість	Можливість альтернативи місця перебування з поверненням на батьківщину (разовим чи повторним)
2	Суспільство	Можливість збереження цілісності соціуму, навіть за умов тимчасового територіального розриву
3	Регіон	Можливість залучення міграційного потенціалу в економіку регіону, а також створення умов для повернення мешканців з пропагуванням ідеї цілісного регіону-соціуму
4	Держава	Можливість залучення міграційного потенціалу в економіку країни, а також створення умов для повернення громадян з пропагуванням ідеї цілісної нації

* Джерело: авторська розробка

Дослідження впливу реєміграції на процеси соціально-економічного розвитку в регіональному вимірі слід здійснювати комплексно, розуміючи її місце в *системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону* (рис. 1.2). Реєміграція, перебуваючи у найтіснішому взаємозв'язку з соціально-демографічними та економічними чинниками, водночас має прямі залежності з іншими факторними групами. Так чи інакше реєміграція є фактором, індикатором і наслідком усіх детермінант соціально-економічного розвитку регіону. Це підкреслює необхідність її регулювання в умовах високої міграційної активності регіону.

Концептуальна ідея значення реєміграції для держави, регіону та інших інституційних рівнів формується в ході синергетики численних її прикладних проявів. Їх можна розглядати з різних позицій. Як *детермінанта соціально-економічного розвитку регіону* реєміграція може розглядатись наступним чином:

1. *В управлінському контексті.* Управлінський контекст значення реєміграції передбачає її розгляд як можливості знаходження та вибору заходів впливу на стан зовнішньої та внутрішньої трудової міграції [151, с. 388]. Це дуже важливий зріз розгляду реєміграції як одного із способів

нівелювання міграційних ризиків, що проявляються комплексно та можуть спричиняти демографічну деформацію, соціальну деградацію, екістико-поселенську декомпозицію, економічну дезінтеграцію та інформаційну дезорієнтацію регіону-соціуму [118, с. 165]. Таким чином, управлінський контекст розкриває способи регулювання реєміграції з метою посилення її позитивних впливів на різні параметри соціально-економічного розвитку;



Рис. 1.2. Система забезпечення регіонального соціально-економічного розвитку та місце в ній реєміграції

* Джерело: авторська розробка

2. У демовідтворювальному контексті. В умовах поглиблення світової демографічної кризи міграційні процеси дедалі частіше стають чинниками соціально-економічного розвитку окремих держав і регіонів [130, с. 197]. Багато держав позитивно відносяться до імміграції за селективним підходом (для прикладу, заохочують до імміграції громадян України владні структури Польщі). Сьогодні в Україні ми спостерігаємо тенденції до компенсації

еміграційних впливів економічно активного населення імміграцією осіб переважно азійського походження, що чинить істотний негативний вплив на якісний склад населення України [99, с. 193]. Відтак рееміграція може стати одним з напрямів демовідтворення населення, зокрема окремих просторових утворень, як от гірські сільські території, малі міста тощо;

3. *У працересурсному контексті.* Даний зріз вивчення рееміграції демонструє її безпосередній вплив на економічні процеси в результаті використання міграційного потенціалу. Основна економічна функція міграційної мобільності населення полягає у територіальному перерозподілі робочої сили в залежності від попиту та пропозиції на ринку праці. Очевидно, позитивний економічний ефект може бути досягнутий за умови, коли «надлишок» людських ресурсів переміщується в регіон, який має в ній потребу. Таким чином, рееміграція може відігравати важливу роль у регульованому перерозподілі людських ресурсів – так званому, просторовому трудовотенційному балансуванні [176]. Окрім того, її значення для соціально-економічного розвитку є особливо великим при поверненні висококваліфікованих кадрів. Як пише Р. Стаканов, висококваліфікована рееміграція може бути корисною для України як вагомого постачальника робочої сили закордон [154, с. 39];

4. *В інвестиційному контексті.* Реемігранти (реальні і потенційні) – це потужні донори регіональної економіки. Інша річ, що часто їхні грошові перекази спрямовуються в пасивні форми – на купівлю споживчих товарів, піднімаючи таким чином рівень цін. Сильний вплив капітал мігрантів в Україні має на вартість освітніх послуг. Значення рееміграції для соціально-економічного розвитку регіону значно посилюється, якщо її ресурс (людський, фінансовий, знаннєвий) вкладається в активні форми економіки – підприємництво, самозайнятість, купівлю цінних паперів тощо. В інвестиційному контексті значення рееміграції слід досліджувати з використанням категорії «міграційний капітал», про що буде йти мова нижче;

5. *В інноваційному контексті.* Даний зріз розкриття значення реєміграції передбачає визначення її впливу на процеси інноваційного розвитку регіону. Зрозуміло, що в окремих випадках реємігранти сприяють трансферту технологій, знань та зворотнім інвестиціям [49, с. 5]. Як пише Л. Курій, реєміграція сприяє трансферу знань, технологій, інвестуванню сформованого за кордоном людського потенціалу до місцевої економіки завдяки: передачі технологій, що здійснюється через неосяжні форми, виходячи за межі національних кордонів; міжнародним науково-технічним взаємозв'язкам, що налагоджуються під час реєміграції науковців, вчених і висококваліфікованих спеціалістів та зумовлюють розширення спільної наукової діяльності із зарубіжними колегами, трансфер знань і ноу-хау [56, с. 39]. Посилення інноваційного значення реєміграції вимагає селективного підходу та вибіркового її стимулювання для окремих професійних груп, зокрема які відзначаються найвищим рівнем інноваційності: 1) тих, що є основними рушіями суспільних інновацій, а це вчені, педагоги, журналісти, прогресивні громадські і політичні діячі [120, с. 31; 185, с. 429]; 2) тих, що є рушіями інновацій в економіці, а це працівники таких знаннємістких сфер, як енергетика, медицина, біотехнології, електротехніка, радіотехніка, електроніка, оптоволоконна техніка, інформаційні технології, робототехніка та інші [3, с. 70];

6. *У соціотворчому контексті.* Даний зріз розгляду значення реєміграції для соціально-економічного розвитку регіону дуже тісно корелює з її концептуальним значенням (див. Табл. 1.1). Реєміграція є стратегічною детермінантою формування суспільної єдності. Як показує досвід України, наміри реєміграції помітно зростали в революційні періоди. Однак, зі слів директора Центру демографічних і соціоекономічних досліджень українців у США при Науковому товаристві імені Шевченка у Нью-Йорку О. Воловини, трапляється, що люди повертаються в Україну, хочуть створити тут бізнес, але, переконавшись, що не мають жодної перспективи, знову їдуть назад [169]. Такі практики є руйнуючим деструктивом суспільної єдності та

вимагають негайного виправлення. Щоб забезпечити позитивний вплив реєміграції на формування суспільної єдності важливо розуміти, що реємігрантам притаманна більша вираженість депресивної симптоматики, яка, за висновками вчених-медиків, є проявом фрустраційних тенденцій, зневіри, розчарування, необхідності адаптуватися у важких соціально-політичних та економічних умовах сьогодення [8, с. 29]. Через те вкрай важливими є ґрунтовні дослідження особливостей психоемоційного стану та розробки відповідних профілактичних і лікувальних програм для реємігрантів [8, с. 27]. Отож, реєміграція тоді буде мати позитивний вплив на процеси соціотворення, коли особи, що повернулись, будуть відчувати позитивне відношення до них з боку місцевих мешканців, а також підтримку владних і суспільних структур – у плані психоемоційної адаптації та можливостей інтеграції свого міграційного потенціалу (як знань, так і коштів).

З виділених зрізів розгляду значення реєміграції робимо висновок, що вона може спричиняти як позитивний, так і негативний вплив на процеси соціально-економічного розвитку. Аналізуючи трудову реєміграцію через призму регіональних потреб, варто відзначити, що повертаючись у регіон походження, реємігранти можуть посилити напругу на ринку праці. Разом з тим, за умови успішної реалізації емігрантського досвіду, вони можуть зайняти особливу нішу в регіональній структурі зайнятості. Двояка наслідковість реєміграції вимагає регульованості відповідних процесів. Відтак основними умовами позитивного впливу реєміграції має бути її регульованість, систематичність і селективність.

Кожен зріз розгляду значення реєміграції для соціально-економічного розвитку регіону передбачає оцінювання *інтеграції здобутого міграційного потенціалу*. Вклад мігрантів у розвиток регіону їх походження складається з комбінації ресурсів, що передаються на батьківщину під час перебування за кордоном, а також благ, які реємігранти привозять з собою, повертаючись в регіон походження. Для досягнення цілей регіональних стратегій соціально-

економічного зростання поряд з фінансовим капіталом зростає роль таких чинників, як досвід, освіта, технології, знання, навички, спосіб мислення, соціальні зв'язки, здобуті під час міграції. Особливу нішу в розвитку регіону посідає підприємницька ініціатива реемігрантів. Досвід, здобутий трудовими мігрантами за кордоном, вартує глибинного аналізу для кращого розуміння принципів творення та функціонування світового ринку праці, ринкових ідей та підприємницької свідомості.

В умовах глобалізації та інтеграції національних економік, а також формування транскордонних ринків праці міжнародна трудова міграція стала невід'ємною частиною світової економіки. Масштаби грошових переказів мігрантів на батьківщину динамічно зростають. Експерти оцінюють їх як друге за величиною джерело надходжень капіталу для країн, що розвиваються, після прямих іноземних інвестицій [164, с. 156]. В європейських державах активно проводяться дослідження надходжень міграційного капіталу та його впливу на національні економіки. Глобальні звіти та регіональні дослідження міжнародних організацій (Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції, Світового банку та ін.) містять цілі розділи, присвячені міграційному капіталу. В Україні ж, незважаючи на те, що вона входить до 7-ми країн, які є найбільшими донорами робочої сили у світі, заходи регулювання, зокрема стимулювання, рееміграції практично не проводяться. В ідеології державної міграційної політики поки не викристалізувалось розуміння, що зворотний рух міграційного капіталу і, особливо, його розміри приховують значний економічний потенціал для країни походження трудових мігрантів [140].

Інтеграція міграційного потенціалу реемігранта передбачає залучення його міграційного капіталу та розвиток інших потенційних характеристик у ході адаптації до середовищних умов регіону походження. *Міграційний капітал* – це соціально-економічна характеристика, яка використовується для позначення запасів економічних ресурсів (земля, машини, споруди, сировина,

професійні навички та знання), що генерують потік благ (товарів та послуг) у часі, та які є результатом міграційної активності населення.

На даний час існують три підходи до концепції міграційного капіталу. Так, за першим підходом міграційний капітал – це доходи мігрантів, які за мінусом витрат на їхнє перебування в країні працевлаштування чи перебування, скеровуються на батьківщину та використовуються для підвищення економічного та соціального рівня життя рідних і близьких, розвитку певних регіонів та країн загалом [13, с. 38]. Тобто перший підхід звужує розгляд міграційного капіталу суто до одержаних доходів мігранта.

Другий підхід (методика МВФ) обґрунтовує, що в основі міграційного капіталу покладено грошові перекази, які слід визначати як суму трьох компонентів, зокрема переказів мігрантів, оплати праці працівників (пересилання коштів за виконану роботу нерезидентами країни на рахунки найманих працівників у банках їх батьківщини), а також трансфертів, пов'язаних з міграцією (еквівалент вартості майна, яке мігрант транспортує при переміщенні) [13, с. 39].

Третій підхід орієнтований на те, що в сучасних умовах важливою складовою міграційного капіталу є знання (отримані завдяки академічній мобільності викладачів та студентів з отриманням міжнародних стипендій, участі у грантових проектах тощо), інформація та інтелектуальна власність (патенти), які збільшують його обсяги, а, отже, вимагають спеціальних методик оцінювання. Даний підхід є доволі глибинним, однак його недоліком є труднощі об'єктивного оцінювання обсягів міграційного капіталу.

Трудовим мігрантам характерний високий рівень ощадливості під час перебування за кордоном, відповідно значна частина зароблених коштів витрачається в країні походження або членами емігрантських сімей, або ж самими реемігрантами після повернення.

Згідно з дослідженнями грошових переказів українських трудових мігрантів, структура використання коштів наступна: найбільша їх частка припадає на задоволення щоденних потреб, будівництво чи придбання

житла, оплату рідним і близьким навчання на батьківщині [40; 139]. Витрати коштів мігрантів на задоволення щоденних потреб членами їх сімей створюють додатковий попит, а зростання споживання збільшує, в свою чергу, доходи бюджетів через сплату прямих і непрямих податків [13, с. 200-201]. За умов незначного державного фінансування системи соціального захисту, освіти, будівництва та інших галузей міграційний капітал є одним із вагомих чинників людського розвитку. При цьому домогосподарства самі визначають напрямки витрат отриманих коштів і, що важливо, міграційний капітал не створює ні в найближчій, ні в довгостроковій перспективі жодних зобов'язань як для мігрантів, так і для отримувачів переказів [13, с. 159; 103, с. 115]. Особливо зростає роль міграційного капіталу в умовах економічної рецесії, коли інвестиційні потоки, як правило, зменшуються, тоді як перекази мігрантів якщо не збільшуються, то залишаються на тому рівні, що й були. Дана тенденція є закономірною, так як мігранти намагаються підтримати свої родини у важкі часи. З цієї причини не відбулось очікуваної хвилі трудової реєміграції у 2009-2010 роках, і вряд чи можна сподіватись на повернення українських мігрантів доти, доки видатки на освіту, охорону здоров'я та соціальний захист будуть розглядатися не просто як витрати бюджетних коштів, а як соціальні інвестиції, що у поєднанні з необхідними реформами можуть суттєво вплинути на розвиток України. Проте слід зазначити, що роль міграційного капіталу для людського розвитку є неоднозначною. Фінансові перекази мігрантів, які є потужним додатковим джерелом національного бюджету України, стають водночас надзвичайно небезпечним «замінником» стосунків «батьки-діти». Молодь працездатного віку втрачає мотивацію до розвитку, пошуку роботи на батьківщині та фінансової незалежності. Представники цього покоління часто переконані, що заробити гроші можна лише за кордоном, таким чином формуючи наступну хвилю потенційних мігрантів.

В контексті дослідження впливу міграційного капіталу на систему соціально-економічного розвитку варто зазначити, що в Україні проблемою є

недооцінювання підприємницького потенціалу трудових мігрантів та членів їх родин, що залишилися на батьківщині. Реємігранти, котрі займалися підприємництвом за кордоном, як правило, не схильні продовжувати робити це після повернення через незадовільні умови ведення бізнесу в Україні [105]. Таким чином, втрачається фінансовий ефект від потенційної підприємницької діяльності реємігрантів.

Міжнародний досвід свідчить, що міграційний капітал виступає потужним додатковим джерелом надходжень державного і місцевих бюджетів. За умови розробки та впровадження продуманої, системної та ефективної міграційної політики, зокрема встановлення сприятливого режиму ведення бізнесу трудовими реємігрантами та членами їх сімей, міграційний капітал є потенційним генератором розвитку внутрішніх капіталовкладень для української економіки.

Значення міграційного капіталу для розвитку українських домогосподарств, регіонів та держави в цілому поза сумнівами. Проте для подолання негативних наслідків потоків грошових переказів мігрантів та посилення позитивного впливу на людський, економічний і соціальний розвиток необхідно є розробка та впровадження продуманої, системної та ефективної міграційної політики. На нашу думку, це вимагає наступних кроків: здійснення комплексних інституційних реформ; розробка чітко сформульованої законодавчої бази; розвиток фінансового сектору, доступних та недорогих мереж переказу коштів мігрантів; заохочення до відкриття власної справи реємігрантами, зокрема через розширення кредитування малого і середнього бізнесу. Дані дії повинні базуватись на результатах наукових досліджень у сфері трудової міграції і міграційного капіталу. Особливу увагу слід звернути на позитивний досвід регулювання визначених питань європейськими державами.

Важливим чинником у системі соціально-економічного розвитку є нові, складніші форми капіталу із значним економічним потенціалом, зокрема *людський капітал*. Людський капітал є складовою частиною суспільного

капіталу та потребує інвестицій (як з боку індивіда, його сім'ї, так з боку держави). Вплив міграції на людський капітал може бути як позитивним, так і негативним. Він детермінується віком мігрантів, їх освітнім рівнем, правовим статусом, видом виконуваних за кордоном робіт, а також тривалістю перебування. Вагомими складовими людського капіталу є здоров'я та освіта. Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні продовжити працездатне життя людини, і, як наслідок, функціонування людського капіталу, що має властивість «зношуватись». Стан здоров'я, як природний капітал, складається із спадкової частини та набутої [173]. Нелегальний статус мігрантів не лише ускладнює доступ до якісного медичного обслуговування, але й негативно впливає на спосіб життя заробітчан (до чинників, що визначають стан здоров'я, належить також правильне, збалансоване харчування, відповідні умови проживання та праці, можливість займатись спортом тощо). Водночас грошові перекази реемігрантів часто використовується для покращення стану здоров'я членів їх сімей, котрі залишились на батьківщині, таким чином інвестуючи в людський капітал країни походження.

Перебуваючи в приймаючій країні, мігранти примножують свій людський капітал різною мірою. Деякі дослідники вказують на зв'язок між первісним людським капіталом і отриманим під час міграції, а також наголошують, що навички і досвід, отримані в країні перебування, дозволяють реемігрантам збільшити віддачу від свого людського капіталу на батьківщині [203]. Характерно, що згідно з емпіричними дослідженнями, зростання доходів і, відповідно, заощаджень реемігрантів має два піки – перший за певний проміжок часу після приїзду в країну призначення і другий після повернення в країну походження [189].

У розрізі концепції людського капіталу знаковим є аналіз віку та освіти реемігрантів. Згідно з даними досліджень відсоток осіб, що повертаються на батьківщину, є вищим серед молоді та пенсіонерів [203]. Так, для європейських країн відсоток рееміграції висококваліфікованих мігрантів є

вищим середнього, у США менш кваліфіковані іммігранти (з рівнем освіти нижче середнього) і особи з вищою освітою повертаються в країну походження частіше, ніж іммігранти з проміжним рівнем освіти. Очевидно, для розвитку регіону економічно та соціально обґрунтованою є рееміграція тих категорій трудових мігрантів, що володіють найвищим інтелектуально-трудоим потенціалом. Молодим людям, яким, як правило, характерні такі риси, як підвищена мобільність, ініціативність, сміливість у прийнятті рішень, активність, міграція дає поштовх до накопичення людського капіталу. Інноваційний потенціал мігранта, під яким розуміємо знання, навички, норми поведінки людини, закріплені в мотивах, що спрямовані на позитивне сприйняття новацій, а також готовність і здатність брати участь, сприяти або не протидіяти реалізації новацій, у результаті міграції зростає [118, с. 351]. Працівників з іноземним досвідом роботи, інноваційними навиками та новими ідеями в сфері менеджменту, знанням мов цінують більше, що стимулює молодь до самовдосконалення для підвищення своєї конкурентоздатності. Економічний ефект від нових навиків та знань належить не тільки трудовим реемігрантам та їх працедавцям, а й поширюється на ціле суспільство, спричиняючи випереджувальний розвиток економіки, зростання її інноваційної та інтелектуальної компоненти [24]. Виходячи з мети нашого дослідження, варто зазначити, що саме на рівні регіонів можливе виокремлення комплексу оптимальних умов для формування та використання людського капіталу з метою зниження його втрат на загальнодержавному рівні [14, с.192].

Окрім фінансового та людського капіталу реемігрантів, не менш важливим для макроекономічного зростання регіону є *соціальний капітал*. Поняття «соціального капіталу» – порівняно новий концепт у науковій літературі. Він виступає продуктом суспільних взаємодій і включає в себе наступні компоненти: соціальні мережі, довіру, соціальні норми та цінності, громадську (політичну) участь, відчуття спільності, соціальну інтеграцію [150]. Уособлюючи водночас економічну та неекономічну природу,

соціальний капітал, на відміну від фізичного, характеризується невичерпністю.

У науковій літературі під соціальним капіталом мігрантів розуміють, як правило, соціальні мережі, в основі котрих – родинні, дружні, робочі та інші міжособистісні контакти між мігрантами та немігрантами. Вплив міграційних переміщень на соціальний капітал є неоднозначним. Накопичення соціального капіталу спрощує доступ до інших видів благ, а міжнародні контакти як складова соціальних мереж виступають стратегічним каналом передачі знань, інформації, новітніх технологій.

Вагомими з точки зору аналізу впливу трудової реєміграції на соціально-економічний розвиток регіону є дослідження взаємозв'язків між міграційними переміщеннями, соціальним капіталом та розвитком малого і середнього бізнесу. З результатів досліджень випливає, що міграційні процеси, сприяючи накопиченню фінансового та людського капіталу, разом з тим послаблюючи соціальний капітал, все ж таки загалом мають позитивний вплив на підприємницьку ініціативу, завдяки чому реємігранти частіше відкривають власну справу, ніж немігранти [209].

Міграційні переміщення породжують проблеми руйнування соціального капіталу через вилучення мігрантів з економічного, політичного та соціального життя суспільства. За період відсутності реємігрантів змінюються умови ведення домашнього господарства та бізнес-середовища, соціальна інфраструктура тощо. В осіб, які певний період часу перебували за кордоном у статусі трудового мігранта, змінюється світогляд, здійснюється переосмислення життєвих цінностей та спостерігається зміщення орієнтирів саморозвитку. Після повернення на батьківщину індивід, як носій людського капіталу, потребує певного часу для налагодження (набуття) соціальних зв'язків. Держава (домінантно через місцеві органи державної влади) повинна бути зацікавлена в успішній адаптації таких осіб з недопущенням їх соціальної ексклюзії та втрати інтелектуально-трудоного потенціалу, в тому числі набутого за кордоном.

Важливим у контексті вивчення міграційних процесів є аналіз причин, з яких лише частина реемігрантів спрямовані на зміну соціально-економічного контексту після повернення в країну походження. Значну роль для успішної рееміграції та подальшої реадаптації відіграє процес приготування до повернення, що вимагає певного часу, ресурсів (як матеріальних, так і нематеріальних), готовності самого мігранта.

Згідно з дослідженнями, найвищим рівнем готовності до повернення характеризуються трудові реемігранти, термін перебування за кордоном яких становить у середньому від 4 до 15 років [192]. Більшість з них отримали статус резидента в приймаючій країні, при чому можуть після повернення зберігати даний статус для транскордонної мобільності. Певні реемігрантські проекти на батьківщині виникають як результат державних програм сприяння процесу рееміграції та супроводжуються створенням вільних економічних зон у країні походження для залучення прямих іноземних інвестицій і бізнес-реемігрантів.

Найнижчим рівнем готовності до повернення характеризуються реемігранти, котрі не планували повертатись узагалі, проте були змушені це зробити, наприклад, внаслідок депортації. Слід зазначити наступний причинно-наслідковий зв'язок – трудові мігранти будуть більш схильними до повернення в державу походження за умови позитивних соціально-економічних змін. У свою чергу концентрація людського та фінансового капіталу внаслідок рееміграції є стратегічним фактором розвитку регіону.

Отже, вивчення значення процесів трудової рееміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону, суспільства, держави доводить неоднозначність таких детермінацій. Їх характер залежить від регульованості, селективності та систематичності рееміграційних переміщень. Кожен регіон, виходячи зі своєї економічної, демографічної, соціокультурної ситуації, повинен визначати власні пріоритети рееміграції, розуміючи ті додаткові можливості, які даний процес дає для їх розвитку. Необхідно розуміти, що мігрант впливає на економіку регіону та його соціум

не лише через пасивні форми інвестицій свого капіталу, за сприятливих умов – його вкладення в активні форми бізнесу. Кожен реемігрант – це ланка соціальної єдності та рушій змін. Щоб цього досягти, важливо на рівні держави, регіонів і територіальних громад утверджувати нову ідеологію потенціалу мігранта, в якій рееміграція повинна займати чільне місце.

1.2. Теоретико-методичні засади дослідження процесів трудової рееміграції у регіоні

Дослідження проблем міграції населення як багатовимірного просторово-часового феномену та суспільного процесу знаходяться на межі різних наукових шкіл, доктрин і теорій та пов'язано з інтересами різних суспільних дисциплін (економіки, соціології, демографії, політології та ін.), тому вимагає системного бачення і ґрунтується на застосуванні міждисциплінарного підходу. Так само і дослідження гносеологічних, парадигматичних аспектів рееміграції здійснюється з використанням різних способів наукового пізнання [118, с. 28]:

- соціологічний, що акцентує увагу на соціальних відносинах, розглядаючи соціальні мережі як вагомий фактор міграційної активності населення, пояснює різні моделі адаптації реемігрантів;

- економіко-ресурсний, який аналізує міграційні переміщення з позиції витрат-вигод на рівні індивіда та забезпечення національних і регіональних економік робочою силою;

- демографічний, що вивчає вплив міграції загалом та рееміграції зокрема на демографічні характеристики населення (стать, вік, освітній рівень, рід занять тощо);

- політико-правовий, за якого актуалізується роль держави в управлінні рееміграційними потоками, міграція розглядається з позиції інституцій суверенітету та громадянства;

- синтетичний (змішаний), що використовує різні підходи в сукупності.

Підходи до вивчення реєміграційних процесів у своїй методологічній основі доповнюються численними теоретичними положеннями. Питанням міграційних переміщень населення присвячено багато наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених. Існує значна кількість теорій, котрі пояснюють мотиви, причини і наслідки трудової міграції та реєміграції як її складової – як для світового господарства загалом, так і для держав, регіонів донорів та реципієнтів робочої сили зокрема.

Ознайомлення з теоріями трудової реєміграції є важливим кроком на шляху визначення місця реєміграційних процесів в системі соціально-економічного розвитку регіону та розробки ефективного механізму державного регулювання трудової реєміграції в Україні.

Одним із перших напрямків розвитку західноєвропейської науки, що розглядав міжнародну міграцію робочої сили, був *меркантилізм*. З позиції меркантилізму, при виявленні взаємозв'язку між багатством країни (на той час володінням монетарними металами, золотом та сріблом) та економічним розвитком пріоритет повинен надаватись максимально вигідному залученню іноземних працівників, при цьому обмежуючи чи навіть забороняючи еміграцію своїх громадян [73, с. 295]. Положення меркантилізму для обґрунтування процесів реєміграції окрім того дуже важливі з позиції залучення їх міграційного капіталу. Як відомо, одним з ключових положень ідеології меркантилізму є розгляд багатства як того, що може бути реалізованим і справді реалізується в грошах [148, с. 228]. Таким чином, меркантилістичний підхід підкреслює значущість капіталізації міграційного потенціалу після повернення, неприпустимості його втрат. Також вчення меркантилістів є важливими з позиції обґрунтувань пріоритетів використання міграційного капіталу – як грошових переказів, так і знань та навиків у сферах прикладання праці.

Представники *класичної школи* (А. Сміт, Д. Рікардо) відокремлювали міжнародну і внутрішню міграцію та підкреслювали взаємозв'язок між

експортом капіталу та робочої сили. Так, А. Сміт вважав, що передумовою подолання бідності та економічного розвитку країни є вільних рух товарів, капіталу та робочої сили [88, с. 57-58].

Слід відзначити *мальтузіанську школу*, що виникла в той на основі теорії народонаселення та визначала причину бідності у співвідношенні темпу приросту населення до темпу приросту необхідних життєвих благ. Так, Т. Мальтус стверджував, що зростання кількості населення без стримувальних факторів відбувається в геометричній прогресії, в той час як природні харчові ресурси, необхідні для цієї кількості населення збільшуються в арифметичній прогресії [73, с. 297].

Однією з найбільш популярних концепцій пояснення міграційних процесів вважається *неокласична економічна теорія*. Згідно з нею міжнародна міграція спричинена економічною нерівністю між країнами, зокрема різницею попиту та пропозиції на робочу силу і, відповідно, рівнем заробітних плат. Дана теорія розглядає заробітну плату як ключовий чинник виштовхування в регіонах походження мігрантів та тяжіння в регіонах прибуття, що визначає рух робочої сили [76, с. 16]. Із підвищенням мобільності в регіонах-донорах трудових мігрантів поступово зменшується різниця між рівнями заробітної плати і, відповідно, зникають стимули для міграції. У такий спосіб здійснюється саморегулююча функція ринку праці [115, с. 72].

Неокласичний економічний підхід пояснює міграційні процеси на двох рівнях. Макрорівень розглядає переміщення з країн з надлишковою робочою силою в регіони з недостатньою пропозицією на ринку праці. На мікрорівні міграційні потоки між країнами визначаються як сума індивідуальних переміщень. Рішення про здійснення міграції приймаються особою з розрахунком, що вигоди від міграції перевищать витрати, пов'язані з нею. При чому неокласичний економічний підхід зазвичай зосереджує увагу на монетарних компонентах, недооцінюючи вплив нематеріальних аспектів, зокрема психологічних, культурних, соціальних [76, с. 17].

Реєміграція згідно з даною концепцією розглядається як результат невдалої еміграції, а реємігрантські потоки включають в себе трудових мігрантів, котрі невірно розрахували витрати на поїздку і/або не скористались можливістю вищого заробітку в регіоні-реципієнті. На стадії прийняття рішення про переміщення потенційні емігранти можуть недооцінювати витрати на проживання, зокрема вартість житла, труднощі у вивченні мови приймаючої країни та входження в нову культуру, отримання чи підтвердження професійної кваліфікації, можливості забезпечення своїх прав та свобод тощо [19, с. 51; 102, с. 202]. Відповідно, якщо первинні очікування залишились невиннованими, індивід повертається в регіон походження, при цьому знання та навики, отримані поза межами батьківщини, часто виявляються не затребуваними.

Нова економічна теорія міграції виходить з того, що рішення про міграційні переміщення приймаються не окремими індивідами, а колективно членами сім'ї. Це зумовлено тим, що вона допомагає дещо знизити ризик бідності [57, с. 24]. Домогосподарства для утримання належного рівня добробуту намагаються диверсифікувати власні ресурси робочої сили подібно до того, як інвестор формує інвестиційний портфель. Одні члени родини можуть працювати на місцевому ринку праці, тоді як інші, згідно із спільним рішенням, вдаються до трудової міграції.

Метою виїзду на роботу за кордон є не тільки максимізація очікуваного доходу, але й мінімізація ризиків, пов'язаних з недостатнім розвитком у регіоні походження мігрантів ринків праці, страхування, ф'ючерсів і кредитів [77, с. 137]. При цьому зменшення ризиків для сім'ї може бути більш вагомим стимулом для міжнародної міграції, ніж існуюча різниця в заробітній платі. Прихильники нової економічної теорії міграції підкреслюють взаємозв'язок міжнародної трудової міграції з розвитком країни та регіону походження мігрантів: високий рівень економічного розвитку може виступати стимулом міжнародної міграції, оскільки несе в собі додаткові можливості для інвестування у місцеву економіку.

Нова економічна теорія міграції розглядає рееміграцію як логічний крок задля досягнення мети домогосподарства. Згідно з дослідженнями відправників грошових переказів, наявність подружжя на батьківщині підвищує рівень зайнятості та ймовірність рееміграції [192]. Повернення на батьківщину є частиною продуманої стратегії домогосподарства, що спонукає мігрантів не тільки прикладати більше трудових зусиль та заощаджувати більше коштів, ніж місцеві працівники, а також опановувати нові вміння та навички. Відповідно до нової економічної теорії міграції мігранти виїжджають за кордон з метою працевлаштування на певний проміжок часу, доки не отримають бажаного доходу. Такий спланований проект міграції впливає на поведінку мігрантів у приймаючому суспільстві, а також на їх професійний розвиток.

Неокласична економіка та нова економічна теорія трудової міграції різняться тим, що позиціонують протилежні підходи до інтерпретації рееміграції. У той час, як прихильники неокласичної економіки стверджують, що індивіди мігрують з метою максимізації доходу, рееміграція розглядається як невдача. Нова економічна теорія трудової міграції розглядає даний процес як переміщення на тимчасовій основі для досягнення своїх цілей, а повернення на батьківщину – як логічне завершення частини життєвого циклу. Термін перебування за кордоном визначається з врахуванням потреб домогосподарства.

Недоліками обох теорій (неокласичний підхід і нова економіка трудової міграції) є те, що вони фокусують увагу на фінансових та економічних факторах, проте не пояснюють яким чином грошові перекази та накопичений людський капітал будуть використовуватись у регіоні походження реемігрантів. Крім того, дані концепції детально розглядають мотивацію реемігрантів, проте не описують процес організації повернення мігрантів та їх адаптації на батьківщині.

Теорія людського капіталу, як і неокласична економічна теорія, розглядає причини рееміграції на мікрорівні, виходячи із системи «витрат-

вигод». Проте дана концепція, окрім економічних, фокусує увагу на інших видах ресурсів, об'єднаних поняттям людського капіталу, що включає в себе певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, які цілеспрямовано використовуються в тій чи іншій сфері економічної діяльності [23, с. 98]. Як особлива форма капіталу людський капітал більш вразливий до мінливих умов ринку праці, досить складно піддається диверсифікації та невіддільний від його носія [15, с. 25]. Фактично теорія людського капіталу – це обґрунтування соціально-економічних процесів, які відбуваються при формуванні й розвитку людського капіталу, організації використання людських ресурсів, людського потенціалу в процесах проведення суспільного багатства, створення й присвоєння доходів різними соціальними групами людей [100, с. 300].

У межах даного підходу кожна людина розглядається як продукт цілого ряду інвестицій, зокрема в освіту, кваліфікацію, здоров'я. Аналогічно фінансовому капіталу, що мігрує в пошуках найбільш вигідного вкладення з метою отримання найвищого рівня прибутку, кожна одиниця людського капіталу прямує туди, де розраховує на найбільшу віддачу. При цьому сам факт міграції розглядається, як правило, як додаткове вкладення в людський капітал, так як досвід роботи за кордоном якісно змінює робочу силу, носієм якої є мігрант [74, с. 39]. Тривале перебування в країні з вищим рівнем соціально-економічного розвитку, аніж в державі походження, сприяє розвитку ринкової свідомості, засвоєнню цінностей та норм цивілізованого суспільства [138, с. 258]

В якості різновиду людського капіталу, що формується за допомогою інвестицій і приносить віддачу, також можуть виступати *соціальні зв'язки*. Міграційні мережі, що формуються на основі міжособистісних стосунків між мігрантами та немігрантами в країнах (регіонах) походження та призначення, є важливою темою в дослідженні міграцій [76, с. 19]. Згідно з концепцією міграційних мереж перші потоки мігрантів несуть більші витрати на переміщення (зокрема, витрати на переїзд та влаштування, зусилля на пошук

інформації, психологічний дискомфорт), полегшуючи і стимулюючи процес наступних хвиль міграції. Як тільки число мігрантів сягає *критичної межі*, ймовірність міграції підвищується, починається додаткове переміщення, яке, у свою чергу, розширює нові мережі: тобто коли механізм міграції вже запущений, соціальні мережі самі стають однією з причин міграції за рахунок зниження ризиків і втрат, пов'язаних з переїздом. У міру того як міжнародна міграція інституціоналізується через формування та поширення мереж, обсяги міграційних потоків стають менш залежними від чинників, що на початку викликали переміщення. Урядам держав, населення яких задіяне в міграційних процесах, досить складно керувати міграційними потоками, коли вони почалися, так як процес формування мережі в значній мірі їм не підконтрольні [182, с. 128].

Теорія міграційних мереж розглядає реемігрантів як носіїв матеріальних та нематеріальних ресурсів [192]. Важко визначити вплив цих компонентів на прийняття рішення про повернення апріорі, проте їх необхідно враховувати, аналізуючи перебіг рееміграції. Соціальні структури підвищують доступність ресурсів та інформації, необхідних як для еміграції, так і для повернення в регіон походження. Відповідно склад мереж, що налічують безліч соціальних структур, а також конфігурація зв'язків між їх членами, мають важливе значення для вивчення процесу рееміграції. Реемігранти, згідно з даною концепцією, перебуваючи на батьківщині, підтримують зв'язок із своїм колишнім місцем перебування за кордоном. Проте варто зазначити, що участь у соціальних мережах не є неодмінним атрибутом переміщень індивідів, так як мережі є вибірково організованими (наприклад, при церкві), і вимагають добровільної участі мігрантів та згоди інших членів структури.

Концепція міграційних систем базується на системному підході, сфокусована одночасно на факторах мікро- і макрорівня та являє собою спробу об'єднати різноманітні теорії міжнародної міграції. Ключовою проблемою є дослідження стійких міграційних потоків між країнами

походження та призначення. Міжнародна міграційна система складається з певної сукупності держав (регіонів) донорів та реципієнтів мігрантів. При цьому географічна близькість сприяє формуванню різного роду взаємовідносин між країнами, хоча це не є обов'язковою умовою. Міграційні системи не є сталими об'єднаннями, країни-учасники можуть приєднуватись або виходити з них, залежно від соціально-економічних потреб, політичних чинників тощо. Дана концепція є основоположною при обґрунтуванні пріоритетів стимулювання рееміграційних процесів відповідно до регіональних та особистісних потреб.

Концепція економіки сімейної міграції пояснює причини та напрямки міграційних процесів з точки зору сім'ї. Висувається гіпотеза, що дорослі члени домогосподарства можуть по-різному оцінювати майбутні дивіденди від міграційного переміщення. Оптимальна стратегія сімейної пари залежить від кореляції очікувань подружжя. Дана концепція базується на економічних, соціальних та психологічних аспектах міграційних переміщень [71, с. 28]. Рееміграція згідно з даною теорією є більш ймовірною за наявності на батьківщині подружжя, дітей, літніх чи хворих батьків або необхідністю продовжити сімейний бізнес. Якщо ж мігрує ціла сім'я, процес повернення є більш ускладненим.

Глобалізація світової економіки та посилення взаємозв'язку і взаємозалежності ринків різних країн сприяли появі *теорії сегментованого (подвійного) ринку праці*, що розглядає міжнародну трудову міграцію через призму попиту на робочу силу у регіонах прибуття. Відповідно до даного теоретичного підходу ринок праці регіону (країни) реципієнта мігрантів складається з двох сегментів. Первинний сектор пропонує стабільну зайнятість із високою оплатою праці, соціальні гарантії, можливості професійного і кар'єрного зростання та заповнюється висококваліфікованою національною робочою силою. Інший сектор, відповідно, характеризується низькою оплатою праці, відсутністю стабільності та стимулів для підвищення кваліфікації, чим відштовхує місцеву робочу силу і створює

стабільний попит на трудових мігрантів. Теорія подвійних ринків праці надає достатньо пояснень феномену міграції, проте її критики стверджують, що вона не дозволяє спрогнозувати розвиток ситуації на макрорівні. Існує також думка, що мігранти займають свою, окрему нішу на ринку праці. Для мігрантського сегменту характерна концентрація в певних сферах виробництва та існування низки етнічних підприємств, як правило, дрібних, де власник і працівники мають однакове етнічне походження [76, с. 22; 87, с. 16-17].

Теорія світового ринку праці передбачає формування глобального ринку праці як наднаціональної системи соціально-трудова відносин без територіальних (географічних) обмежень [11, с. 38]. Його функціонування забезпечується в результаті експорту та імпорту робочої сили. Факторами, що визначають міжнародну міграцію, є попит і пропозиція робочої сили в різних регіонах світу, диференціація розмірів заробітної плати, а також політичні, демографічні та інші процеси. Згідно з даною теорією міжнародна міграція є наступним етапом вслід за політичною та економічною трансформаціями глобального ринку. Міграційні переміщення населення найчастіше виникають між колишніми колоніальними країнами та їх колоніями, чому сприяють давно усталені культурні, історичні, адміністративні, інвестиційні, транспортні та інші зв'язки. Взаємодія держави із розвиненими регіонами виступає каталізатором міграції.

Теорія кумулятивної причинності, що є своєрідним розвитком концепції міграційних мереж, розглядає міграцію в ракурсі процесів відновлення та самопідтримки. Представники даної концепції стверджують, що кожне міграційне переміщення викликає зміни соціального контексту, в рамках якого приймаються рішення про наступні переміщення. Сформована соціальна інфраструктура, як правило, стимулює подальший міграційний рух. Кумулятивна причинність доводить, що якщо первинні процеси створюють умови для наступного розвитку, то кінцевий результат набагато переважає первісний імпульс [4]. Дана теорія є дуже важливою щодо

стимулювання реєміграційних процесів. Фактично успішний досвід повернення одного мігранта через міграційні канали формує установки на реєміграцію решти мігрантів, яким властиве прагнення повернутись у регіон походження.

Синтетична теорія міграції – це інтегративна концепція, що об'єднує положення основних теоретичних підходів до вивчення міграційних переміщень (теорії неокласичної економіки (Тодаро, 1976), нової економічної теорії трудової міграції (Старк, 1991), теорії сегментованого ринку праці (Пьоре, 1979), теорії світових систем (Сассен, 1988), теорії суспільного капіталу (Мессей, Голдрінг і Дюран, 1994), теорії кумулятивної причинності (Мессей, 1990)) та постулює домінування економічного фактору в аналізі міграційних процесів [69, с. 161-162].

Згідно з даною концепцією міжнародна міграція виникає під час соціальної, економічної і політичної трансформацій, що супроводжується поширенням ринкових відносин на неринкові суспільства. У контексті глобалізації економіки перехід до ринкових відносин викликає зміни звичного способу життя людей: створюються мобільні групи населення, котрі активно шукають нові шляхи досягнення економічного добробуту. В розвинених країнах рівень оплати праці, очевидно, є вищим, що стимулює людей пропонувати свої послуги на міжнародних ринках праці. Однак відповідно до синтетичної теорії міграції, різниця в заробітній платі не є єдиним і вирішальним фактором. Система державного страхування, ринки капіталу та кредитування в перехідний період є зазвичай неефективними, що дає домогосподарствам додатковий стимул до міграції. У той час, як на ранніх етапах встановлення ринкових відносин у країнах, що розвиваються, виникають групи потенційних мігрантів, у розвинених державах виникає роздвоєння ринків праці. Вторинний сектор характеризується низькою оплатою праці, слабкою стабільністю та незначними можливостями кар'єрного зростання, чим відштовхує місцеву робочу силу і створює структурний попит на працівників-мігрантів. Для залучення іноземної

робочої сили спочатку використовується процес вербування. Згодом потреба в ньому відпадає, так як міграція, що розпочалась, має тенденцію до самозбереження і зміцнення через систему міграційних мереж [182, с. 131-140].

Теорія «виштовхування-притягання»(Push-Pull) ґрунтується на працях англійського вченого Е. Равенстейна, котрий одним із перших почав досліджувати міграційні процеси. За даною концепцією міграція інтерпретується як функція відносної привабливості країн в'їзду і виїзду, а наявність перешкод, зростаючих із збільшення відстані між цими державами, – в якості обмеження міграційного руху. У країнах виїзду виділяється визначальна для міграційного рішення роль несприятливих або «виштовхуючих» чинників, а в країнах в'їзду – відповідно роль «приваблюючих» компонентів. При цьому прийняття рішення про міграцію визначається суб'єктивним індивідуальним сприйняттям даних факторів потенційним мігрантом.

Реєміграція згідно з даним підходом детермінується як природній процес, оскільки «кожен міграційний потік породжує зустрічний потік, що його компенсує» [193, с. 11]. Причини повернення на батьківщину наступні:

- отримання мігрантами нових знань, навиків та контактів, що дозволяє їм повернутись на більш вигідних умовах;
- емігрантам стало відомо про можливості в регіоні походження, якими вони не скористалися раніше;
- діти, народжені в країні (регіоні) перебування, часто супроводжують своїх батьків у процесі реєміграції.

Концепція транснаціональної міграції розглядає міграційні переміщення з позиції сучасного глобалізованого суспільства як детериторіалізований соціальний процес, у рамках якого мігранти, перетинаючи географічні, культурні і політичні кордони, осідаючи в новій країні, розвивають і підтримують сімейні, соціальні, економічні, політичні, організаційні та релігійні зв'язки з регіоном і країною свого походження. Трансмігранти,

одночасно «проживаючи» в державі походження і в приймаючому суспільстві, створюють «транснаціональний соціальний простір», що характеризується новою формою соціальної інтеграції, не передбачаючи асиміляції мігрантів у місцеву культуру [160, с. 147-149].

Вивчення економічного ефекту, що виникає в результаті транснаціональної міграції, не обмежується дослідженням лише цієї діяльності мігрантів, яка апріорі вважається економічною. До форм вияву транснаціоналізму відносять: участь у політиці країн та регіонів походження, грошові перекази, підприємництво, передачу знань, активне споживання мігрантами послуг багатьох секторів економіки країн походження – будівництва, туризму, індустрії розваг та засобів масової інформації [20].

На відміну від більшості інших концепцій міжнародної міграції, транснаціоналізм розглядає рееміграцію не як кінцеву точку міграційного процесу, а як певний етап у циклічній системі соціально-економічних відносин. Теоретичні та концептуальні засади транснаціоналізму спрямовані на більш глибоке розуміння зв'язків між державами й регіонами реципієнтами та донорами робочої сили; мігранти розглядаються як сполучна ланка між країнами й регіонами учасниками процесу глобалізації.

Прихильники теорії транснаціоналізму підкреслюють, що вирішальним чинником у процесі прийняття рішення про повернення та інтеграцію є суб'єктивне сприйняття індивідом батьківщини, регіону походження. Ключовими поняттями для аналізу процесу рееміграції виступають «транснаціональна ідентичність» та «транснаціональна мобільність». Згідно з концепцією транснаціоналізму в результаті міграційних переміщень відбувається «не конфлікт ідентичностей, а розвиток подвійної ідентичності» [192], тобто самоідентифікації мігрантів з кількома державами водночас без конкретизації вищої цінності регіону походження. При цьому термін перебування за кордоном та статус, в якому перебуває мігрант, не завжди є визначальними. Навіть при тривалому проживанні чи зміні громадянства

індивід може ідентифікувати себе з державою народження, хоча регіональна прив'язаність проявляється вже менше.

Теоретичні засади транснаціоналізму визнають необхідність адаптації при поверненні мігрантів у регіон походження. Проте збереження контактів з домогосподарством та регулярні візити в регіон походження, що ілюструють транснаціональну мобільність, дозволяють реемігрантам подолати труднощі соціальної та професійної реінтеграції. Варто зазначити, що, згідно з даною концепцією, процес адаптації не передбачає обов'язкової відмови від ідентичності, якої мігранти набувають за кордоном.

У 1970-х роках ХХ століття соціологи, географи й антропологи внесли значний вклад у вивчення процесу рееміграції. Тогочасні наукові дискурси були викликані значними потоками повернення так званих «гастарбайтерів» (з нім. *Gastarbeiter* – робітник-іммігрант). Під ними розумілись іноземні робітники, котрі прибули, як правило, ізменш розвиненої країни в державу з вищим рівнем розвитку економіки [117]. *Структурний підхід* до вивчення рееміграції, що виник у той час, намагається через призму ситуативних та контекстуальних чинників пояснити, чому, повертаючись у країну і регіон походження, лише частина реемігрантів є носіями змін та інновацій. Згідно з даною теорією на реінтеграційний та інноваційний потенціал впливає не лише людський та фінансовий капітал, а соціальні й інституційні фактори в країні та регіоні походження. При цьому реемігранти, незалежно від очікувань, як правило, виявляються не готовими до місцевих реалій та мають обмежений вплив щодо внесення інновацій у регіоні походження. Інноваційний потенціал реемігрантів корегується двома змінними, а саме простором і часом. Під простором мається на увазі місцевість походження реемігранта. Можливість використати набуті за кордоном знання і навички є кращою в містах, аніж в сільській місцевості, де, як правило, менш розвинена інфраструктура і важче змінити «старі цінності» [192]. Щодо часового аспекту, оптимальну тривалість перебування за кордоном важко визначити, так як надто короткий проміжок часу не

дозволить отримати нові навички; тривале ж перебування за кордоном може спровокувати відчуження репатріантів від суспільства їх походження [191].

Прихильники структурного підходу зазначають, що реемігранти, аби успішно ресоціалізуватись і виправдати очікування свого оточення на батьківщині, часто витрачають кошти не ефективно, «на показ», купують розкішні будинки і розкішні авто замість інвестувати міграційний капітал у, наприклад, модернізацію сільськогосподарської техніки.

Теоретичне обґрунтування аналізу рееміграційних процесів дає нам розуміння міграції як специфічного способу буття, виокремлення детермінант та механізмів регулювання міграційних переміщень, а також видів міграційних потреб та інтересів, особливостей їх формування та задоволення [137, с. 102]. Тому, виходячи з мети нашого дослідження, варто звернути увагу на *мотиваційні теорії*. Вони розвивались упродовж всієї історії економічної науки, витоки вчення про потреби задовго до його формування в цілісні концепції знаходимо в працях відомих мислителів, філософів та соціологів. Платон, Гегель, Сміт описували природу людини, виходячи з потреб. Еволюція наукових поглядів на мотивацію праці пов'язана зі змістовними (ієрархії потреб Маслоу, трьох груп потреб Альдерфера, двофакторна теорія Герцберга, теорія потреб Мак-Клелланда, теорія потреб Туган-Барановського) та процесуальними (теорія очікувань Врума, теорія справедливості, модель Портера-Лоулера) теоріями мотивації.

Змістовна теорія мотивації, розроблена А. Маслоу, базується на припущенні, що в основі мотивації людини лежить комплекс потреб, причому потреби формуються в ієрархічному порядку, послідовно, від потреб нижчого рівня (біогенних) до потреб вищого рівня (психогенних). Найбільш вагома потреба визначає поведінку людини доти, доки вона не буде задоволена. Після того, як потреба задоволена, мотивуюча дія припиняється і виникає нова потреба вищого рівня, яка спонукає людину до її задоволення.

Інтерпретація ієрархії потреб Маслоу з точки погляду поведінки трудового мігранта зображена на рис. 1.3, а проблемність їх задоволення узагальнено в Додатку А.

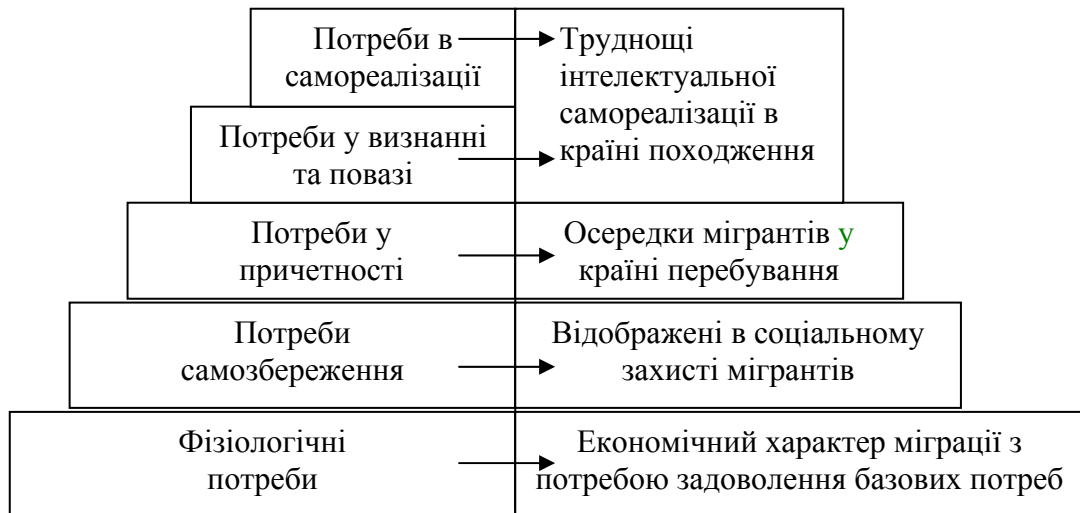


Рис. 1.3. Логіко-структурна схема мотиваційної поведінки трудового мігранта в інтерпретації теорії людських потреб Маслоу

* Джерело: складено автором за [200]

Значною мірою рівень, ієрархія та можливості задоволення потреб детермінуються рівнем розвитку культури суспільства. За умови дотримання тенденцій зростання суспільного розвитку розширюється спектр можливостей задоволення духовних прагнень особистості. Під час кризи, в умовах загострення соціально-економічних проблем можливості задоволення потреб людей мають обмежений характер та орієнтовані здебільшого на основні первинні потреби [119, с. 134].

Методологічні обґрунтування мотиваційних теорій щодо поведінки трудових реемігрантів слід розглядати й з іншого ракурсу. Зокрема як самі міграційні переміщення впливають на структуру потреб мігрантів. Особливої уваги потребують базові потреби: фізіологічні потреби харчування, лікування, одягу; екзистенціальні – можливості праці, доступу до інших джерел одержання мінімального доходу; престижні – соціального прийняття;

особисті – наявності безпечного місця проживання; духовні – дотримання прав національних меншин, свободи віросповідань і вибору [59; 124]. У табл. 1.2 визначено характер трансформації базових потреб людини внаслідок трудової міграції. Очевидно, в ході реєміграції їх характер посттрансформується, змінюючи ієрархію значущості.

Таблиця 1.2

Трансформація базових потреб людини внаслідок трудової міграції

№ з/п	Базові потреби	Особливості задоволення за постійним місцем проживання	Особливості задоволення в трудових мігрантів
1	Фізіологічні (харчування, лікування, одягу)	Первинна орієнтація з диференційованими вимогами залежно від матеріального рівня	Первинна орієнтація з вибірковими вимогами
2	Екзистенціальні (можливості праці, доступу до інших джерел одержання мінімального доходу)	Допустимість очікування з пошуком кращих умов праці, орієнтація на одержання допомоги з безробіття, інших форм соціального забезпечення	Зайнятість за будь-яких пропонованих умов з подальшим вибірковим підходом та головним орієнтиром на рівень оплати праці
3	Престижні (соціальне прийняття)	Звичне відношення в соціумі, орієнтація на рівні можливості розвитку, вираження соціальної активності	Загострення потреби прийняття у новому соціумі з неприпустимістю ксенофобських та інших суб'єктивних відношень
4	Духовні (права національних меншин, свободи віросповідань і вибору)	Звичне відношення з усвідомленням можливостей вибору, волевиявлення, збереження традицій	Як правило, первинне нівелювання таких потреб з наступним загостренням у ході адаптації до нових умов

* Джерело: авторська розробка

Виходячи з предмету даного дослідження, важливо згадати *теоретичні обґрунтування впливу міграції на економіку*. Щодо цього різні вчені роблять різні причинно-наслідкові акценти. Нам імпонують висновки Дж. Хікса, який ще в 40-х роках XX століття визначив дві основні форми впливу міжнародної міграції на світову економіку в цілому [198; 80, с. 87]:

1) *прямий вплив*, який проявляється у вирівнюванні попиту/пропозиції у світовій економіці за рахунок переміщення людських ресурсів з регіонів, де утворився їх надлишок, до регіонів, де існує незадоволений попит на робочу силу;

2) опосередкований вплив через грошові перекази трудових мігрантів на батьківщину.

При розгляді впливу міграції на економіку неможливо оминати теоретичні напрацювання щодо детермінацій розвитку ринку праці, що перебуває у тісній взаємодії з економічною системою. Щодо цього науковці вказують на взаємозв'язок з сегментною структурою зайнятості мігрантів. Так, зарубіжні науковці, які досліджували вплив імміграції на економіку США, вказують на те, що великий притік трудових мігрантів не викликав у даній країні ні суттєвого зростання безробіття, ні зниження заробітної плати; це зумовлено тим, що мігранти виконують некваліфіковану роботу, і кваліфіковані робітники не відчують на собі конкуренції з боку трудових іммігрантів з інших країн [189; 80, с. 88]. Понад те, деякі галузі в низці країн побудовано на використанні іноземної робочої сили: для прикладу, на автомобільних заводах Німеччини питома вага мігрантів з Туреччини становить 80%, у будівництві та готельному господарстві Швейцарії майже 100% персоналу – іноземці, молодший медичний персонал у клініках Швейцарії та США – переважно вихідці з Південно-Східної Азії [52; 80, с. 88].

Звідси випливає, що теорія впливу міграції на економіку обґрунтовує ймовірні наслідки, залежно від характеру міграції та ринкової кон'юнктури приймаючого середовища. Для одного суспільства вплив міграції на економіку може мати позитивний ефект – у силу несуперечності існуючим ринковим умовам та нівелювання їх «прогалин». Для інших ж, натомість, зростаючі імміграційні напливи можуть значно ускладнити економічну ситуацію. За таких умов виникає *ринково-міграційний дисонанс*, який є свідченням, що міграція не забезпечує стимулюючих ефектів, здатних нівелювати недоліки ринкового середовища.

Таким чином, методологічна основа дослідження трудової рееміграції є доволі розгорнутою. Різні теорії специфічно інтерпретують рееміграційні процеси (Додаток Б) та акцентують увагу на різних зрізах міграційного

знання. Теоретико-методичні засади дослідження процесів трудової реєміграції у регіоні окрім змістовної теоретичної основи охоплюють методичні підходи до виявлення причин, процесу і наслідків реєміграції. Для конкретизації наукових підходів та виокремлення методичного інструментарію дослідження процесу трудової реєміграції варто визначити *рівні аналізу*. Традиційно виділяють два рівні наукового пізнання міграційних потоків: на макрорівні аналіз відбувається крізь призму політичних, правових, економічних умов в країнах (регіонах) походження і призначення мігрантів, мікрорівень ілюструє прийняття рішення про міграційне переміщення та ефект від міграції з позиції окремих індивідів та домогосподарств [73, с. 47]. Проте акцент сучасних наукових досліджень зміщується, виділяючи ще один, мезорівень, що характеризує соціальну взаємодію. Так, Фейст сформулював наступні рівні аналізу: структурний рівень (предметом аналізу виступають культурні, політично-соціальні умови в регіонах донорах та реципієнтах мігрантів), рівень відносин (аналізує зв'язки між мігрантами та немігрантами на батьківщині), індивідуальний рівень (аналізуються ступені свободи потенційних мігрантів) [196]. Кожен рівень аналізу передбачає свою групу цілей, задач та методологію.

Розглянемо більш детально *методичні підходи*, які використовуються в дослідженні процесів трудової реєміграції, в розрізі загальнонаукових та специфічних методів наукового пізнання. Із загальнонаукових методів, що використовуються в теоретичних і емпіричних дослідженнях, у даній дисертаційній роботі використано аналіз та синтез, моделювання, класифікацію, експертні оцінки, ретроспективний аналіз. Перерахований методичний інструментарій застосовується для розгляду теоретичних концепцій трудової міграції, опису загальних тенденцій, визначення основних причин, факторів та принципів формування і розвитку реєміграційних потоків, виокремлення реєміграційних процесів за певними ознаками, відтворення моделі розвитку трудової реєміграції, аналіз істотних властивостей, структур досліджуваного об'єкта, взаємозв'язків між його

елементами. Дослідження виконано на основі системного підходу, що розглядає трудову реєміграцію як цілісний, багатогранний та динамічний соціально-економічний процес.

До спеціальних методів наукового пізнання процесу трудової реєміграції належать методи соціології. Соціологічне дослідження міграційних процесів часто носить практичний характер, так як подає інформацію для розробки рекомендацій, обґрунтування та впровадження управлінських рішень, що здатні, до прикладу, підвищити ефективність міграційної політики. Важливим етапом дослідження трудової реєміграції є логічний аналіз основних понять. Розрізняють теоретичну, емпіричну інтерпретацію та операціоналізацію категорій, що формують концепцію дослідження, тобто ключові поняття повинні бути чітко визначеними та структурованими, що виключає множинність чи неоднозначність трактувань [73, с. 271-272]. Для вивчення міграційних процесів традиційно використовують кількісні та якісні соціологічні методи. Кількісний методичний арсенал, акцентуючи увагу на певних загальних закономірностях, використовується для вивчення об'єктивних, кількісно вимірюваних суспільних характеристик. До вибірки в кількісних дослідженнях висуваються жорсткі вимоги, засновані на теорії ймовірності та математичної статистики, проте, проводячи опитування, слід враховувати надійність інформації і суб'єктивність оцінок та використовувати опитувальні методи в поєднанні з іншими. У дисертаційному дослідженні використано анкетування як різновид соціологічного опитування та аналіз документів, один з найбільш поширених та ефективних методів збору первинної інформації, необхідної для виконання визначених завдань.

Основною проблемою дослідження процесу трудової реєміграції в Україні є питання *інформаційного забезпечення*. На сьогодні на законодавчому рівні немає чіткого визначення категорії «трудоий реємігрант», а джерела офіційних даних та регулярні дослідження, на жаль,

не надають достовірної інформації про кількісні й якісні характеристики процесу трудової реєміграції.

Якісні методи дослідження націлені не стільки на фіксацію кількісних параметрів, скільки на пізнання тієї якості явища, що робить його соціально значущим [183, с. 231]. У західній науковій літературі дослідження стратегій вибору мігранта через його суб'єктивне сприйняття успішно проводяться з використанням якісних досліджень, включаючи фокус-групи, різноманітні типи «історій життя» (бібліографічний метод), етнографічні описи життєвих шляхів. Якісні методи успішно використовуються для визначення мотиваційних аспектів поведінки індивідів, їх очікувань, уявлень, цінностей тощо.

Кожен набір методів має своє дослідницьке призначення, кількісні та якісні методи повинні доповнювати один одного, так як їх комбінація дозволяє всесторонньо охопити досліджуване явище.

Вибір методичного арсеналу залежить від етапу процесу трудової реєміграції. Так, отримання базових даних може здійснюватись методом опитування, як правило, анкетування, в поєднанні з аналізом документальних джерел та методом експертних оцінок. Розвиток міграційних переміщень доцільно фіксувати опитувальними методами, а також за допомогою соціологічного спостереження, що дозволяє проаналізувати динаміку міграційного процесу та його вплив на соціально-економічний розвиток регіону. Вивчення третьої фази (адаптації мігрантів, що повернулись у регіон походження) слід проводити «м'якими», якісними методами. Прогнозування розвитку та наслідків процесу трудової реєміграції доцільно здійснювати на основі всієї отриманої інформації [181].

Отже, дослідження процесів трудової реєміграції з практичної точки зору є необхідними й актуальними задля їх регульованості. Реєміграція дозволяє зменшити численні міграційні ризики. Для ефективного регулювання трудової реєміграції слід розробляти належний теоретико-методологічний супровід. З-поміж численних наукових течій і шкіл

міграційна теорія пояснює передумови і наслідки реєміграції, а також дозволяє виявити найбільш дієві способи її стимулювання за селективним підходом.

1.3.Формування трудової реєміграції у регіоні: сутнісно-процесуальні поняття

Міграція як невід’ємна риса сьогодення відзначається особливими масштабами, виступаючи важливою детермінантою людського досвіду, задоволення потреб з помітними впливами на розвиток і модернізацію держав та регіонів. Разом з тим, вона приносить з собою цілу низку ризиків у сфері демовіттворення, функціонування й розвитку соціально-трудоxих відносин, збереження й примноження культурних цінностей.

Зростання різноманіття міграційних потоків передбачає розширення аналітичних та інтерпретаційних рамок міграції, формування чіткого понятійно-термінологічного інструментарію (табл. 1.3), сучасної методології досліджень, що становлять загальне тло пізнавального процесу.

Глибинне розуміння сутності реєміграції вимагає окреслення логіки її формування. В основі реєміграції лежать циркулюючі міграційні процеси, які відбуваються у визначених системах. Такі системи формуються на основі міграційних мереж, основою яким, у свою чергу, слугують міграційні канали (рис. 1.4). Проте першопричиною виникнення всіх цих процесів є *просторова мобільність* (з лат. mobilis – рухомий) – як потенційна готовність, здатність населення до зміни свого територіального статусу [115, с. 305]. Фактори мобільності робочої сили, як пише Н. Тілікіна, є рушійною силою, комплексом причин, які виникають у навколишньому середовищі індивіда та, взаємодіючи між собою, впливають на його переміщення [163, с. 163].

Таблиця 1.3

Понятійно-термінологічна основа дослідження трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону

№ з/п	Зріз дослідження	Поняття і категорії					
1	Комплексний	Міграція	Еміграція	Реєміграція	Репатріація		
2	Векторний	Безповоротна еміграція	Зворотна Міграція	Циркулююча Міграція			
3	Сутнісний	Реєміграція як процес	Реєміграція як явище	Реєміграція як фактор	Реєміграція як наслідок		
4	Процесний	Міграційний процес	Потенційна міграція	Міграційне переміщення	Адаптація мігрантів	Реадаптація мігрантів	
5	Аксіологічний	Міграційні настрої (аспірації)	Міграційні мотиви	Міграційні установки	Міграційна поведінка	Просторова мобільність	
6	Системний	Міграційні канали	Міграційні мережі (коридори)	Міграційний простір	Міграційні системи		
7	Просторово-темповий	Прикордонна маятникова міграція	Транскордонна міграція	Міждержавна міграція			
8	Динамічний	Міграційна активність	Пасивна реєміграція	Активна реєміграція			
9	Інституційний	Реємігрант	Приймаючий регіон-соціум	Регіон-соціум як донор (походження)			
10	Потенційно-інвестиційний	Міграційний потенціал	Міграційний капітал				
11	Діяльнісно-економічний	Трудова, освітня міграція	Сегментований ринок праці	Ринок міграційних послуг			
12	Соціальний	Міграційна адаптація	Міграційна асиміляція	Неприйняття мігранта	Інтеграція міграційного потенціалу		
13	Статусно-правовий	Потенційний реємігрант	Реальний реємігрант	Вимушений реємігрант	Репатріант		
14	Управлінський	Соціальний захист	Соціально-економічна захищеність	Міграційна політика	Реєміграційна політика	Державне регулювання реєміграції	Селективна політика
15	Наслідковий	Міграційні втрати	Міграційні ризики	Міграційні деструктиви	Міграційні стимули		
16	Детермінованість соціально-економічних процесів	Соціальний розвиток і зростання	Економічний розвиток і зростання	Соціально-економічний розвиток			

* Джерело: авторська розробка

Мобільність є необхідною передумовою ефективного використання трудового потенціалу робочої сили, попередження та подолання структурного й регіонального безробіття, забезпечення конкурентоспроможності робочої сили та її ефективної зайнятості в цілому [179, с. 165].

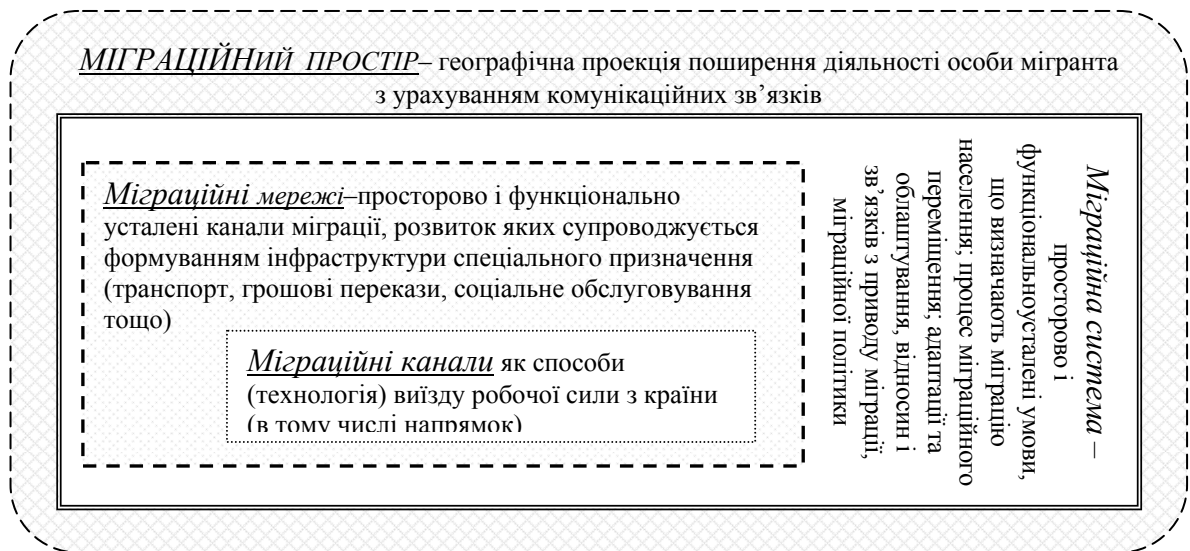


Рис. 1.4. Співвіднесення системних понять дослідження трудової реєміграції

* Джерело: складено автором за [115, с. 304; 67, с. 23; 75, с. 145; 1, с. 8]

Отож, просторова мобільність є базовою детермінантою міграційних, у тому числі реєміграційних, процесів. У свою чергу рівень просторової мобільності визначають міграційні настрої (аспірації), установки, мотиви. *Міграційні настрої* відображають прогностні орієнтири населення емігрувати у визначених просторово-часових координатах, що змінюються залежно від умов життєдіяльності і розвитку за місцем поточного перебування. *Міграційні мотиви* передбачають внутрішнє обґрунтування міграційної поведінки. *Міграційні установки* формуються на основі незмінних міграційних мотивів. Як і мотиваційні установки на працю, міграційні установки ґрунтуються на оцінці потреб людини – їх змісту, структури, ієрархії, пріоритетності задоволення та динамічного характеру.

У свою чергу *міграційна поведінка* визначається сукупністю дій чи вчинків, які логічно приводять до міграції населення [177, с. 42].

Однією із форм високого рівня просторової мобільності населення, що, як правило, спостерігається у міграційних системах, є *реєміграція*. Це системне, багатоаспектне та різновекторне явище часто становить лише проміжну ланку складного комплексного переміщення населення та може

відбуватись за різними сценаріями, часто формуючи цілі міграційні системи. Фактично саме реєміграція є базовою детермінантою трансформації міграційних каналів у мережі, а надалі у міграційні системи. Якби міграційні канали охоплювали виключно еміграційний чи імміграційний характер міграції, то вони б не розширювали настільки свою інфраструктуру, не маючи достатнього попиту на міграційні послуги.

Як свідчить огляд спеціальної економічної літератури, поняття «реєміграції» є не новим для сучасного наукового дискурсу. Проте, не дивлячись на численні здобутки у сфері теоретико-методологічного супроводу міграційних переміщень населення, важливою є проблема чіткого та однозначного визначення понять «реєміграція», «реємігрант», «державне регулювання реєміграції» тощо.

Термін «реєміграція» має латинське походження. Частка «ге» означає зворотну дію, «emigration» – виселення, переселення. У глосарії МОМ дефініцію зворотної міграції (return migration) подано як переміщення особи, що повертається в країну свого походження чи місця постійного проживання, після, зазвичай, щонайменше річного перебування в іншій державі; повернення (return) має більш широке трактування та застосовується до дії чи процесу повернення населення, яке може здійснюватись як в межах територіальних кордонів держави, так і з іншої держави [153].

У доповнення до дефініцій провідної профільної міжнародної організації вітчизняні і зарубіжні науковці подають авторські інтерпретації сутності реєміграції, в тому числі трудової. Л. Рибаківський та Т. Юдіна трактують реєміграцію, як процес повернення колишніх емігрантів на батьківщину [25, с. 256; 180, с. 238]. В етнічному довіднику наведене наступне визначення: «Реєміграція – це процес повернення до країни походження чи колишнього проживання людей, які свого часу залишили її, емігрувавши до інших країн; з юридичної точки зору реємігрантами можуть вважатися як ті, що, перебуваючи в інших країнах, не набули статусу особи громадянства, так і ті, хто внаслідок натуралізації стали громадянами «обраної» держави, але

забажали повернутися на батьківщину або в країну попереднього проживання» [32, с. 105]. Таким чином, автори акцентують на правовому аспекті реєміграції, звертаючи увагу на статус громадянства. Виходячи з умов вітчизняного правового поля, громадяни України мають право лише на одне громадянство. Водночас Конституцією України (стаття 25) гарантується право на зміну громадянства, а також піклування і захист тих із них, які перебувають за межами України [53]. Основним нормативним документом, який визначає правові можливості реєміграції за умов *зміни громадянства* є Закон України «Про громадянство України», який діє з 2001 року. Даний норматив регламентує принцип збереження громадянства України незалежно від місця проживання громадянина України, визнання права громадянина України на зміну громадянства, а також можливість поновлення у громадянстві [107].

В англomовній економічній літературі реєміграція (reemigration) розглядається, як правило, з позиції міграційного переміщення осіб, котрі, після повернення в країну походження, емігрують знову; повернення емігрантів на батьківщину позначається терміном «зворотна міграція» (return migration) [197].

Ми вважаємо, що *реєміграція* – це процес добровільного (або й примусового) просторового руху населення, що передбачає повернення особи-емігранта (групи осіб) у місце походження чи попереднього проживання з перетином державного кордону.

Реєміграцію також доцільно розглядати з позиції *механізму соціальної політики*. Таким чином можна підкреслити її функціональність у працезабезпеченні.

Відповідно до дефініції реєміграції, *реємігрант* – це особа, котра в результаті перетину державного кордону або меж адміністративно-територіальних одиниць повернулась на місце свого походження чи колишнього проживання. *Трудова реєміграція* передбачає просторовий рух населення за означеною вище дефініцією з домінуючою економічною метою

– зайнятості та одержання натомість належного рівня доходу та інших супровідних вигод.

Реєміграція охоплює різночасові міграційні переміщення:

- маятникові (в тому числі одноденні) міграції;
- сезонні міграції (як правило, триваючі в межах 3-6 місяців);
- тривалі міграції (як правило, триваючі більше року і при цьому реєміграція, як правило, є разовою).

Включеність маятничової міграції до однієї з форм реєміграції може бути дискусійною. Однак маятничові міграційні переміщення теж обслуговуються об'єктами інфраструктури спеціального призначення, сформованими навколо міграційних каналів і мереж. Окрім того, маятничові міграції допускають ймовірність формування міграційних мотивів і можливостей більш тривалого перебування на території приймаючого регіону.

О. Позняк наводить дещо іншу класифікацію, виділяючи наступні типи міграційних переміщень: разовий виїзд з поверненням, циркулюючу міграцію та довгострокову, що може перейти у постійну. Між цими типами немає чіткої межі, вони можуть трансформуватись один в інший за певних сприятливих умов [106, с.72]

Суть реєміграції розкривають її *функції*. Реєміграція може бути процесом разового повернення або багатоповторюваним (циркулюючим) процесом. З погляду цього, її функції можна розподілити наступним чином [9, с. 5; 151, с. 389]:

1) базові функції, за будь-яких умов реєміграції:

- мобільна – підвищення просторової мобільності населення з гарантуванням щонайменших можливостей повернення при умові негативного міграційного досвіду;
- демовідтворювальна – зміна демографічної структури населення регіону за рахунок вибуття і прибуття осіб-мігрантів;

- перерозподільча – підтримка міграційних переміщень відповідно до мінливих потреб регіональних ринків праці;
- працезабезпечуюча – вирішення питання зайнятості (освіти) значної частини населення;
- економічна – задоволення потреб бізнес-агентів у робочій силі та потреб мігранта в доході;
- соціотворча – збереження цілісності регіону-соціуму;
- націотворча – збереження цілісності нації та підтримка зв'язків з діаспорою.

2) розширені функції, за умов включеності етапу реєміграції в циркулюючі міграційні переміщення:

- інформаційна – формування інформаційного поля можливостей проживання і розвитку в інших суспільних системах та з поверненням у регіон-донор;
- стимулююча – особистісного розвитку; розвитку інфраструктури спеціального призначення, послуги якої спрямовані на задоволення потреб реємігрантів та підтримки циркулюючих міграційних процесів; розвитку економіки регіону через включеність міграційного капіталу в регіональні соціально-економічні процеси;
- селективна – можливість включення реємігрантів із затребуваними характеристиками трудового потенціалу в процеси соціально-економічного розвитку регіону;
- інтеграційна – поглиблення міждержавних міжінституційних взаємодій на основі функціонування міграційних мереж і систем, у межах яких відбуваються реєміграційні процеси.

Реєміграція як актуальна для дослідження категорія вимагає розуміння *принципів її формування*. Вони окреслюють її сутність, характер, причини і наслідки, а також, що дуже важливо, визначають можливості впливу:

- процесність – реєміграція проявляється найперше як процес, що є складовою більш тривалого і складного міграційного процесу;

- циклічність – реєміграція, незважаючи на разовий чи повторюваний характер, «замикає» міграційний процес, якому передують міграційні переміщення й адаптаційний період;

- системність – реєміграція є системним процесом, що відбувається в міграційних мережах, спричиняючи формування територіальних міграційних систем;

- поліфакторна детермінованість – реєміграція є вторинною реакцією як на внутрішні потреби особи-мігранта, так і зовнішні впливи у формі селективних стимулів з боку держави, жорсткої міграційної політики приймаючого регіону-соціуму та інших факторів.

Як вже зазначалось, реєміграція може бути процесом разового повернення або багатоповторюваним (циркулюючим) процесом. Особливості перебігу міграції населення як складного та багатогранного явища відображені в міграційному процесі. *Міграційний процес* передбачає перебіг подій, пов'язаних із територіальним переміщенням населення, сукупність етапів та станів, а також вплив його наслідків на середовище, в якому цей процес протікає. До стадій міграційного процесу відносять: початкову (формування міграційної рухливості населення), основну (реалізація міграційного переміщення) та завершальну (адаптація мігрантів) [142].

У дослідженнях питань міграційних переміщень населення особливу роль відіграє аналіз початкового етапу міграційного процесу, в межах якого формується та реалізується механізм прийняття рішення про міграцію. В основі прийняття індивідом рішення про переміщення з метою працевлаштування, як і будь-якого іншого виду активності, лежить мотиваційна складова, тобто сукупність факторів, що визначають поведінку особи та спонукають її до виконання певних (свідомих і несвідомих) дій.

На першій стадії міграційного процесу мова йде про потенційних мігрантів. Потенційну міграцію розглядаємо як психологічний стан готовності до виїзду з певного населеного пункту, який характеризується

прийнятим, але ще нереалізованим рішенням про переїзд [35, с. 37-38; 47, с. 28].

Основна стадія міграційного процесу відображає власне міграційне переміщення. Сукупність переселень у різних напрямках, котрі здійснюються в певний час у межах тієї чи іншої територіальної системи, становить міграційний потік населення [142].

Міграційним процесам кожної національної держави внаслідок її історичного розвитку, економічних, природно-географічних, етнічних та інших особливостей притаманні специфічні напрямки міграційних потоків із визначеними інтенсивністю, структурою, економіко-соціальними та демографічними наслідками.

Третя, завершальна стадія міграційного процесу, відображає адаптацію мігрантів до нового місця проживання та праці. Процес рееміграції населення завершується реадаптацією мігрантів, що повернулись.

Рееадаптація мігрантів – це повторне пристосування до певних природних та соціально-економічних умов переселенців, котрі вже проживали в даній етноландшафтній зоні, але потім на короткий або довгий час її залишили, а тому перебували в іншому кліматичному та культурному середовищі, нерідко у такому, яке істотно різниться від попереднього [75, с. 173].

Можна виокремити наступні типи реадаптації мігрантів:

- культурна – повторне прийняття мігрантом цінностей, способу життя, мови, звичаїв, моральних принципів і традицій;
- соціальна – повторне залучення мігранта в соціальні структури держави походження, формування вузького кола спілкування (друзі, родичі, сусіди), а також участь в громадському суспільному житті;
- економічна – повторне залучення мігранта до економічної системи, ключовим елементом є працевлаштування на місцевому ринку праці для забезпечення власного добробуту і, разом з тим, використання міграційного досвіду і капіталу для розвитку країни походження.

Дослідження наслідків реєміграційних процесів та побудова логіко-структурної схеми їх аналізу ґрунтується на використанні класифікаційних *ознак самої реєміграції*. Видове різноманіття ознак реєміграції як соціально-економічного феномену відповідає її полісемантичному характеру та корелює із широким спектром задач, що виникають в процесі державного регулювання міграційних процесів.

Пропонуємо класифікацію реєміграційних процесів, відображену на рис. 1.5. З-поміж них вирізняється трудова реєміграція, що перебуває в основному фокусі даного дисертаційного дослідження.

За способом подолання простору державного кордону виділяють внутрішню та зовнішню реєміграцію. Внутрішня реєміграція передбачає перетин адміністративно-територіальних кордонів у межах однієї держави (прикладом внутрішніх реємігрантів в Україні є демобілізовані військові та внутрішньо переміщені особи). Зовнішня реєміграція здійснюється із перетином державного кордону та часто становить лише частину складного комплексного переміщення населення. Такий вид реєміграції може відбуватись за різними сценаріями, відображеними на рис. 1.6.

Одним із видів зовнішньої реєміграції є *репатріація*. Це повернення біженця або військовополоненого в країну, громадянином якої він є, із поновленням громадянських прав [153, с. 112].

За критерієм добровільності виділяють добровільну, примусову та вимушену реєміграцію. Добровільною вважається реєміграція, здійснена на підставі бажання реємігранта. Причини цьому можуть бути різні – як особистісні (настання пенсійного віку, сімейні обставини, проблеми зі здоров'ям тощо), так і зовнішні у формі реєміграційних стимулів, застосовуваних регіонами-донорами.

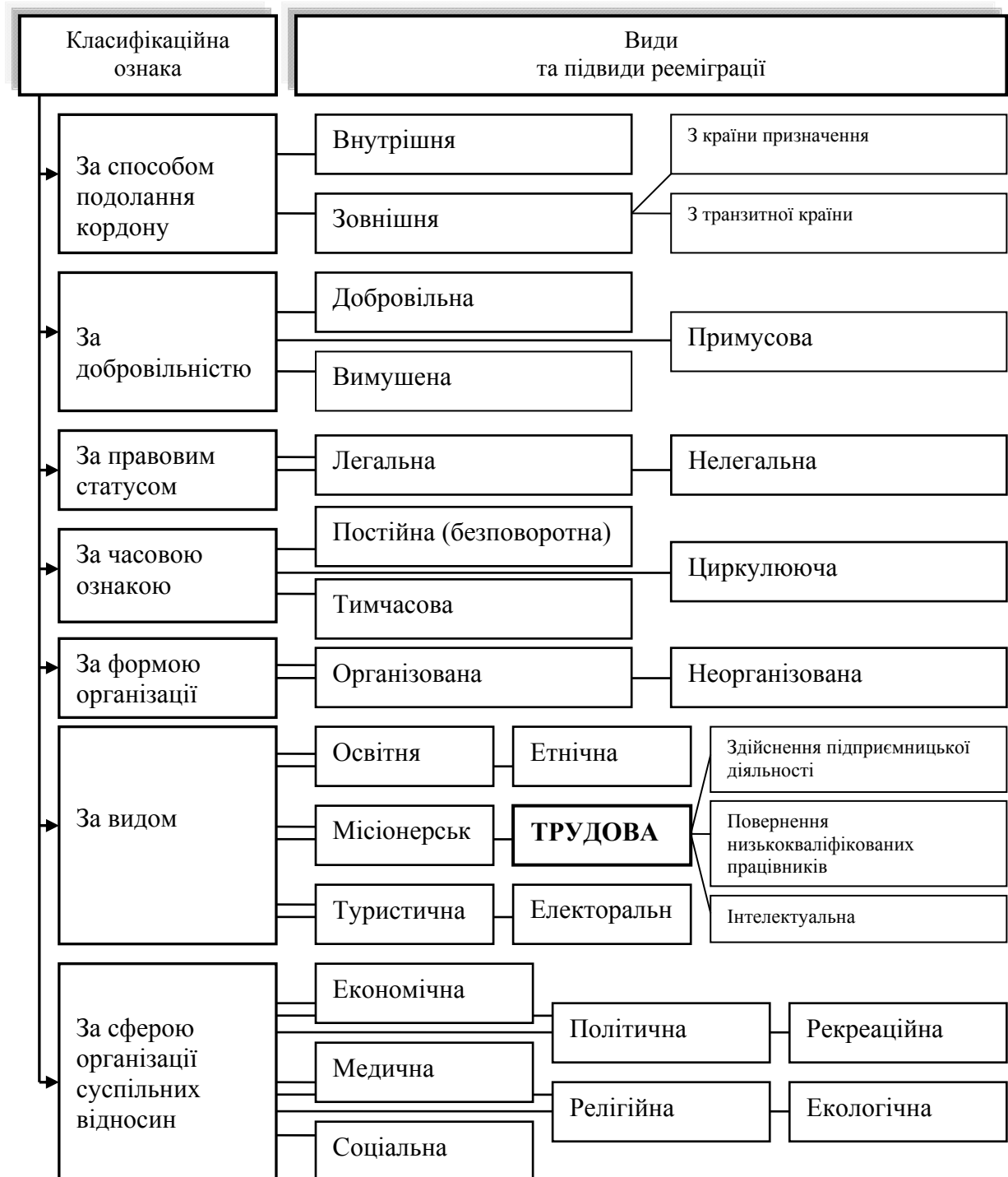


Рис. 1.5. Класифікаційні ознаки реєміграційних процесів населення

* Джерело: авторська розробка

На відміну від добровільної, примусова реєміграція являє собою сукупність територіальних переміщень, пов'язаних з постійною або тимчасовою зміною місця проживання людей з незалежних від них причин та, як правило, всупереч їхньому бажанню [182, с.180]. Примусове повернення в спеціальній науковій літературі позначається терміном

«рефулмент», що означає повернення державою особи на територію іншої держави, в якій її життя чи свобода будуть поставлені під загрозу; рефулмент – це будь-яка дія, що має на меті примусове повернення особи, зокрема депортацію, екстрадицію, відмову у в'їзді при перетині кордону [153, с. 114].

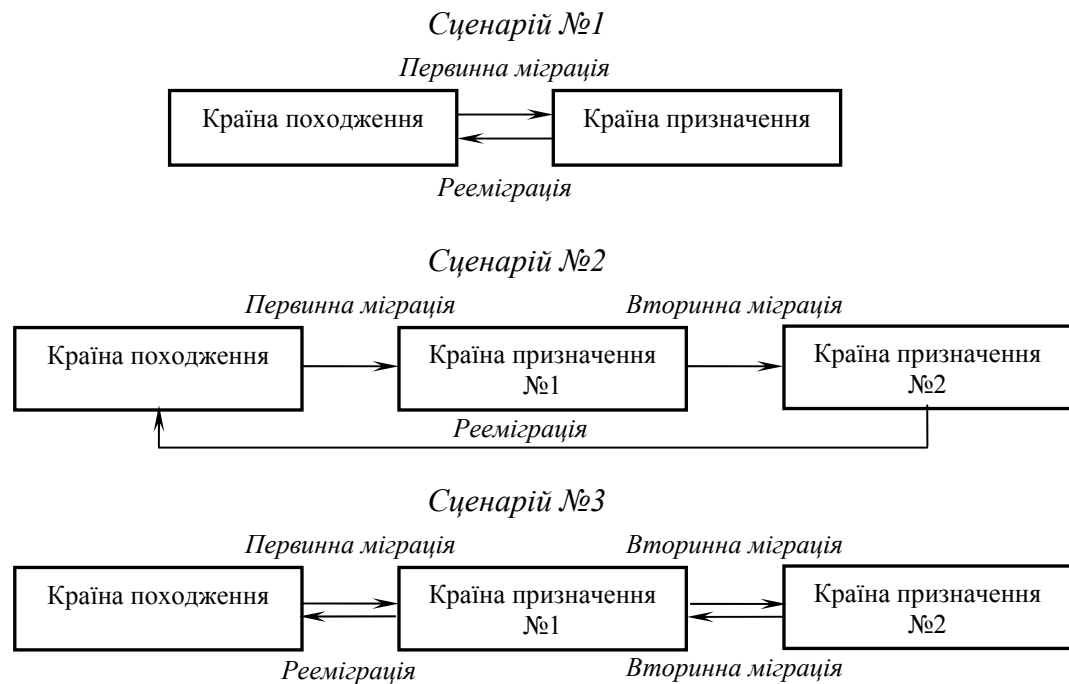


Рис. 1.6. Можливі сценарії процесу зовнішньої реєміграції

* Джерело: складено автором за [194]

Вимушена реєміграція передбачає зміну місця проживання, до чого спонукають стихійні лиха, війни, голод, переслідування тощо [45]. У таких випадках у мігранта все ж залишається право мінімального вибору, наприклад, вибору часу чи напрямку реєміграції [136, с. 135]. У нинішніх умовах реєміграція часто є вимушеним процесом, передумовами чому, як пише С. Жовнір, виступають: глобальний, всеохоплюючий характер рецесії, який зумовив звуження простору продуктивної зайнятості на ринках праці багатьох країн; політика протекціонізму та посилення імміграційного контролю як антикризові заходи, що активно запроваджували приймаючі країни; звільнення, скорочення заробітних плат і погіршення умов праці,

насамперед, іноземних працівників, до чого вдаються роботодавці [33, с. 145].

Важливою класифікаційною ознакою реєміграції є її правовий статус. Тут виділяють легальну (перетин кордону, перебування і працевлаштування на території іншої держави за наявності законних підстав) та нелегальну (без належного документального підтвердження) реєміграцію.

Згідно з критерієм часових меж реєміграційних переміщень населення виділяють тимчасову (переселення на певний термін), постійну (остаточна зміна проживання) і циркулюючу реєміграцію. У глосарії Європейського університетського інституту зазначено, що для трактування процесу реєміграції як такого повернення може бути тимчасовим, проте термін перебування зворотного мігранта на батьківщині повинен складати хоча б три місяці [41]. Запорукою ефективного регулювання реєміграції є забезпечення її циркулюючого характеру. Організація даного процесу буде розкрита в Розділі 3 дисертаційного дослідження.

За формою реалізації переміщення виокремлюють неорганізовану чи стихійну (проводиться силами і за кошти безпосередньо самих мігрантів без матеріальної й організаційної підтримки зовні) та організовану (переміщення, санкціоноване державною, громадською чи приватною організацією) реєміграцію.

Особливо вагомою щодо визначення наслідків міграційних процесів та найбільш чисельною за кількістю видів є класифікація реєміграції населення залежно від відношенням до виду людської діяльності (див. рис. 1.5).

Враховуючи мету нашого дослідження, серед видів міграційного переміщення населення слід виокремити *економічну реєміграцію* в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону. Дослідники виділяють два види економічної реєміграції – ***трудова реєміграцію*** (повернення осіб, що емігрували з метою працевлаштування) та повернення бізнесменів, котрі емігрували для здійснення підприємницької діяльності. Розуміння сутності трудової реєміграції корелює з дефініцією *трудової*

міграції взагалі, яка передбачає переміщення особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України – держави, області, міста, району (внутрішня трудова міграція) [44, с. 474-475].

У контексті глобалізаційних викликів трудова міграція охоплює широкий спектр професійних груп – від низькокваліфікованих робітників до науковців, митців та висококваліфікованих фахівців (інтелектуальна міграція).

Оскільки в сучасних умовах суспільний інтелектуальний капітал стає підґрунтям конкурентоспроможності регіонів і держав, а також стратегічним напрямком інтенсивного соціально-економічного поступу, окремої уваги вимагає вивчення реєміграції осіб з урахуванням інтелектуально-знаннєвого критерію. Формування економіки знань для України в умовах розбудови національної держави – базовий пріоритет та нова парадигма, що поєднує існуючі культурні цінності й традиції українського суспільства із світовими стандартами та актуальними новітніми тенденціями. Фундаментальною основою економіки знань є її інноваційний потенціал, що за сприятливих умов трансформується в інноваційний капітал і носієм якого виступає високоінтелектуальна особа. Нині *інтелектуальна міграція* набирає особливих масштабів та видозмінюється. Відповідно сучасні вчені та практики виокремлюють наступні категорії «*мобільності мізків*» [63, с. 75-76]:

- «відтік мізків» (brain drain) – втрата державою висококваліфікованих фахівців у результаті їх виїзду за кордон, що несе негативні економічні наслідки;

- «набуття мізків» (brain gain) – прибуття кваліфікованих іммігрантів, що стимулює соціально-економічний розвиток держави;

- «втрата мізків» (brain waste) – еміграція висококваліфікованих фахівців, котрі за кордоном виконують роботу, що потребує нижчої кваліфікації і,

таким чином, втрачають професійні навички; цей тип інтелектуальної міграції має найбільш негативний вплив на людський капітал регіону-донора;

- «переповнення мізків» (brain overflow) – еміграція освічених фахівців через їх надлишок на регіональному (національному) ринку праці;

- «експорт мізків» (brain export) – цілеспрямована підготовка фахівців для виїзду за кордон з метою одержання таких економічних вигід, як, зокрема, міграційний капітал;

- «глобалізація мізків» (brain globalization) – певний рівень міжнародної міграційної мобільності висококваліфікованих фахівців як невід’ємна складова функціонування багатонаціональних компаній та глобальної економіки загалом;

- «циркуляція мізків» (brain circulation) – циклічне переміщення між країнами мігрантів-інтелектуалів; позитивний ефект від цього процесу отримують як донори, так і реципієнти висококваліфікованої робочої сили;

- «обмін мізками» (brain exchange) – переміщення фахівців між країнами; зокрема стосується працівників транснаціональних компаній;

- «повернення мізків» (brain reverse) – повернення в країну походження науковців, спеціалістів із збагаченням іноземним досвідом.

Розуміння такої типології є дуже важливим для ефективного регулювання рееміграції, зокрема за селективним підходом. Процеси міграції неможливо спинити, це конституційне право громадян. Проте інтелектуальна міграція, якщо вона не пов’язана з підвищенням рівня знань і поверненням на батьківщину для втілення набутої інформації, є негативним соціально-економічним, морально-психологічним явищем, яке викликає тривогу, насамперед, щодо виховання молоді, спадковості, передачі їй батьківських традицій і набутих новацій [10, с. 247]. Тому стимулювання рееміграції осіб з високим рівнем інтелектуального потенціалу є стратегічним напрямом розвитку регіонів України в умовах високої мобільності населення.

У дослідженні процесів рееміграції з врахуванням регіональних, національних та глобальних моделей соціально-економічних відносин

важливою є роль *індивіда* як основного учасника переміщення не лише з позиції економічних чи політичних конструкцій, а й з огляду на особу як суб'єкта власного волевиявлення. При цьому добровільність прийняття рішення не завжди корелюється з формою повернення. Наприклад, у примусовій політичній міграції може бути присутнім елемент економічної вигоди, і, навпаки, економічна чи сімейна міграція інколи містить вимушену складову [73, с. 28-29].

Індивідуальний вимір дослідження рееміграції вимагає розуміння типології реемігрантів. Цьому аспекту приділяють достатньо уваги, як правило, психологи і соціологи.

Виходячи з прагнень, бажань та потреб реемігрантів, фахівці проекту «Re-Turn», що реалізується в рамках ЄС, пропонують таку їх типологію [193, с. 12-13]:

1. «Повернення невдах». До цього типу відносяться реемігранти, котрі не змогли інтегруватись у приймаюче суспільство через певні труднощі (наприклад, робота за кордоном не виправдала очікувань стосовно умов чи оплати праці) або стереотипи, що змусили їх повернутись на батьківщину;

2. «Повернення консерваторів» – мігранти, котрі працюють за кордоном з метою покращення фінансового стану та повертаються на батьківщину, отримавши бажаний дохід. «Консервативні» реемігранти, як правило, не мають наміру впроваджувати зміни в регіоні походження або ж не бачать можливості змін через місцеві реалії;

3. «Повернення пенсіонерів» включає реемігрантів старшого віку, котрі заробили за кордоном достатньо коштів, щоб придбати житло чи земельну ділянку і/або забезпечити відповідний рівень життя і провести літній вік на батьківщині;

4. «Повернення інноваторів» – найбільш динамічна категорія згідно з даною типологією. Сюди відносяться реемігранти, котрі готові використовувати нові знання та навички, набуті під час міграції, на

батьківщині. Саме ця частина реемігрантів може (і повинна) виступати «носіями змін».

Поширеним є розподіл реемігрантів і на такі категорії: трудові реемігранти, реемігранти-підприємці, реемігранти-студенти, біженці та особи, що шукають притулку [192].

Враховуючи міграційний досвід, тривалість рееміграції, правовий статус, мотиваційну складову та інші фактори, реемігранти становлять неоднорідну соціальну групу. Для аналізу рееміграційних переміщень населення слід виділити ознаки, що характеризують соціально-економічну поведінку мігранта, а саме демографічні, соціальні, економічні та ін. Опис основних індикаторів, які їх розкриваються, відображено в табл. 1.4.

Як підсумок слід зазначити, що за теоретичною сутністю рееміграції в реаліях стоять мільйони людських доль. Міграційне життя кожної особи, котра повертається, є дуже різноманітним, сповненим випробувань, вимушених адаптацій, однак із збереженням бажання, потреби проживати в регіоні походження. Кожен реемігрант визначає обов'язок держави та регіону-донора надати специфічні умови його реадаптації. В Україні така діяльність на фоні загальних соціально-економічних труднощів практично відсутня, що вимагає наукових обґрунтувань руйнуючих наслідків поточної ситуації.

**Логіко-структурна схема аналізу соціально-економічної поведінки
трудового мігранта**

№ з/п	Характеристики	Індикатори	
1	Демографічні	стать шлюбний стан	вік стан здоров'я
2	Соціальні	рівень освіти належність до певного етносу та культури мовна ознака ціннісні орієнтації та норми поведінки міграційна активність	інтелектуальний потенціал релігійні переконання
3	Економічні	економічна активність мотиваційні чинники професія посада рівень та структура доходів рівень та структура споживання	вид економічної діяльності рівень кваліфікації статус і форма зайнятості соціальний захист
4	Територіальна ознака	зовнішні	внутрішні
5	Напрямок руху	еміграція рееміграція циркулююча міграція	імміграція транзитна міграція
6	Спосіб прийняття рішення про міграцію	добровільна	вимушена
7	Тривалість	постійна довготривала сезонна маятникова	тимчасова короткотривала тимчасова
8	Кількість мігрантів	одноосібна групова	сімейна
9	Професійно-кваліфікаційний рівень	низькокваліфіковані працівники висококваліфіковані спеціалісти	
10	Правовий статус	дозвіл на проживання та роботу дозвіл на проживання без офіційного статусу	туристична віза тимчасова реєстрація
11	Форма зайнятості	наймані працівники підприємств, установ, організацій наймані працівники у домогосподарствах само зайняті	
12	Форма трудового договору	письмовий контракт усна домовленість	

* Джерело: авторська розробка

Висновки до розділу 1

1. Розглянуто теоретико-методичні засади дослідження процесів трудової реєміграції та їх впливу на соціально-економічний розвиток регіону. Вивчено основні теорії і концепції, у фокус яких входить теоретико-методологічне обґрунтування процесів трудової реєміграції у регіональному вимірі. Розглянуто положення меркантилізму, неокласичної економічної теорії, класичної, мальтузіанської шкіл, нової економічної теорії міграції. Остання обґрунтовує, що реєміграція є логічним кроком задля досягнення мети домогосподарства. Окрему увагу приділено теорії людського капіталу, зокрема положенням сутності соціальних зв'язків. Звідси виникла необхідність розгляду теорії міграційних мереж і концепції міграційних систем. Теоретико-методологічний огляд також доповнено сутнісним розкриттям положень концепції економіки сімейної міграції, теорій сегментованого (подвійного) ринку праці, світового ринку праці, кумулятивної причинності, синтетичної теорії міграції, «виштовхування-притягання», концепції транснаціональної міграції та ін.

2. Розкрито сутність і методологічну значущість мотиваційних теорій у вивченні трудореєміграційних процесів. Представлено логіко-структурну схему мотиваційної поведінки трудового мігранта в інтерпретації теорії людських потреб Маслоу. Відображено особливості трансформації базових потреб людини внаслідок трудової міграції – фізіологічних (харчування, лікування, одягу), екзистенціальних (можливості праці, доступу до інших джерел одержання мінімального доходу), престижних (соціальне прийняття), духовних (права національних меншин, свободи віросповідань і вибору). Окрему увагу звернено на блок теорій впливу міграції на економіку, які визначають залежність наслідків міграції від ринкового середовища та її характеру. Зазначено, що негативний вплив міграції відображає ринково-міграційний дисонанс.

3. З метою формулювання теоретико-методологічних засад вивчення процесу трудової реєміграції у регіоні, сформульовано понятійно-термінологічний апарат дослідження. Акцентовано на тенденціях виокремлення з-поміж різних видів міграції циркулюючої, що спричиняє реєміграційні процеси. У ході формулювання авторської дефініції трудової реєміграції розглянуто еволюцію сприйняття міграції та реєміграційних процесів. Зазначено, що для України реєміграція є, як правило, нерегульованою, вибірковою, вимушеною, у зв'язку з чим для нашої держави важливо впроваджувати доктрину селективного її стимулювання. Необхідно змінювати філософію сприйняття мігранта – як рушія і потенціал розвитку, на чому має базуватись новітня державна міграційна політика за напрямом регулювання трудової реєміграції.

4. Визначено актуальність дослідження процесу трудової реєміграції у фокусі впливу на соціально-економічний розвиток регіону. Розкрито концептуальне значення реєміграції для соціально-економічного розвитку на різних інституційних рівнях: особистісному – можливість альтернативи вибору місця перебування з поверненням на батьківщину (разовим чи повторним); суспільному – можливість збереження цілісності соціуму, навіть за умов тимчасового територіального розриву; регіональному – можливість залучення міграційного потенціалу в економіку регіону, а також створення умов для повернення мешканців з пропагуванням ідеї цілісного регіону-соціуму; державному – можливість залучення міграційного потенціалу в економіку країни, створення умов для повернення громадян з пропагуванням ідеї цілісної нації. Виділено основні контексти розгляду реєміграції як детермінанти соціально-економічного розвитку регіону – управлінський, демовітворювальний, працересурсний, інвестиційний, інноваційний, соціотворчий.

5. Акцентовано увагу на необхідності обґрунтування значення реєміграції для соціально-економічного розвитку регіону з позиції оцінювання інтеграції здобутого міграційного потенціалу. У даному

контексті розглянуто сутність категорій людського, соціального і міграційного капіталу. Виділено основні підходи до розуміння сутності міграційного капіталу: одержаних доходів мігранта; грошових переказів мігранта як суми трьох компонентів – переказів, оплати праці (пересилання коштів за виконану роботу нерезидентами країни на рахунки найманих працівників у банках їх батьківщини), трансфертів, пов'язаних з міграцією (методика МВФ); суми доходів (грошові перекази і заощадження як потенційні інвестиції), знань і досвіду особи, набутих під час міграції.

6. Вивчено методичні підходи до дослідження процесів трудової реєміграції у регіоні. Виокремлено основні рівні аналізу – макро- і мезо. Основні методи, які використовуються в дослідженні процесів трудової реєміграції, розглянуто в розрізі загальнонаукових та специфічних методів наукового пізнання. Звернено увагу на важливість інформаційного забезпечення у проведенні відповідного роду досліджень як теоретичної основи подальших обґрунтувань вкрай обмеженого його змісту для українських реалій та потреби значного вдосконалення.

7. У рамках формування понятійно-термінологічної основи дослідження трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону запропоновано низку понять і категорій у зрізах – комплексному, векторному, процесному, аксіологічному, системному, просторово-темпологічному, динамічному, інституційному, потенційно-інвестиційному та ін. Співвіднесено системні поняття дослідження трудової реєміграції – міграційні канали, мережі, система і простір. Вивчено науковий дискурс поняття реєміграції та запропоновано її розглядати як добровільний чи примусовий просторовий рух населення, що передбачає повернення особи-емігранта (групи осіб) у місце походження чи колишнього проживання з перетином державного кордону або меж адміністративно-територіальних одиниць. Визначено, що трудова реєміграція передбачає просторовий рух населення за означеною вище дефініцією з домінуючою економічною метою – зайнятості та одержання натомість належного рівня доходу й інших

супровідних вигод. Уточнено, що реєміграція охоплює різночасові міграційні переміщення – маятникові, сезонні і тривалі міграції.

8. Розглянуто функції реєміграції в розрізі базових (мобільна, демовідтворювальна, перерозподільча, економічна, працевзабезпечуюча, соціо- і націотворча) і розширених (інформаційна, стимулююча, селективна, інтеграційна). Досліджено принципи формування реєміграції. Систематизовано класифікаційні ознаки реєміграційних процесів населення – за способом подолання кордону, за добровільністю, за правовим статусом, за часовою ознакою, за формою організації, за видом, за сферою організації суспільних відносин. Щодо ознаки виду, виокремлено трудову реєміграцію, зокрема розкрито особливості інтелектуальної міграції («відтік мізків»).

9. У силу домінування процесного акценту в авторській дефініції трудової реєміграції, розглянуто сутність міграційного процесу та основні його стадії – потенційна міграція, міграційне переміщення, адаптація. У контексті особливостей реєміграції, визначено сутність реадаптації мігранта та основні її типи (культурна, соціальна, економічна). Визначено можливі сценарії процесу зовнішньої реєміграції. Виходячи з індивідуального підходу дослідження трудореєміграційних процесів, розглянуто типологію реємігрантів та запропоновано логіко-структурну схему аналізу соціально-економічної поведінки трудового мігранта, яка дає змогу визначити можливості і необхідність його повернення.

Основні положення даного розділу опубліковані автором в роботах [121,124, 130, 131]

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ТА ДИНАМІКИ ПРОЦЕСІВ ТРУДОВОЇ РЕЕМІГРАЦІЇ У РЕГІОНІ (НА ПРИКЛАДІ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

2.1. Особливості міграційних процесів у Львівській області в контексті стимулювання трудової рееміграції

Під впливом глобалізаційних, геополітичних, економічних, екологічних й інших процесів рееміграція по-різному проявляється на різних етапах розвитку країн світу. У СРСР регулювання реверсних потоків трудових, етнічних мігрантів відбувалося у рамках жорстко централізованих систем територіальної організації населення та зайнятості робочої сили («трудова ресурсів»). В Україні рееміграційні процеси є візитівкою періодів «відлиги» в системі функціонування на її землях тих чи інших органів влади. Прикладом є окремі свідчення початку ХХ століття («столипінська реформа»), середини ХХ століття («хрущовська реформа»), кінця ХХ століття (здобуття державної незалежності) [126].

Нині явище рееміграції отримало двояке навантаження. З одного боку, стало виразником цілої низки доктрин – демовідтворювальної, освітньої, національної безпекової. З іншого, – ситуація збройного конфлікту на Сході України переміщує «рееміграційний тренд» з цілі на місце засобу вирішення соціальних та всіх державобудівничих проблем. Рееміграційні процеси мають неабияке значення для розбудови української держави, забезпечення добробуту її громадян.

У фокусі нових викликів, аналіз стану й динаміки процесів трудової рееміграції у регіонах України набуває ще більшої актуальності. Особливо це стосується міжнародних міграційних процесів. Комплексний аналіз трудореєміграційних процесів та їх наслідків для регіону повинен охоплювати *розуміння загальної міграційної ситуації в державі*.

Розпад СРСР став каталізатором бурхливих міграційних переміщень

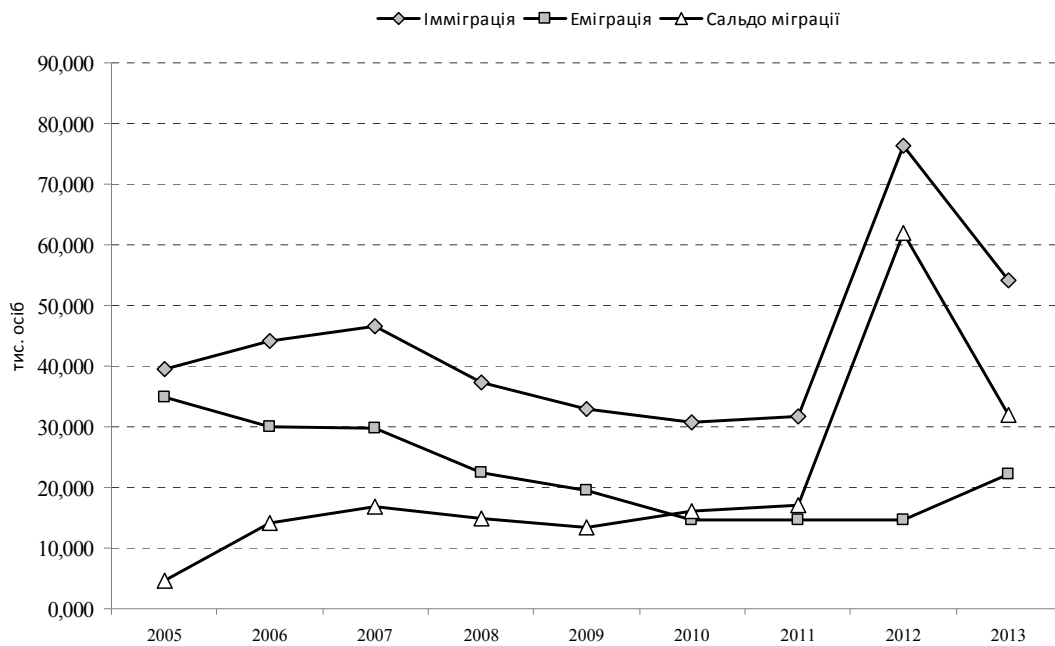
населення України. В умовах кардинальних геополітичних змін відбулось стрімке зростання еміграційних потоків, проте масовий притік репатріантів забезпечив міграційний приріст на початку 90-х років XX століття.

З 1994 року сальдо міграції набуло від'ємного значення, що, в поєднанні із природним зменшенням чисельності населення, спричинило значне скорочення чисельності українців – за 1994-2004 роки на 4,5 млн. осіб. Водночас змінились склад та характер переміщень населення – кількість мігрантів розподілились більш рівномірно між західним і східним вектором міграції.

Міграційні переміщення, як складний мозаїчний процес, стрімко реагують на соціально-економічні та політичні трансформації в суспільстві, при чому як держави-донора, так і реципієнта. У зв'язку з революційними подіями у 2013 році, анексією Криму та воєнними діями на Сході України відбулась географічна переорієнтація учасників внутрішньодержавних та зовнішніх переміщень. Формування нових українських діаспор в європейських державах та функціонування потужних міграційних мереж, створених мігрантами, котрі виїхали за межі України з часу здобуття її незалежності, є ще одним фактором стимулювання зміщення вектору міграційних переміщень українців на Захід. На відміну від попередніх переміщень, жорстко контрольованих державою, сучасна міграція є, як правило, актом власного волевиявлення, стратегічним рішенням індивіда чи родини в складних соціально-економічних умовах. Нині мотиви міграційних переміщень українців у більшості носять економічний характер, що зумовлює виокремлення стимулів повернення, орієнтованих на задоволення матеріальних потреб, таких як належний рівень оплати праці, можливості навчання, ведення бізнесу, самозайнятості тощо.

На рис. 2.1 проаналізуємо динаміку міждержавної міграції населення України. Висновки щодо цього важливі для комплексного розуміння пріоритетів регулювання трудової реєміграції з погляду демографічних процесів. Так, з 2005 року спостерігається позитивна тенденція незначного

приросту населення внаслідок міграційних переміщень.



**Рис. 2.1. Міждержавна міграція в Україні, 2005-2014 роки,
тис. осіб**

* Джерело: побудовано автором за [86]

Згідно з даними офіційної статистики, обсяги зовнішніх мігрантів значно поступаються внутрішньодержавним переміщенням. Водночас слід зазначити, що існують проблеми якості статистичного контролю руху населення, зумовлені децентралізацією системи обліку міграційних переміщень. *Інформаційне забезпечення аналізу міграційних процесів в Україні* складається з офіційних статистичних даних та відомостей вибірових обстежень, котрі проводять наукові установи й інші організації, а також окремі дослідники. Національна статистика включає державну статистику(дані Державної служби статистики України) та відомчу статистику(дані міністерств і відомств) [87, с. 41]. Так, основними джерелами даних про міграцію населення України виступають: всеукраїнський перепис населення, що проводиться раз на 10 років та унеможливорює виявлення неофіційних переміщень (наступне проведення такого необхідного перепису в Україні вкотре відкладено – з 2016 року на 2020 рік); статистичні дані,

отримані на основі інформації щодо обліку реєстрації громадян, що включають лише тих учасників міграційних переміщень, котрі офіційно змінили місце свого проживання; дані звітів Державної служби зайнятості України, що охоплюють громадян, котрі для працевлаштування за кордоном скористалися послугами офіційних посередників.

Більшість міграційних переміщень відбувається без офіційної реєстрації, відтак варто враховувати відомості спеціальних вибіркового обстежень, котрі є альтернативним джерелом статистичних даних щодо міграції. Так, Державною службою статистики України у співпраці з міжнародними організаціями було проведено масштабні обстеження домогосподарств для визначення обсягів міграційних переміщень [40; 39]. Згідно з останнім дослідженням, за два з половиною роки (з 1 січня 2010 року до 17 червня 2012 року) хоча б раз на роботу за кордон виїжджали 1187,6 тис. українців. Проте обстеження не охопило мігрантів, котрі виїхали до 2010 року і протягом періоду спостереження не приїжджали в Україну. Також дані не включають мігрантів, котрі мігрували всією сім'єю, так як інформація про них надавалась членами їх сімей, що на час обстеження жили в Україні, та прикордонних маятникових мігрантів [64]. З урахуванням неохоплених обстеженням категорій, чисельність зовнішніх українських мігрантів становила 2,1 млн. осіб [105].

Водночас варто зазначити, що у 2014 році, згідно з даними Євростату, загальна кількість громадян України, котрі отримали право на проживання на території Європейського Союзу, є найбільшою серед інших держав і становить 302,8 тис. осіб, тобто 13% від усієї кількості виданих дозволів (при чому відстежується тенденція – українці становили найбільшу міграційну групу в ЄС у 2011 році (204 тис. осіб), у 2013 році (237 тис. осіб, з них 71% отримали дозвіл на проживання у Польщі) [170; 84]. Важливим у контексті нашого дослідження є факт, що основною причиною отримання дозволу (68,2%) у 2014 році для українських емігрантів стало працевлаштування за кордоном [202].

Ще одним свідченням на користь того факту, що дані офіційної статистики щодо зовнішніх переміщень українців не відповідають дійсності, є висновки польських науковців, згідно з якими кількість громадян України, що зайняті нелегально в економіці Польщі, однозначно перевищує кількість зайнятих легально [190, с. 14].

Отож, макроміграційні тренди за вітчизняними статистичними даними, з одного боку, є позитивними. Проте з реалій та оцінок міжнародних організацій, Україна входить у топ-6 країн з найбільшою кількістю міжнародних мігрантів станом на 2015 рік, залишаючись потужним донором робочої сили [199]. Це ставить країну, її соціум та економіку в *залежність від міграційного чинника*, у зв'язку з чим протидія колосальним міграційним втратам вимагає розвитку різнорівневих систем трудової реєміграції.

Міграційна залежність нашої держави проявляється не лише у працевлаштуванні громадян за кордоном, але й у значних, недостатньо оцінюваних за значенням, фінансових впливаннях міграційних доходів в економіку України. За останні роки все частіше фахівці апелюють до колосального і нерегульованого *впливу грошових переказів з-за кордону на економіку*, що вимагає більш ефективного підходу. З даних Національного банку України, обсяги грошових переказів з-за кордону у 2015 році перевищували 6 млрд дол. США, сягнувши максимального значення у 2013 році – понад 9 млрд дол. США [93; 94; 95]. Наведена інформація свідчить про те, що навіть у роки відсутності військової агресії і декларованого попередньою владою «економічного процвітання» економіка нашої держави посилювала залежність від грошових переказів з-за кордону, що деформувало конкурентну систему внутрішнього фінансового перерозподілу. Аналіз географічної структури грошових переказів з домінуванням у попередні роки Російської Федерації демонструє, що за останні роки грошові перекази зі східного сусіда хоч і значно скоротились (за 2014-2015 роки на 44%), проте за рахунок посилення західного міграційного вектора залежність українського населення від міграційних доходів залишається дуже високою.

Розуміючи приналежність України до країн з дуже високим рівнем міграційної активності населення та зростаючої залежності від даних процесів, проаналізуємо *міграційні тренди для Львівської області з виявленням можливостей трудореєміграційних процесів*. Підкреслюємо обмеженість статистичної бази дослідження. Зокрема, Львівським обласним центром зайнятості востаннє облік реємігрантів був проведений у 2011 році. Сьогодні така статистика не ведеться, хоча в цьому є нагальна потреба.

На рис. 2.2 зображено міграційне сальдо в Україні та Львівській області. Виходячи з мети нашого дослідження, для розрахунку коефіцієнтів міграційного приросту (скорочення) було використано лише дані щодо міждержавної міграції, що не заперечує впливу на демографічну ситуацію регіонів міжрегіональної та внутрішньо-регіональних переміщень [36, с. 31].

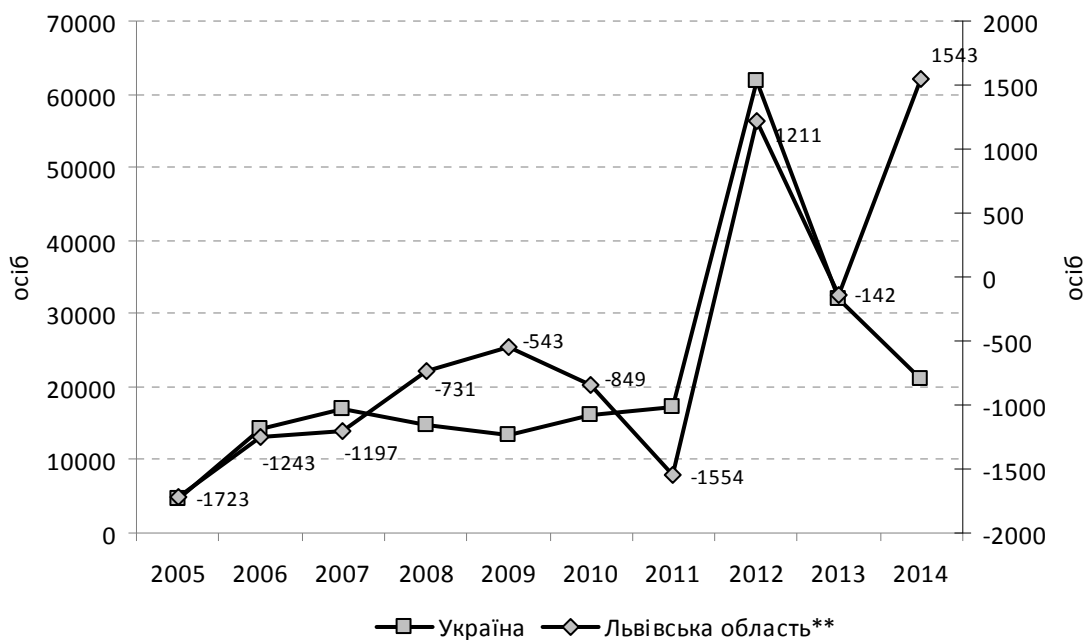


Рис. 2.2. Сальдо міждержавної міграції в Україні та Львівській області, 2005-2014 роки, осіб

* Джерело: побудовано автором за [85; 86]

** По допоміжній осі — дані Львівської області

Як бачимо з рисунку, протягом аналізованого періоду динаміка міграційного сальдо в Україні та Львівській області схожа трендово, проте

сальдо міждержавної міграції у регіоні має додатне значення лише у 2011, 2012 та 2014 роках; у 2005 та 2013 роках кількість вибулих значно перевищує кількість прибулих.

На рис. 2.3 подано динаміку коефіцієнтів міграційного приросту (на 10000 осіб наявного населення) у співставленні Львівської області та Україні, які теж демонструють схожість трендів між собою.

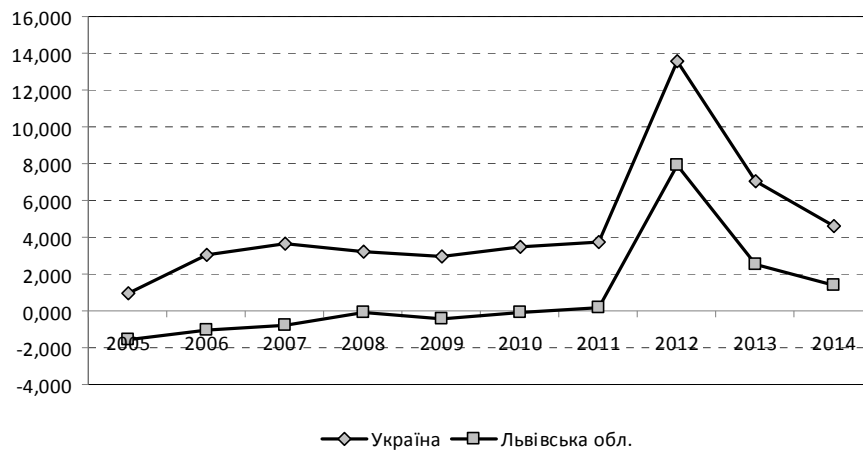
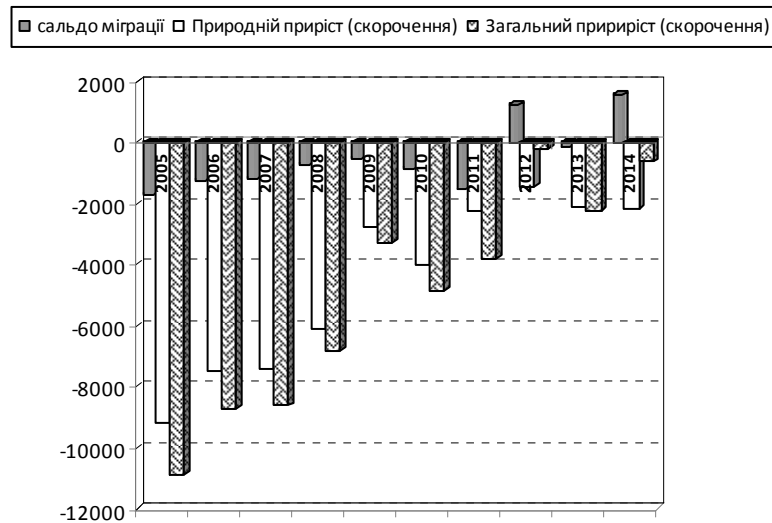


Рис. 2.3. Загальний коефіцієнт міграційного приросту від міждержавних міграцій, на 10000 осіб наявного населення в Україні та Львівській області, 2005-2014 роки

* Джерело: побудовано автором за [85; 86]

Формування загального приросту (скорочення) населення Львівської області з урахуванням міграційних процесів зображено на рис. 2.4.

Чисельність населення Львівщини, незважаючи на деякі позитивні тенденції, продовжує зменшуватись. З 2012 року – здебільшого через природне скорочення населення. Згідно з демографічним прогнозом, населення Львівської області продовжуватиме скорочуватись і у 2030 році становитиме 2,41 млн. осіб. З огляду на це рееміграційні переміщення як чинник зменшення демографічних втрат заслуговують на особливу увагу [26].



**Рис. 2.4. Формування чисельності населення та сальдо міграції
Львівської області, 2005-2014 роки, осіб**

* Джерело: побудовано автором за [85]

Чисельність населення Львівщини, незважаючи на деякі позитивні тенденції, продовжує зменшуватись. З 2012 року – здебільшого через природне скорочення населення. Згідно з демографічним прогнозом, населення Львівської області продовжуватиме скорочуватись і у 2030 році становитиме 2,41 млн. осіб. З огляду на це рееміграційні переміщення як чинник зменшення демографічних втрат заслуговують на особливу увагу [26].

У 2014 році міграційними переміщеннями у Львівській області було охоплено 54717 осіб, що на 6457 осіб менше, ніж попереднього року. Потік прибулих становив 29130 осіб, потік вибулих – 26587 осіб.

Порівняємо міграційні потоки макrorівня до регіональних в *гендерному розрізі*. У 2014 році чисельність прибулих міждержавних мігрантів в Україні становила 42698 осіб і з них 61,9% чоловіки та 38,1% жінки; чисельність вибулих – 21599 осіб, з них 60,1% чоловіки і 39,9% жінки. Що стосується Львівщини, то частка жінок, задіяних у міжнародних міграційних переміщеннях, є вищою. Так, у 2014 році чисельність прибулих міждержавних мігрантів Львівської області складала 1271 осіб, з них 59,2%

чоловіки і 40,8% жінки; чисельність вибулих – 907 осіб, з них 52,8% чоловіки і 47,2% жінки.

Загалом гендерний аспект є дуже важливим критерієм аналізу міграційних потоків, так як збалансування чоловічих і жіночих трудоактивних міграційних потоків визначає репродуктивний потенціал регіонів та держав, формує базу для створення сімей, родинного виховання дітей. Виокремлення гендерних проблем реєміграції українських заробітчан у міграційній політиці держави має своє обґрунтування. Гендерний паритет реєміграції українських заробітчан як співвідношення між соціальними ролями чоловіка та жінки, який встановлюється у сфері міграційної трудової активності – це вагома складова механізму територіального перерозподілу робочої сили на локальному ринку праці. Це індикатор ведення економічної та соціальної політики держави в частині балансування інтересів на власній території, пов'язаних з організацією гендерно диференційованих нових видів людської діяльності у місцях прибуття мігрантів та створенням інфраструктури їх забезпечення, яка б відповідала цілям власне соціальної (зокрема, сімейної) політики – діяльності в сфері житлового будівництва, створення об'єктів соціального призначення, інженерних комунікацій населених пунктів, на ринки праці яких ця реєміграція спрямовується. Осідання реємігрантів як осіб з міграційним досвідом, новими знаннями, навиками, практикою у місцях прибуття є можливим виключно за умови належного супроводу реємігрантських настроїв зі сторони діяльності органів влади (видача кредитів на створення умов під ведення бізнесу, в тому числі сімейного, стимулювання розвитку нових робочих місць). При цьому слід враховувати, що професійні навики більше схильні проявляти представники власне чоловічої статі, які працювали за кордоном на місцях ремісничих професій (будівельники, електрики, монтажники, водії тощо). Значно менш активними є жінки, які працювали хатніми прибиральницями, нянями, робітницями на збиранні врожаїв тощо. Окрім того, гендерний паритет реєміграції українських заробітчан – це елемент зовнішньоекономічної

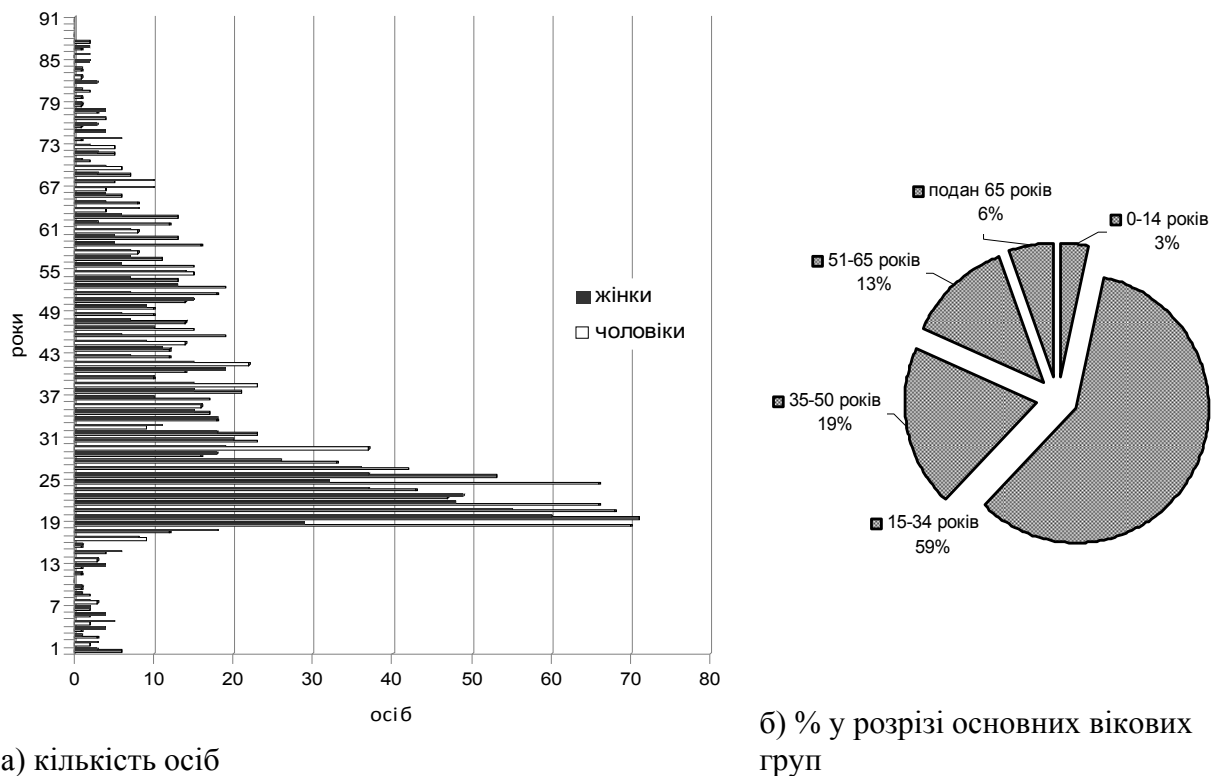
політики української держави. Існує проблема заробітчанських дітей, яких забирають із собою на чужину переважно матері, навіть не підозрюючи, що закладають моральні, етичні, соціальні й інші норми їх виховання за взірцями чужої нації. Більше того, діти, які відвідують лише недільні українські школи при церковних та інших громадських осередках, ніколи не зможуть освоїти знання української мови на тому рівні, який би дав їм рівний з ровесниками шанс вступити в український вищий навчальний заклад [122].

Якщо аналізувати міждержавні міграційні процеси Львівської області за *просторовою ознакою*, то вищий рівень мобільності населення спостерігається серед мешканців міст. У 2014 році в Україні коефіцієнт прибуття міжнародних мігрантів на 1000 осіб наявного міського населення становив 1,16, вибуття – 0,61. У сільській місцевості відповідно 0,46 – коефіцієнт прибуття міжнародних мігрантів на 1000 осіб наявного населення та 0,17 – коефіцієнт вибуття. У Львівській області коефіцієнт прибуття міжнародних мігрантів на 1000 осіб наявного міського населення в 2014 році складав 0,67, коефіцієнт вибуття міжнародних мігрантів на 1000 осіб наявного міського населення 0,53. У сільській місцевості – 0,23 та 0,09 відповідно.

Традиційно коефіцієнти прибуття і вибуття значно вищі середньообласних показників у районах і містах обласного значення, де знаходяться вищі навчальні заклади різних ступенів акредитації та є кращі можливості для працевлаштування. Це такі міста, як Львів, Моршин, Трускавець, Стрий, Дрогобич, Самбір. З районів до таких можна віднести Бродівський, Золочівський, Жовківський, Радехівський, Сколівський, Самбірський. Значно нижчі коефіцієнти вибуття та прибуття мігрантів у Яворівському та Городоцькому районах.

Важливою частиною дослідження є аналіз *статево-вікової структури* міжнародних мігрантів регіону, що дозволяє зрозуміти потенціал трудореєміграційних процесів (рис. 2.5). Якщо переважаючими є особи передпенсійного і пенсійного віку, то очевидно стимулювання їх повернення

носить більше соціальну відповідальність. Якщо ж виявляється виключне домінування міграції осіб працездатного віку, молоді, то це сигнал до необхідності застосування ефективних регуляторів стимулювання їх повернення на визначених умовах. З рис. 2.5 бачимо, що більшість міждержавних мігрантів Львівської області є особами працездатного віку. Їх питома вага у 2014 році склала 85,7% усього мігруючого населення області.



**Рис. 2.5. Статеві-вікова структура міждержавних мігрантів
Львівської області, 2014 рік**

* Джерело: побудовано автором за [85]

За результатами аналізу даних рис. 2.5(а) слід підкреслити, що основна частка жінок, залучених у міграційні процеси, є молодого, репродуктивного віку. Це ще раз актуалізує важливість рееміграційних процесів, виходячи з демографічної ситуації у Львівській області.

Виходячи з позиції, що найбільш активним періодом трудового життя людини є вік 35-50 років, проаналізуємо частку залучених у міждержавні міграційні процеси мешканців Львівської області в розрізі основних вікових груп. На рис. 2.5(б) бачимо, що домінуючою групою є особи віком 15-34

років, формуючи 58,8% усіх міжнародних мігрантів області. Водночас особи віком 17-25 років, як ймовірна вікова група з орієнтацією на освітню міграцію, складає 39,6% усіх мігрантів, 26-53 років – 19,7%. Зрозуміло, що для Львівщини освітні еміграційні настрої стають все більш актуальною проблемою, яка формує потребу селективного регулювання трудової реєміграції таких осіб. У протиставлення такої необхідності – ефективна політика Польщі із залучення іноземних студентів. Зокрема як стверджують польські науковці, стрімкий ріст кількості студентів у Польщі з України обумовлений пільговими умовами працевлаштування на польському ринку праці, які іноземці можуть отримати як випускники польських вищих навчальних закладів [190, с. 16]. Ці та інші конкурентні переваги польських освітніх систем формують виклики для вітчизняної системи освіти покращувати якісні характеристики, що є стратегічним позитивом.

Проблему зростаючих еміграційних настроїв українських студентів, зокрема у Львівській області, доводять різні соціологічні опитування. Згідно дослідження емігрантських настроїв студентської молоді Львова, проведеного науковцями НУ «Львівська політехніка» у 2014 році, 82% респондентів виявили бажання мігрувати з метою працевлаштування (38% з них вказали, що мають таку можливість). 72% опитаних хотіли б навчатись за кордоном (з них – 38% мають можливість) та 38% опитаних виявили бажання постійно проживати за кордоном (з них – 20% мають можливість). Найважливішими чинниками міграції студенти назвали безробіття, бажання покращити матеріальний стан, потребу фахової реалізації. Серед стримуючих факторів, до яких слід апелювати на етапі прийняття рішення про еміграцію за кордон та стимулювання реєміграції тої молоді, котра вже емігрувала, респондентами було зазначено родину в Україні та почуття патріотизму [38].

Окрім результатів соціологічних опитувань, стрімке зростання освітньої міграції доводять статистичні дані. Зокрема, з даних Державної міграційної служби, якщо в 2010 році у Польщі на денній формі навчання перебувало менше 3,5 наших громадян, то в 2014 році їх кількість зросла до понад 15 тис.

Варто зазначити, активізація потоку академічних міграцій в Україні в рамках різноманітних обмінів та програм відповідає світовим тенденціям. Про зростання чисельності охочих навчатись, проводити дослідження та стажуватись в навчальних та науково-дослідних установах за кордоном свідчать прогнозні сценарії європейських дослідників [149, с. 81]

Щодо викладеного вище аналізу статистичної інформації відзначаємо певну його обмеженість і суб'єктивність. Аналізовані дані міждержавних міграцій є вибілковими. Вони базуються на основі адміністративних даних про зміну місця прописки, відтак більшою мірою відображають довгострокові та освітні міграції. Вітчизняна статистична база, тим більше в регіональному розрізі, є незадовільною, зокрема через розпорошеність регуляторних функцій держави між різними установами та відсутність спільної програми дій [16, ст. 128]. При таких колосальних міграційних детермінаціях розвитку регіонів України та гострої необхідності їх регулювання з обґрунтуванням пріоритетів трудової реєміграції, формування регіонального статистичного супроводу має входити в коло базових заходів.

Доповнюючи проведений аналіз, звернемось до *польської статистики*, яка у публічному доступі подає комплексні бази даних перетину державного кордону за різними ознаками – гендерною, просторовою (з деталізацією кілометрової зони), цільовою (мета поїздки), комерційною (характер витрат) тощо. Оскільки Львівська область формує розвинену міграційну систему з Підкарпатським воєводством Республіки Польщі, відомості польської статистики в значній мірі розкривають характер і динаміку перетину мешканцями області державного кордону. Найперше звернемо увагу на опубліковані дані Генерального консульства Республіки Польща у Львові щодо *видачі віз*. Аналіз показує, що їх кількість у 2015 році зросла в порівнянні з 2014 роком у 1,13 рази – з 356690 до 403162 одиниць. На фоні зростання міграційних установок громадян України, зокрема мешканців Західного регіону, зросла кількість відмов у видачі віз. Ці та інші дані щодо візової діяльності консульства представлено у табл. 2.1. Звертаємо увагу на

зростання кількості видачі довготермінових віз Шенген, що доводить про усталеність міграційних потоків окремих категорій громадян упродовж тривалого періоду часу. Основною метою видачі візи залишається працевлаштування – для 43% розглянутих справ. Також слід розуміти про усталеність бізнес-зв'язків, які охоплюють 14,7% підстав для видачі віз. У структурі видачі віз різних категорій незначне переважання має національна віза категорії D.

Таблиця 2.1

**Візова діяльність Генерального консульства Республіки Польща у
Львові, 2014-2015 роки**

	2014	2015	Темпи приросту 2015/2014 роки	% в загальній кількості, 2015 рік
<i>Прийняті заяви загалом</i>	356690	403162	1,13	100
Відмови	10842	23075	2,13	5,7
Кількість виданих віз загалом	345848	380087	1,10	94,3
Національні візи – D	118387	197400	1,67	49,0
Візи Шенген – C	227461	182687	0,80	45,3
<i>Довготермінові візи Шенген</i>				
Довготермінові візи на 5 років	1225	4385	3,58	1,1
<i>Малий прикордонний рух</i>				
Кількість виданих дозволів	29763	28288	0,95	7,0
<i>Категорії виданих віз відповідно до мети подорожі</i>	345848	380087	1,10	100
Працевлаштування	90930	163543	1,80	43,0
Бізнес	78811	55736	0,71	14,7
Туризм	10924	4181	0,38	1,1
На основі Карти Поляка	11309	17854	1,58	4,7
Культурна діяльність	13837	17611	1,27	4,6
Відвідини	6264	16482	2,63	4,3
Інші види	133773	104680	0,78	27,5

* Джерело: побудовано автором за [157]

Доступними є дані щодо кількості перетину державного кордону в розрізі пунктів пропуску. На території Львівщини, як відомо, таких є 6. Практично у кожному прикордонному районі області, за винятком Турківського, є міжнародний пункт пропуску. Варто відзначити, що відносно

його створення ще з 2009 року спостерігаються депутатські ініціативи, проте доцільність відкриття є дискусійною.

У табл. 2.2 відображено кількісні показники перетину державного кордону у Львівській області в розрізі існуючих пунктів пропуску. Також зазначено про їх вагомість у загальній структурі перетину кордону. Порівнюючи дані 2007 і 2014 років, виявлена зростаюча вагомість кількості перетинів в пункті «Шегині – Медика».

Таблиця 2.2

Обсяги перетину державного кордону у Львівській області в розрізі пунктів пропуску, 2007, 2014 роки

Пункт пропуску	2007				2014			
	виїзд з України, тис. осіб	повернення в Україну, тис. осіб	% виїзду	% приїзду	виїзд з України, тис. осіб	повернення в Україну, тис. осіб	% виїзду	% приїзду
Рава-Руська – Гребенне	686,4	668	28,9	29,4	1200,9	1180,9	21,8	22,3
Краковець – Корчова	677,3	636,3	28,5	28,0	1432,1	1405,3	26,1	26,6
Мостиська – Пшемисль	58	36,3	2,4	1,6	13,1	12,4	0,2	0,2
Шегині – Медика	825,3	832,7	34,7	36,7	2171,4	2033,8	39,5	38,5
Смільниця – Кросценко	131,1	97,9	5,5	4,3	477,2	466,1	8,7	8,8
Грушів – Будомеж	-	-	-	-	202,2	188,3	3,7	3,6
<i>Всього</i>	2378,1	2271,2	100	100	5496,9	5286,8	100	100

* Джерело: побудовано автором за [206]

Нижче проаналізуємо дані щодо *кількості перетину державного кордону між Україною і Польщею*, які є доступними на статистичних польських ресурсах. Хоча це загальні обсяги, проте в значній мірі вони формуються за рахунок мешканців Львівської області. Кількісні показники вражають своїми розмірами та асиметрією (рис. 2.6). Обсяги перетину громадянами України в понад 7 раз переважають показник перетину поляками. Підкреслюємо, що понад 15 млн перетинів кордону громадянами України у 2014 році з монотонним зростанням за останні 6 років у 2,4 рази є індикатором середовищних умов людського розвитку в прикордонних

регіонах нашої держави. Особливу роль у цьому відіграє малий прикордонний рух. У 2014 році у рамках малого прикордонного руху українсько-польський державний кордон перетнуло 8415,3 тис. осіб, зокрема Підкарпатське воєводство 2292 тис. осіб. Якщо в 2009 році частка перетинів кордону у рамках малого прикордонного руху в загальних обсягах перетинів становила 5,4%, то в 2010 році – 40,6%, 2012 році – 48,0%, 2013 році – 51,7%, 2014 році – 53,6%. Отож, човникова міграція все більше інституціоналізується як спосіб трудового життя значної частини мешканців українсько-польського прикордоння, в тому числі Львівської області. Позитив такої ситуації наразі є обмеженням, адже асиметрія міграційних потоків формує ризикову площину інноваційного розвитку територій, включених в українсько-польську міграційну систему, в європейському конкурентному просторі. У першу чергу такі ризики проявляються для української сторони.

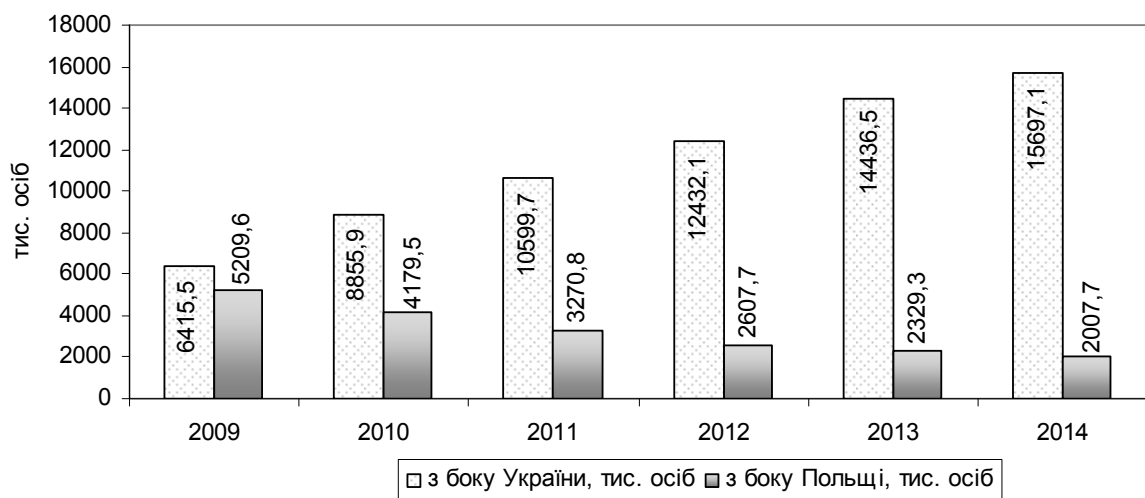


Рис. 2.6. Обсяги перетину українсько-польського державного кордону, 2007-2014 роки, тис. осіб

* Джерело: побудовано автором за [205; 206]

У контексті розуміння циркулюючого характеру міграцій між Львівською областю і Підкарпатським воєводством, проаналізуємо *кількість перетинів державного кордону залежно від відстані проживання*. З даних польської статистики, станом на 2014 рік основна частина перетинів, а саме

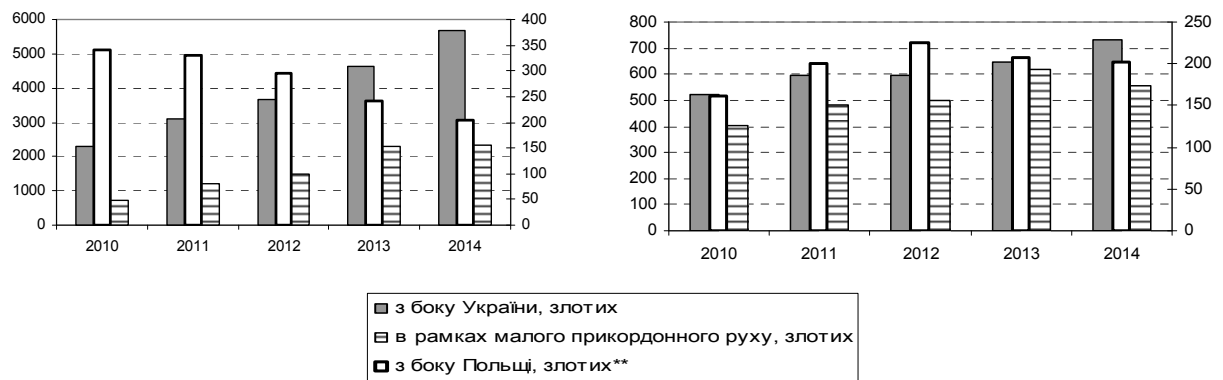
74,7%, припадала на осіб, які проживають у 50-кілометровій зоні, в тому числі 61,0% – у 30-кілометровій зоні. 18,3% перетинів формували особи, які проживають у 51-100-кілометровій зоні від державного кордону.

Показово, що *основною метою візиту* громадян України до Підкарпатського воєводства Польщі є заклади – 91,2%. Лише 1,5% громадян декларує перетин державного кордону з метою відвідин родичів чи знайомих, 0,9% – з метою транзиту, 0,8% – з туристичною метою.

Домінуючою *частотою перетину державного кордону* між Львівською областю і Підкарпатським воєводством є «декілька разів на тиждень» – 63,6% усіх перетинів. Для 22,5% перетинів частота складає «декілька разів на місяць», 6,8% – «щоденно», 3,9% – «декілька разів на квартал», 3,1% – «декілька разів на рік». Ураховуючи масовість сезонної міграції, точні оцінки якої відсутні (з даних Міністерства родини, праці та соціальної політики Польщі, у 2015 році громадянам України видано 813 тис. документів і дозволів на працевлаштування, що майже в 2 рази більше за попередній рік), розуміємо масштаби човникових міграцій між Львівською областю і сусіднім Польським воєводством. Зрозуміло, що рееміграція тут набуває деформованих ознак за значенням, тобто передбачає витрачання коштів, зароблених від торгівлі або у регіоні походження зі споживацькою метою на території Польщі. Така ситуація посилює попит на продукцію іноземних, зокрема польських, товаровиробників та ускладнює можливості розвитку вітчизняної економіки.

Вражаючи кількісні дані перетину українсько-польського державного кордону підсилює інформація щодо *обсягів видатків* наших громадян. Такі дані польською статистикою подаються стосовно українсько-польського прикордоння загалом. На рис. 2.7 відображено загальні й середні обсяги видатків з боку громадян України та Польщі. Знову ж таки спостерігаємо переважання загальних обсягів видатків громадян України у майже 30 раз. За середнім ж показником переважання сягає 3,4 рази. Також відзначаємо, що зростає вагомість видатків особами, які здійснюють перетин державного

кордону у рамках малого прикордонного руху. Якщо в 2010 році частка видатків таких осіб становила 31,5% в загальних їх обсягах, то в 2014 році вона зросла до 41,2%. Таким чином, цільове стимулювання прикордонного руху спричиняє колосальну асиметрію економічного розвитку регіонів України і Польщі. Польська сторона наразі отримує значні впливання капіталу в економіку, маючи можливості й надалі розвивати підприємницьке середовище з високим рівнем попиту на продукцію.



а) загальний обсяг видатків, млн злотих

б) середній обсяг видатків, злотих

Рис. 2.7. Обсяги видатків, здійснені унаслідок перетину українсько-польського державного кордону, 2010-2014 роки, тис. осіб

* Джерело: побудовано автором за [205; 206]

** По допоміжній осі – дані з боку Польщі

Відзначаємо, що якщо в українсько-польському прикордонні середній розмір видатків у 2014 році з боку України становив 734,28 злотих, то саме в Підкарпатському воєводстві він був вищий – 762,68 злотих.

На рис. 2.8 відображено структуру видатків іноземців у Підкарпатському воєводстві станом на 2014 рік, яка вказує на домінування купівлі будівельних матеріалів.

Пам'ятаючи, що основна кількість перетинів державного кордону між Львівською областю і Підкарпатським воєводством припадає на мешканців 50-кілометрової зони, цікаво порівняти ці пропорції з обсягами видатків залежно від територіальної віддаленості.

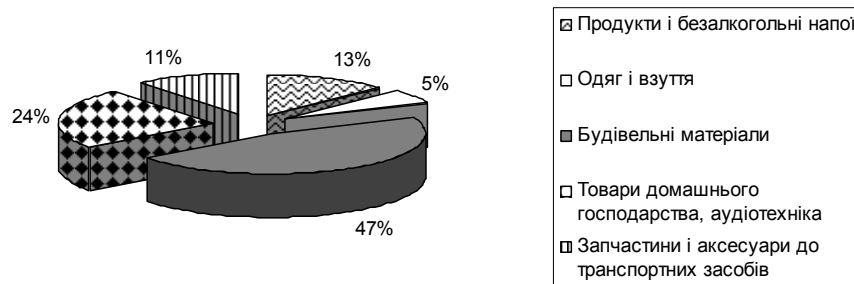


Рис. 2.8. Структура видатків іноземців у Підкарпатському воєводстві, 2014 рік, %

* Джерело: побудовано автором за [206]

З рис. 2.9 бачимо, що на 74,7% осіб, які перетинають кордон, проживаючи у 50-кілометровій зоні, припадає 89,6% усіх видатків, здійснених на території Підкарпатського воєводства. Таким чином, формується потужний *транскордонний торговельно-економічний простір*, який визначає характер трудової діяльності, орієнтований на одержання прибутку з використанням можливостей перетину державного кордону.

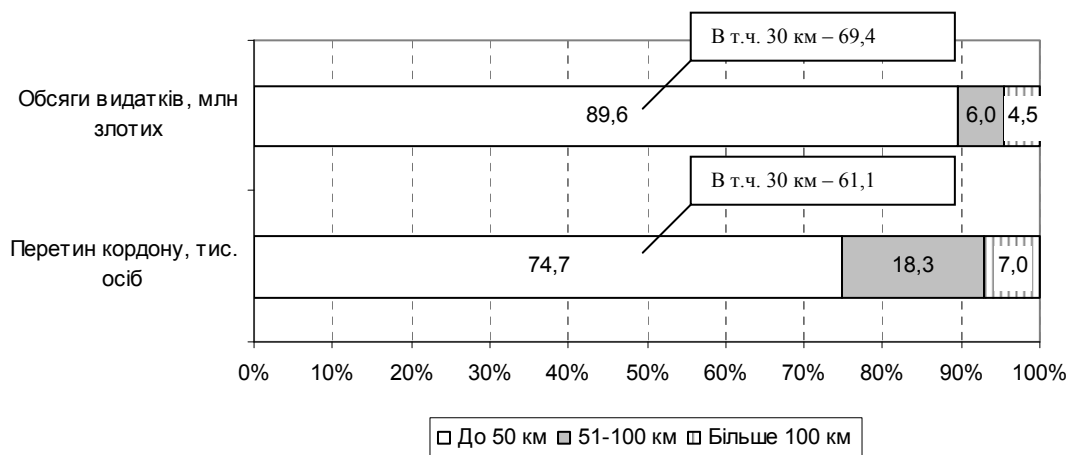


Рис. 2.9. Структура перетину українсько-польського державного кордону та видатків іноземних громадян у Підкарпатському воєводстві залежно від відстані проживання, 2014 рік, %

* Джерело: побудовано автором за [206]

Отже, міграційна ситуація у Львівській області характеризується високим рівнем динамічного розвитку. Особливо вражає прикордонний зріз

аналізу. У контексті стимулювання трудореєміграційних процесів така ситуація є викликом розвитку конкурентоспроможного вітчизняного бізнес-середовища, освітніх систем і ринку праці. Що стосується висновків з аналізу міграційних процесів, орієнтованих на довгострокову перспективу, то тут важливим є розуміння значення трудової реєміграції у контексті стимулювання демовідтворення населення. Зокрема мова йде про стимулювання повернення жінок репродуктивного віку. Оскільки виявлено, що основну частку міжнародних мігрантів з Львівської області становлять особи працездатного віку, це доводить, що потенціал трудової реєміграції у регіоні є дуже високим. Окрему увагу слід звернути на стимулювання повернення молоді, яка все частіше орієнтується на здобуття вищої освіти за кордоном, зокрема у сусідній Польщі.

2.2. Аналіз факторів трудової реєміграції у регіоні

Стимулювання трудореєміграційних процесів – серйозний виклик для регіональної економічної системи. Якщо збереження соціетальних зв'язків є важливим для формування цілісного соціуму, то зовсім інший характер впливу трудової реєміграції на економічну ситуацію в регіоні, який перебуває в умовах нестабільності. Ще інший бік ризику – усталена залежність економіки регіону від міграційного капіталу в пасивних його формах та з переважаючою споживацькою спрямованістю. Відтак наукові обґрунтування пріоритетів стимулювання трудової реєміграції в регіоні мають передбачати аналіз впливу на загальну соціально-економічну ситуацію. Це дозволяє зробити факторний підхід як концепт цілісного бачення причин та наслідків зміни визначених явищ і процесів.

Львівська область наразі є чи не найкращим прикладом науково-аналітичних обґрунтувань пріоритетів стимулювання трудової реєміграції з виявленням ймовірного впливу на соціально-економічний розвиток. На фоні

більшості регіонів України Львівщина характеризується певними особливостями:

- у безпековому плані – регіон віддалений від територій збройного конфлікту та є привабливим ареалом переорієнтації інвестувань (бізнес, нерухомість) зі східного вектору на західний;

- у геополітичному плані – регіон має прикордонний статус та формує українсько-польську міграційну систему, яка вражає динамікою й асиметрією розвитку;

- у соціальному плані – регіон відзначається домінуванням проукраїнської і проєвропейської ідеології з одночасними ціннісно-ментальними суперечностями і схильностями до міграції;

- в економічному плані – регіон із майже втраченим промисловим потенціалом та домінуючою часткою сільського населення з високим кількісним рівнем зайнятості в особистих селянських господарствах і в секторі малого бізнесу;

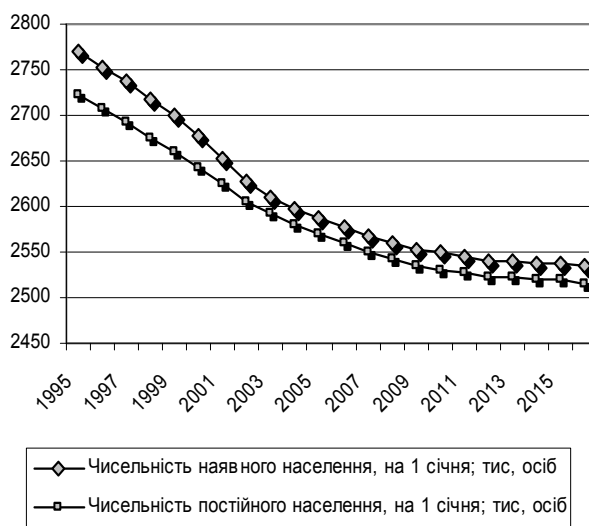
- в інноваційному плані – центр регіону місто Львів стрімко розвивається в сфері інформаційних технологій (міжнародна компанія KPMG ще у 2009 році визнала Львів одним із найперспективніших міст для розвитку ІТ-аутсорсингу, при цьому Львів став єдиним українським містом у рейтингу серед тридцяти інших локацій у світі; у рейтингу Tholons 2014 року місто увійшло у топ-100 європейських аутсорсингових центрів [61]).

Для визначення можливостей трудової рееміграції в регіоні у контексті забезпечення позитивного впливу на його соціально-економічний розвиток, слід розуміти «слабкі місця», які можна нівелювати за рахунок міграційного чинника. Розглянемо *демографічний аспект* причинно-наслідкових передумов трудової рееміграції у регіоні. Він формує кількісну основу людського потенціалу регіону, яка в умовах високої мобільності населення може модифікуватися залежно від розташування центрів тяжіння міграцій.

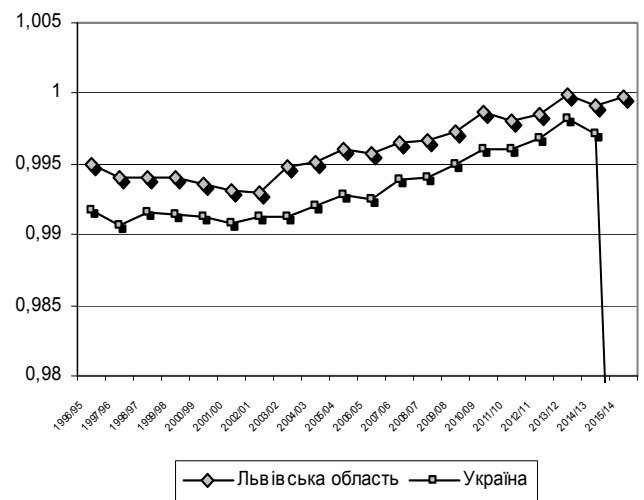
Чисельність наявного населення Львівської області станом на початок 2016 року становила понад 2,5 млн. осіб. Це 5,9% населення України. Різниця

між наявним і постійним населенням є несуттєвою – трохи більше 18 тис. осіб. Тенденції скорочення чисельності постійного населення для Львівщини є трохи повільнішими, аніж у середньому по Україні. Якщо впродовж 1995-2015 років середньорічні темпи зміни даного показника для регіону становили 0,996, то для України – 0,989. Водночас природний приріст упродовж усіх років залишається від’ємним. Відтак за умов посилення даної тенденції реєміграційні процеси постають вагомим чинником нівелювання демографічних втрат. Наразі такі нівелювання забезпечуються значним притоком молоді у рамках внутрішньої освітньої міграції, а також усталеною тенденцією укорінення проживання внутрішньо переміщених осіб з територій сходу і Криму.

На рис. 2.10(а) відображено динаміку чисельності наявного і постійного населення у Львівській області, яка, як бачимо, має схильність до зближення у кількісному аспекті. На рис. 2.10(б) звернено увагу на співвідношення темпів зміни постійного населення на мезо- і макрорівнях.



а) Чисельність населення Львівської області, 1995-2016 роки, тис. осіб



б) Темпи зміни чисельності постійного населення у Львівській області та в Україні, 1995-2015 роки

**Рис. 2.10. Тенденції чисельності населення
Львівської області, 1995-2016 роки**

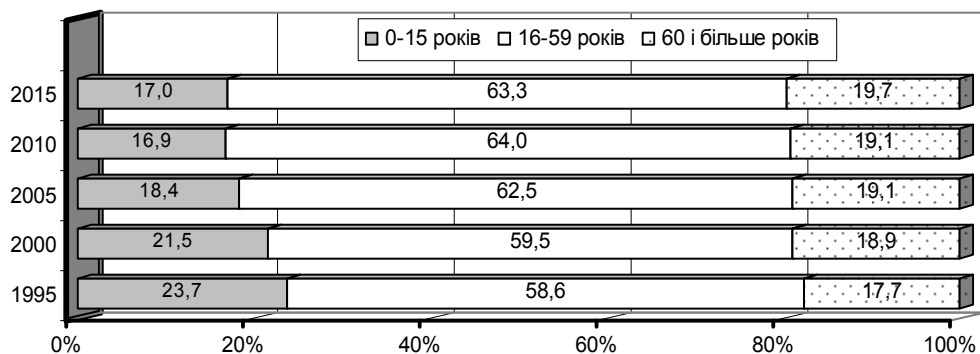
* Джерело: побудовано автором за [85]

Львівська область є регіоном з вищою за середньоукраїнське значення часткою сільського населення: станом на початок 2016 року – 39,0% проти такого ж рівня 1995 року (найвища частка сільського населення становила 40,6% у 2002 році), у той час як в Україні 30,8% і 32,1% відповідно. Значна чисельність сільського населення формує сприятливі передумови для міграції, адже рівень життя у сільській місцевості традиційно залишається значно нижчим. Особливо це стосується можливостей працевлаштування.

З позиції селективного стимулювання трудової реєміграції у регіоні дуже важливим є розуміння вікової структури населення. Зрозуміло, що населення працездатного віку перебуває на етапі найбільш продуктивного періоду свого трудового життя. Якщо для молоді віком до 35 років більшою мірою характерна продуктивність кількісна, з високими фізичними та психоемоційними можливостями виконувати професійні зобов'язання у значних обсягах, проявляючи при цьому свою креативність й інноваційність, то для осіб 35-50 років, що, на наш погляд, є найбільш продуктивним віком трудового життя, результати праці виражаються більш якісно – з погляду здобутого досвіду, навиків організаційної діяльності. Як правило, український мігрант є особою працездатного віку – з даних МОМ, медіанний вік українського мігранта становить 47 років [199, с. 30]. Очевидно, для Львівської області дана тенденція теж зберігається, особливо в умовах зростаючої освітньої міграції та масових човникових міграцій, в які особи похилого віку, як правило, не включені, в силу обмеженості фізичних та психоемоційних сил витримувати навантаження при частому перетині державного кордону.

З даних офіційної статистики, у Львівській області частка осіб віком більше 60 років поступово зростає – з 17,7% у 1995 році до 19,7% у 2015 році (рис. 2.11). Те саме стосується вікової групи більше 65 років – 12,2% і 14,4% відповідно. На фоні загальних демографічних тенденцій скорочується частка осіб віком 0-15 років – з 23,7% у 1995 році до 17,0% у 2015 році. З погляду міграційних процесів подальше зростання освітньої міграції з регіону може

стати вагомою передумовою стрімкішого старіння населення з нестачею потенціалу молоді. Відтак стимулювання реєміграційних процесів осіб, які здобувають освіту за кордоном, та осіб найбільш працездатного віку (35-50 років) має стати одним із стратегічних напрямів розвитку регіональної системи трудової реєміграції. Очевидно, що конкурентні переваги регіональної освітньої системи проти іноземних систем, особливо польської, швидко забезпечити неможливо. Одночасно не можна обмежити високий рівень просторової мобільності молоді зі зростаючим бажанням навчатись за кордоном. Однак при таких тенденціях слід реалізовувати ефективну політику трудової реєміграції з протидією втрат потенціалу молоді. Селективне стимулювання реєміграції молоді є, окрім того, дуже важливим з позиції збереження цілісності соціуму, адже саме дана вікова група найбільшою мірою проявляє свою громадянську активність (підтвердженням цьому – Євромайдан, який розпочався зі студентського руху), є генератором інноваційних ідей та рішень, а потенціал її трудового життя має високі шанси трансформуватись у якісні вимірники.



**Рис. 2.11. Вікова структура населення
Львівської області, %**

* Джерело: побудовано автором за [85]

Якщо аналізувати навантаження на працездатне населення Львівської області (15-64 роки), дані щодо якого подає регіональна статистика, то слід відзначити зниження загального рівня навантаження за рахунок скорочення

кількості осіб у віці до 14 років. Якщо в 1995 році навантаження на 1000 осіб працездатного віку становило 525 осіб (в Україні – 517), у тому числі 339 осіб віком 0-14 років (в Україні – 311), то в 2015 році – 438 осіб (в Україні – 443), у тому числі 321 осіб 0-14 років (в Україні – 218). Що стосується навантаження осіб віком більше 65 років, то якщо в 1995 році воно становило 186 осіб (в Україні – 206), сягнувши максимального значення в 2007 році 216 осіб на 1000 осіб населення 15-64 років (в Україні – 236), то в 2015 році рівень навантаження склав 207 осіб (225 в Україні) [60; 168]. Така тенденція доводить необхідність продовження трудового життя населення в умовах зростання загальної тривалості життя, а також підвищення рівня навантаження на осіб працездатного віку. З міграційної позиції очевидно, що у регіон повертається значна частина мігрантів після досягнення пенсійного віку і здобуття права на пенсійне забезпечення за місцем перебування у статусі мігранта. Відтак міграційний потенціал даної вікової групи осіб можна і слід використовувати після повернення, включаючи їх у соціально-трудова відносини, які дають можливість обміну знаннями і досвідом.

Таким чином, демографічні чинники трудової рееміграції у регіоні на прикладі Львівської області демонструють помірну значущість повернення мігрантів задля часткового нівелювання міграційних втрат, а також, що дуже важливо, послаблення демографічного навантаження на населення працездатного віку. З іншого боку, рееміграція осіб пенсійного і передпенсійного віку вимагає застосування специфічного інструментарію їх реадаптації. Включеність у соціально-трудова відносини доцільна в окремих професійних групах та видах діяльності. Особливо актуальною є неприпустимість демографічних втрат молоді, адже її частка у віковій структурі населення регіону поступово зменшується, що знижує потенціал соціально-економічного розвитку Львівщини.

У будь-якому разі демографічні передумови більшою мірою формують кількісний базис наукових обґрунтувань проблем і наслідків міграції. Важливішим до аналітичного обґрунтування пріоритетів стимулювання

трудової реєміграції у регіоні є *соціотрудовий аспект*. Він охоплює питання зайнятості, можливостей здобуття освіти та доступу до якісної соціальної інфраструктури. Безумовно основне питання – це можливість працевлаштування та умови праці, зокрема рівень її оплати. Нажаль, вітчизняні реалії наразі такі, що офіційний рівень мінімальної заробітної плати в Україні складає лише 52 євро, у той час, як в одній з найменш розвинених країн ЄС даний регулятор сягає 156 євро (трикратне переважання), сусідній Болгарії – 215 євро, Румунії – 233 євро, Чехії – 366 євро, Словаччині – 405 євро, а в провідних країнах європейської спільноти Франції – 1467 євро, Німеччині – 1473 євро, Великобританії – 1529 євро, Люксембурзі (найвище значення) – 1923 євро (дані Євростату станом на січень 2016 року) [201]. Слід відзначити, що окремі європейські держави, як от Данія, Італія, Кіпр, Австрія, Фінляндія, Швеція, даний регулятор не встановлюють узагалі. Очевидно, їхня система соціально-трудова відносин розвинена достатньою мірою, відтак кон'юнктурні характеристики ринку праці не дозволяють применшувати рівень заробітних плат. Для України ж в умовах інституціоналізовано утрудненого трансформаційного переходу до розвинених ринкових відносин регулятор мінімального рівня оплати праці є дуже важливим, а його підняття наразі є ключовим питанням реформ у сфері зайнятості. Стимулювання трудової реєміграції у регіоні неможливе, якщо різниця в рівні оплати праці у порівнянні до сусідніх держав є настільки суттєвою. У сусідній Польщі, яка зараз є найбільш привабливою для еміграцій населення України, зокрема Львівської області, мінімальна заробітна плата регламентована на рівні 431 євро. Більше того, у Польщі планують з 1 січня 2017 року зрівняти заробітні плати найманих робітників з-за кордону і поляків, заради чого триває робота над застосуванням так званої сезонної директиви щодо працевлаштування іноземців [166]. Оскільки сусідня країна є дуже зацікавленою у працевлаштуванні наших громадян, які легко адаптуються та не відзначаються високими вимогами соціального захисту, то польський уряд і надалі буде проводити стимулюючу

імміграційну політику, що лише посилюватиме міграційні втрати нашої держави, особливо прикордонної Львівської області. Те саме стосується маятникових міграцій, які забезпечують колосальні фінансові вливання в економіку Підкарпатського воєводства, адже основною метою візиту наших громадян є «закупи». У результаті економіка прикордонних територій Польщі стрімко розвивається в умовах вимушеної міграційної орієнтації громадян українського прикордоння на заробітчанство.

На рис. 2.12 відображено тенденції зміни розміру середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників у Львівській області в співставленні до офіційних даних щодо кількості вибулих осіб у рамках міждержавної міграції. Між даними показниками не існує кореляційної взаємозалежності, що не є обґрунтованим і радше підкреслює обмеженість регіональної статистичної бази комплексного аналізу міграційної ситуації у регіоні. Упродовж 2007-2015 років розмір середньомісячної номінальної заробітної плати в гривневому еквіваленті зріс у понад 3 рази – з 1183 грн (в середньому по Україні – 1351 грн) до 3646 грн (в середньому по Україні – 4195 грн). Якщо розглядати розмір зарплати Львівщині у порівнянні з іншими областями, то за цим показником у 2015 році вона обіймала лише 10 місце, а за сумою заборгованості з виплати заробітної плати (70,3 млн) регіон обіймав 8 негативну рейтингову позицію.

Якщо аналізувати розмір середньомісячної заробітної плати в доларовому еквіваленті, то ситуація значно змінюється. Коли ще станом на 2014 рік рівень зарплати в дол. США в області становив 249,1, що вище рівня 2007 року 234,3 дол. США, то в 2015 року за рахунок значної девальвації гривні розмір зарплати знизився до 166,9 дол. США. Незважаючи на певний скептицизм такої ситуації слід розуміти, що даний етап соціально-економічного розвитку нашої держави є вимушеним на шляху здобуття повної економічної і політичної незалежності. За таких умов регіони змушені адаптуватись до макроекономічних умов, мобілізуючи свій ресурсний потенціал на подолання поточних кризових тенденцій. Для Львівщини, як і

для більшості прикордонних регіонів, міграційний ресурс у даному контексті є надзвичайно актуальним.

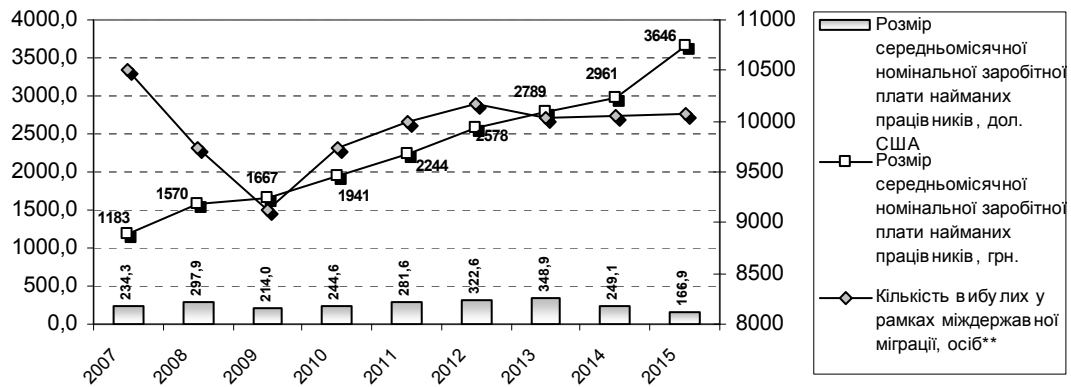


Рис. 2.12. Рівень середньомісячної номінальної зарплатної плати у Львівській області у співставленні до довгострокових міграційних процесів, 2007-2015 роки

* Джерело: побудовано автором за [97]

** По допоміжній осі – кількість вибулих осіб у рамках міждержавної міграції

На мезотлі низького рівня оплати праці, яке в доларовому еквіваленті змушує населення використовувати переваги геополітичного розташування області з можливістю міграцій у більш розвинені регіональні економічні системи, існує також помітна диференціація за рівнем оплати праці в різних сферах зайнятості. Керуючись новим КВЕД, можна прийти до висновку, що якщо в 2013 році різниця за даним індикатором між найбільш і найменш оплачуваною сферою становила 3,2 рази, то в 2015 році вона ще більше зросла – до 3,5 разів. Особливо вражає низький рівень оплати праці у сферах тимчасового розміщування й організації харчування (2261 грн у 2015 році), адміністративного та допоміжного обслуговування (2383 грн), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (2572 грн), освіти (3118 грн), будівництва (3283 грн). Ці сфери є особливо значущими у міграційному фокусі. Популярною є сезонна зайнятість в індустрії гостинності і туризму наших громадян, особливо молоді, в провідних туристичних курортах Європи, Туреччини, Єгипту. Високими є міграційні настрої для сфери освіти. Трудова міграційна хвиля 90-х років XX століття змусила тисячі педагогів

емігрувати в різні країни ЄС. Нині даний процес послабився, однак суттєво знизив привабливість освітньо-педагогічної діяльності серед молоді, особливо з перспективами зайнятості в сільській місцевості. Залишається проблемною мотиваційна складова зайнятості у сфері охорони здоров'я, підтримуючи орієнтацію на неофіційні доходи медичного персоналу. Низький рівень оплати праці працівників сфери будівництва змушує робітничі кадри орієнтуватись на міграцію в європейські країни і Російську Федерацію (особливо до початку конфлікту територіальної цілісності України) згідно профілю діяльності. Окремі країни ЄС, особливо Польща, яка потребує залучення робітників-іноземців у зв'язку зі схильністю до міграції своїх громадян у більш розвинені країни (відомий у Європі вираз – «польський сантехнік»), проводять стимулюючу політику залучення наших працівників за системою дозволів на працевлаштування. Для прикладу, на популярних Інтернет-порталах пошуку місця праці у Республіці Польща можна знайти вакансії зварювальників, мулярів, бетонярів, штукатурів, електриків, слюсарів, сантехніків, робітників для утеплення й облаштування зовнішнього фасаду тощо. При цьому встановлюються вікові обмеження до 55 років та пропонується можливість оплати праці в межах 12-20 тис. грн на місяць (9-12 злотих за годину). Очевидно, що у порівнянні до вітчизняних умов основна частина будівельників буде працевлаштовуватись за кордоном, а в регіоні залишатимуться менш кваліфіковані кадри, схильні до девіантної поведінки та недобросовісного виконання професійних обов'язків.

На рис. 2.13 відображено рівень середньомісячної номінальної заробітної плати у Львівській області в розрізі видів економічної діяльності. Бачимо, що найбільше зріс розмір середньомісячної номінальної заробітної плати, порівнюючи 2013 і 2015 роки, для сфер «Інформація та телекомунікації» (на 4558,12 грн), «Операції з нерухомим майном» (на 3599,21 грн), «Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство» (на 1410,3 грн). Від'ємний приріст зарплати виявлений для сфери «Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування»

(-298,43 грн), що очевидно обумовлено оптимізацією видатків на апарат державної служби, в першу чергу, за рахунок скорочень персоналу, а також сфери «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» (-201,21 грн), яка особливо гостро потерпає в умовах гострої нестачі бюджетного фінансування.

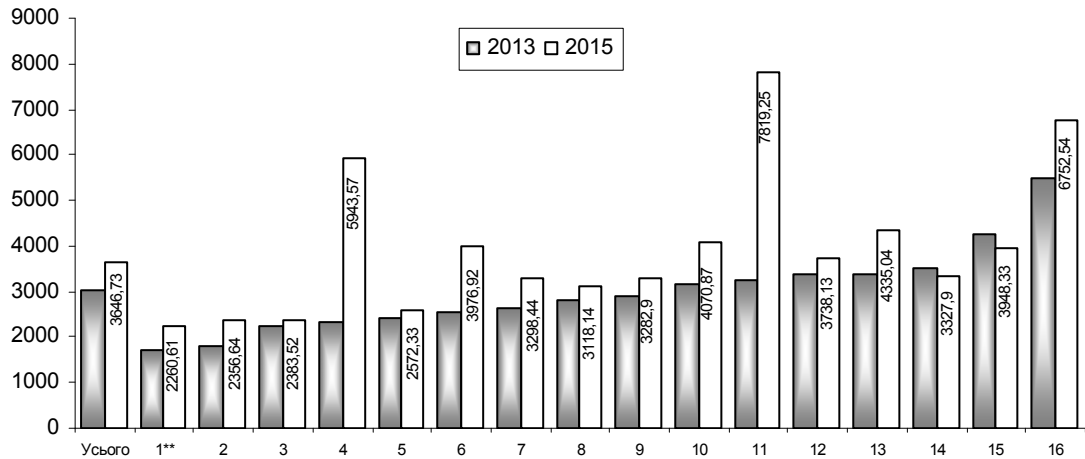


Рис. 2.13 .Рівень середньомісячної номінальної заробітної плати у Львівській області в розрізі видів економічної діяльності, 2013, 2015 роки, грн.

* Джерело: побудовано автором за [97]

** 1 – Тимчасове розміщування й організація харчування; 2 – Надання інших видів послуг; 3 – Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; 4 – Операції з нерухомим майном; 5 – Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 6 – Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; 7 – Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; 8 – Освіта; 9 – Будівництво; 10 – Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; 11 – Інформація та телекомунікації; 12 – Професійна, наукова та технічна діяльність; 13 – Промисловість; 14 – Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; 15 – Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; 16 – Фінансова та страхова діяльність.

Аналізуючи рівень оплати праці, представлений на рис. 2.13, слід пам'ятати, що це офіційні статистичні дані. Інша річ, що зберігаються масові практики нелегальної зайнятості і заробітної плати «в конвертах». Специфічною є ситуація у сфері інформацій і телекомунікацій, де домінуючий статус зайнятості на засадах фрілансерства або через оформлення фізичною особою-підприємцем. У зв'язку з цим реальний рівень оплати праці тут є значно вищим. Для прикладу, з даних Інтернет-порталу DOU, у місті Львів станом на грудень 2015 року заробітна плата на посаді

«Junior Software Engineer» з навиками мови програмування «Java» при мінімальному досвіді складає 800 дол. США, на посаді «Software Engineer» – 2190 дол. США, а «Senior Software Engineer» – 3500 дол. США [37]. Високий рівень оплати праці, однак, вимагає належних лінгвістичних навиків, знань мов програмування з неперервним розвитком у динамічному розвиваючій цифровій економіці. Також для працівників ІТ-сфери ставляться високі вимоги до працездатності з частими практиками понаднормового робочого дня. Тому не кожна особа з відповідними трудопотенційними задатками спроможна бути зайнятою в такій високооплачуваній сфері. Такий трудопотенційний відбір «рятує» регіон від економіки, залежної виключно від однієї сфери з масовою зайнятістю в ній через значно кращі умови праці.

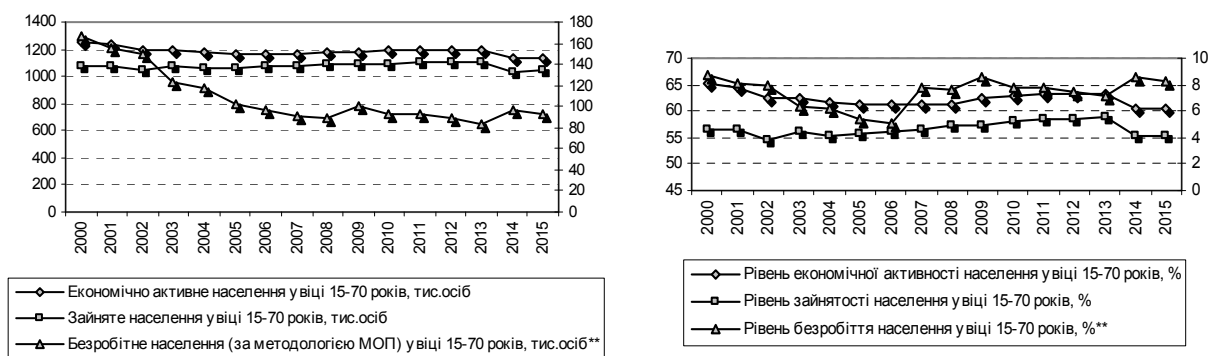
В умовах високої мотивації праці в сфері ІТ, міграція для її фахівців набуває віртуальних ознак. Мова йде про так звану віртуальну мобільність, яка передбачає діяльність людини з допомогою інформаційних технологій в інших просторових координатах зі збереженням фізичного місця перебування; таким чином, віртуальна мобільність може відігравати роль своєрідної альтернативи міграції, однак вона теж тягне за собою низку міграційних ризиків для регіону, де особа перебуває фізично [187, с. 138].

Аналіз системи оплати праці у різних сферах зайнятості доводить, що низький її рівень змушує окремі професійні групи орієнтуватись на довгострокову еміграцію за кордон. У результаті в регіоні посилюється нестача кваліфікованих кадрів у багатьох стратегічно важливих сферах. Фактично цілі галузі науково-педагогічної, медичної, інженерної, робітничої діяльності потерпають від нестачі кадрів, мотивованих якісно виконувати свої професійні зобов'язання та розвивати особистісний інтелектуально-трудовий потенціал. Селективне стимулювання трудової рееміграції таких осіб могло б стати запорукою вирішення проблеми працедефіциту соціально й інноваційно важливих сфер. В іншому ж випадку згідно ефекту кумулятивної причинності Львівщина, як і країна в цілому, ризикує втратити

інтелектуально-трудоий потенціал цілих професійних груп, руйнуючи системи міжпоколінних знаннєвих трансфертів.

З аналізу інших даних соціотрудових причинно-наслідкових передумов трудової реєміграції у регіоні слід відзначити тенденцію скорочення рівня економічної активності населення до 60,5% у 2015 році, що є нижчим за середньоукраїнське значення – 62,4%. Рівень економічної активності за останній рік був найнижчим за період з 2000 року. Так само знижується рівень зайнятості населення – до 55,5%, коли середнє по Україні значення у 2015 році становило 56,7%. Така ситуація для благополучного регіону в умовах конфлікту територіальної цілісності країни є дуже негативною. Очевидно, висока міграційна активність послаблює вплив таких тенденцій на рівень добробуту населення, однак вони значно ускладнюють можливості цільового стимулювання трудової реєміграції у регіоні.

На рис. 2.14 відображено кількісні й відносні тенденції щодо рівня економічної активності, зайнятості і безробіття населення у віці 15-70 років. Відзначаємо, що для області властивий нижчий за середньоукраїнське значення (9,1%) рівень безробіття – 8,2%, що компенсується високою часткою зайнятості населення в особистих селянських господарствах (як було аналізовано в групі демографічних факторів, Львівщина відзначається порівняно високою часткою сільського населення). Львівська область входить у топ-6 регіонів України з найнижчим рівнем безробіття та одночасно займає аж 14 місце серед областей за рівнем зайнятості. Проте слід відмітити, що порівняно з шокним 2014 роком відносні базові показники регіонального ринку праці дещо покращились, що визначає сприятливі передумови для подальшої позитивної динаміки.



а) Динаміка кількісних значень, тис. осіб

б) Динаміка відносних значень, %

Рис. 2.14. Тенденції економічної активності, зайнятості і безробіття населення віком 15-70 років у Львівській області, 2000-2015 роки

* Джерело: побудовано автором за [34]

** По допоміжній осі – показники, що характеризують рівень безробіття населення

Недостатній рівень економічної активності і зайнятості населення важко подолати в умовах низької потреби роботодавців у робочій силі та коли рівень навантаження на одне вільне (вакантне) робоче місце сягає 16 осіб (дані 2015 року). Якщо в роки активного розвитку після Помаранчевої революції та до світової фінансово-економічної кризи 2008 року даний індикатор сягав 4 тис. осіб, то в 2015 році він становив лише 1,5 тис. осіб, хоча це вище, ніж 2009 року (1,2 тис. осіб). Наразі суб'єкти бізнесу ресурсно не спроможні масово залучати трудових реемігрантів. Однак селективне їх працевлаштування на робочі місця, які потребують певної кваліфікації, може стати стратегічним рішенням як у плані формування кадрового резерву, так і в рамках відповідності концепції соціальної відповідальності бізнесу.

В умовах кризи деформується професійна мобільність населення. На фоні усталеності коефіцієнту обороту робочої сили по прийому (у 2015 році – 20,1% середньооблікової кількості штатних працівників), зростає даний індикатор стосовно вибуття кадрів (24,4%). Значне його переважання над прийомом доводить зростаючу тенденцію до вивільнення працівників. Відтак виявлена тенденція спричиняє подальше підвищення міграційної активності в регіоні та ускладнює стимулювання трудової рееміграції. На рис. 2.15

бачимо, що найбільші розриви між коефіцієнтом обороту по прийому і вибуттю спостерігаються у кризових 2000-2001, 2009, 2014-2015 роках. Дані періоди є несприятливими для стимулювання трудової реєміграції. Однак інші роки могли б бути більш сприятливими періодами цільового повернення українських громадян з-за кордону за селективним підходом.

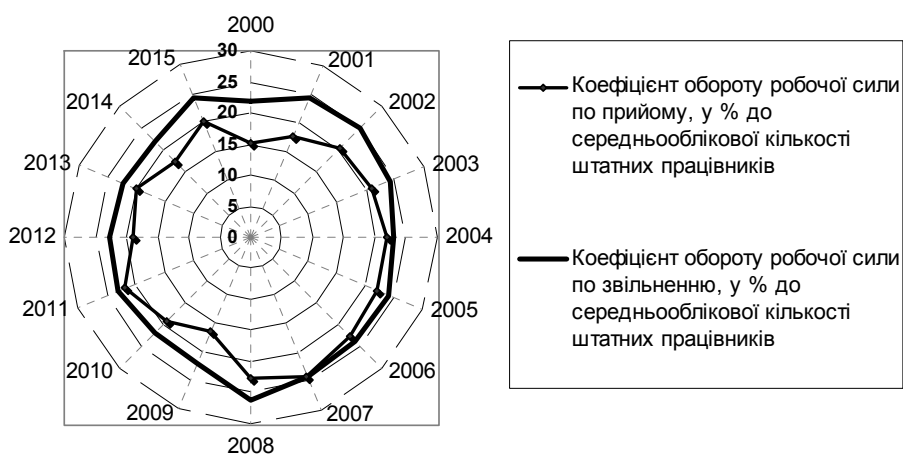


Рис. 2.15. Коефіцієнти обороту робочої сили по прийому і вибуттю у Львівській області, % до середньооблікової кількості штатних працівників, 2000-2015 роки

* Джерело: побудовано автором за [34]

Поточний період також несприятливий для трудової реєміграції згідно показників рівня працевлаштування офіційно зареєстрованих безробітних громадян. Станом на 2015 рік він становив лише 31,7% (з 74,7 тис. осіб працевлаштовано 23,7 тис.), у той час як у період 2006-2012 років кількісні обсяги працевлаштування переважали чисельність зареєстрованих безробітних. Фактично переломним став 2005 рік, коли рівень працевлаштування сягнув 84,7%, а в попередні роки коливався у межах 57-67%. Таким чином, нинішня ситуація нівелювала дані позитивні аспекти та ускладнила результативність діяльності Львівського обласного центру зайнятості. Наразі вся Державна служба зайнятості України перебуває в умовах функціональної реформи. Нові її задачі ставляться з позиції переорієнтації пасивних форм фінансування на активні. Тому поточна

ситуація не є критичною в тенденційному плані, а вимагає подальших спостережень з виявленням позитивних практик адаптації до нових викликів, нівелювання деструктивних чинників та переходу обласних служб зайнятості на нові підходи регулюючого впливу.

Незважаючи на загальні тенденції значного зниження попиту на робочу силу та фактичного унеможливлення за таких умов стимулювання трудової реєміграції у регіоні, є сфери, для яких працедефіцит залишається. Частково це розкриває аналіз видової структури працевлаштування зареєстрованих безробітних. З даних 2015 року виявлено, що найбільше працевлаштовано у сфері торгівлі, ремонту автотранспортних засобів (рис. 2.16). Дана сфера не є найбільш оплачуваною та за рівнем середньомісячної номінальної заробітної плати у 2015 році серед усіх видів економічної діяльності обіймала лише 10-ту позицію (3298 грн зі зростанням за останні 2 роки на 673 грн). Інші сфери, для яких у 2015 році виявлено найвищий кількісний показник працевлаштування офіційно зареєстрованих безробітних – переробна промисловість; сільське, лісове та рибне господарство; освіта; професійна, наукова та технічна діяльність; тимчасове розміщування й організація харчування; транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги. Динаміку розвитку таких сфер, зокрема для яких характерний вищий рівень зростання середньомісячної заробітної плати, як от сільське господарство, слід і надалі підтримувати. Саме для даних сфер мають проводитись спеціальні обстеження потреб роботодавців у залученні працівників відповідного профілю, а також дослідження кон'юктурних особливостей ринку з позиції потреби цільового стимулювання самозайнятості і бізнесу у відповідних секторах. Це має лягти в основу наукових обґрунтувань селективного регулювання трудової реєміграції, а повернення мігрантів за таких умов може стати реальним стимулятором соціально-економічного розвитку регіону.

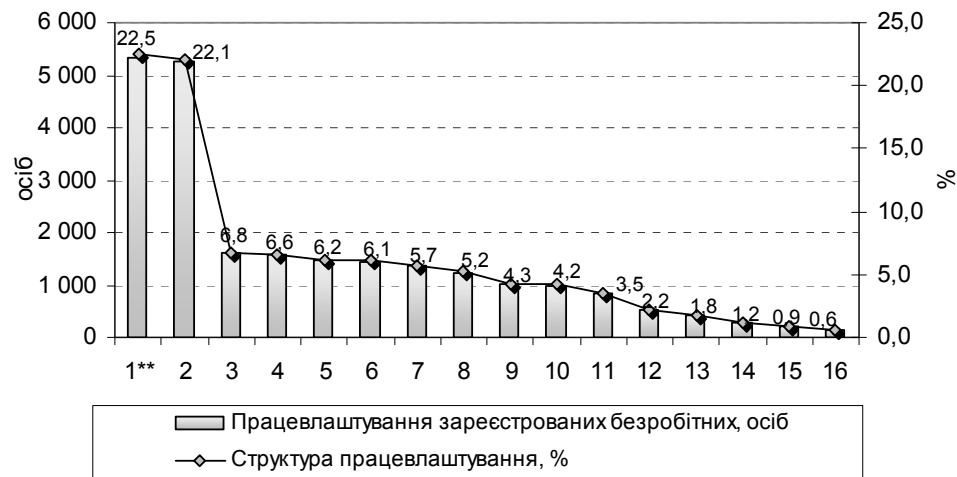


Рис. 2.16. Структура працевлаштування офіційно зареєстрованих безробітних у Львівській області, 2015 рік

* Джерело: побудовано автором за [34]

** 1 – Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; 2 – Переробна промисловість; 3 – Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; 4 – Освіта; 5 – Надання інших видів послуг; 6 – Професійна, наукова та технічна діяльність; 7 – Тимчасове розміщування й організація харчування; 8 – Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; 9 – Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; 10 – Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 11 – Будівництво; 12 – Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; 13 – Інформація та телекомунікації; 14 – Операції з нерухомим майном; 15 – Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; 16 – Фінансова та страхова діяльність.

Аналіз факторів формування процесів трудової реєміграції у регіоні можна значно розширювати. У нашому випадку основна увага зосереджена на демографічних і соціотрудових аспектах причинно-наслідкових передумов трудової реєміграції у регіоні. Особливо що стосується соціотрудових аспектів, то зрозумілою є закономірність їх негативної динаміки. На перший погляд може видатись, що за таких умов стимулювання трудової реєміграції є неможливим. Однак ці умови можуть бути сприятливі, якщо повернення мігрантів здійснюватиметься селективно у ті сфери, які відзначаються позитивними тенденціями розвитку і підвищенням рівня оплати праці, а також потребують залучення підприємницького потенціалу.

Окрім розглянутих факторів стимулювання трудової реєміграції нині діють нові, зумовлені конфліктною ситуацією на сході і півдні країни. З одного боку, ризик мобілізації змусив багато представників чоловічої статі

до еміграційної «втечі». З іншого боку, після завершення конфлікту вони можуть відзначатись підвищеним рівнем готовності до повернення, так як мотив їх виїзду був політичним. На противагу таким негативним тенденціям маємо позитивні приклади повернення наших громадян, у тому числі з метою волонтерської діяльності та військової служби. Таку вид реєміграції можна назвати як *геополітичну*. Таким чином, військові події стали специфічним фактором повернення деяких громадян з високими патріотичними настроями та соціальною активністю.

Поруч з внутрірегіональними факторами стимулювання трудової реєміграції не слід забувати про *складну міграційну ситуацію в країнах ЄС*, де перебуває значна кількість наших громадян. Соціальна напруга з біженцями посилить упереджене ставлення місцевого населення до мігрантів, у тому числі українців, однозначно зростатиме тиск на ринок праці. З іншого боку, схожість українців за ціннісно-ментальними, культурними ознаками та більша їхня схильність до асиміляції подавати наших громадян у більш привабливому світлі, аніж біженців з бідних азійських країн.

У табл. 2.3, як узагальнення проведеного аналізу, визначимо перспективи трудової реєміграції у Львівській області, виходячи з виявлених соціально-демографічних передумов.

У доповнення аналізу факторів трудової реєміграції у регіоні, нами було визначено і проаналізовано значення основних факторних ознак у 2004-2014 роках, що можуть, на нашу думку, впливати на міграційну привабливість Львівської області та сприяти як посиленню, так і послабленню реєміграційних настроїв у потенційних мігрантів.

Таблиця 2.3

**Соціально-демографічний профіль Львівської області у фокусі
трудореєміграційних перспектив**

№ з/п	Тенденції	Переваги	Загрози	Детермінації трудової реєміграції (потенційної і реальної)
1	Демографічні тенденції	Незначні демографічні втрати унаслідок природного приросту населення (порівняно з макротенденціями)	Компенсація міграційних втрат внутрішньою освітньою, трудовою міграцією, що диференціює соціокультурну структуру постійного населення	- Перерозподіл людських ресурсів згідно потенціалу і потреб ринку (особи з вищим інтелектуальними або психоемоційними і фізичними задатками – міграція; задоволення попиту в робочій силі в регіоні – за рахунок менш мобільних осіб і внутрішніх мігрантів) - Висока ймовірна схильність реємігрантів до (само)зайнятості в особистих селянських господарствах
		Збереження схильності населення до проживання у сільській місцевості	Зниження частки молоді і зростання частки осіб старше 65 років у віковій структурі населення	- Зростаюча потреба у потенціалі молоді в умовах старіючого населення - Необхідність використання потенціалу осіб старшого віку
2	Соціотрудові тенденції	Зростання рівня оплати праці в окремих сферах зайнятості	Низький рівень оплати праці згідно регламентованих державою стандартів	- Можливість залучення потенціалу мігрантів у сфери, що розвиваються та для яких характерний зростаючий рівень оплати праці
		Збереження потреби у працівниках окремого профілю, наявність сфер з високим рівнем працевлаштування безробітних осіб	Низька потреба підприємств у робочій силі, дуже високий рівень навантаження на вакантні робочі місця	- Можливість залучення потенціалу мігрантів у сфери, які потребують мобілізації підприємницького потенціалу - Висока ймовірна схильність населення до самозайнятості і бізнесу в привабливих для себе сферах з огляду на досвід самозабезпечення й адаптації до існуючих умов (вибір міграції в складних економічних умовах)
		Порівняно низький рівень офіційного безробіття як індикатор орієнтації населення на самозабезпечення в умовах дефіциту робочих місць у формальному секторі	Низький рівень економічної активності населення, зростаючий коефіцієнт обороту кадрів по вибуттю	- Подальше зростання міграційної активності з потребою застосування тотального підходу в стимулюванні пасивної реєміграції із оптимізацією шляхів використання міграційного капіталу

* Джерело: авторська розробка

З метою визначення впливу чинників середовища на процес трудової реєміграції населення, здійснено *кореляційно-регресійний аналіз* наступних показників соціальної статистики: середня реальна заробітна плата найманих працівників, дол. США (x_1), середня ціна житла за m^2 , дол. США (x_2), рівень потреби у працівниках на 1000 осіб у економічно активному віці (x_3), кількість звільнених, що припадає на 1000 осіб у економічно активному віці (x_4), рівень зареєстрованого безробіття, % (x_5), кількість житлової площі, що припадає на одну особу (x_6), ВРП на одну особу, грн (x_7), рівень зайнятості

населення, % (x_8), прямі іноземні інвестиції на одного жителя, дол. за рік (x_9), частка населення з грошовими доходами нижче прожиткового мінімуму, % (x_{10}) (вихідні дані наведено в додатку В).

Визначено чотири найбільш значущі факторні ознаки (x_1 , x_2 , x_8 , x_{10}), що впливають на міграційну привабливість Львівської області та реєміграційні настрої населення (Y - кількість населення, що приїхало з-за кордону на територію Львівської області на 1000 осіб наявного населення):

$$Y = 18,9 + 0,01x_1 - 0,01x_2 + 0,31x_8 - 0,02x_{10} \quad (2.1)$$

Розрахункові значення коефіцієнта кореляції $R=0,91$ та коефіцієнта детермінації $R^2=0,83$ є достатньо високими, що свідчить про високий рівень вірогідності отриманого рівняння регресії.

Для визначення ступеня вагомості та напряду впливу кожного фактора на варіацію результативної ознаки були обчислені *коефіцієнти еластичності*, які показали, що при збільшенні на 1% реальної заробітної плати найманих працівників (x_1) і постійному значенні інших факторів, що за нашими розрахунками впливають на реєміграцію населення, очікується можливе зростання кількості прибулих мігрантів на 0,63%. Аналогічне зростання показників зайнятості населення призведе до посилення реєміграційних настроїв у населення на 4,74%.

У той же час зростання на 1% середньої вартості житла за м² та частки населення з грошовими доходами нижче прожиткового мінімуму ймовірно стане причиною зменшення кількості прибулих на 4,32% та 0,19% відповідно.

Часткові коефіцієнти кореляції, так як і коефіцієнти еластичності, підтверджують тезу про те, що найбільший позитивний вплив на зростання реєміграційної активності населення мають високі показники зайнятості населення, а основними дестабілізуючими факторами виступають матеріальні, зокрема зростання цін на нерухомість. Варто зазначити, що негативна дія цих чинників напряду підсилюється нестабільним курсом національної валюти.

Загалом, згідно з побудованою регресійною моделлю можна зробити висновок, що при зростанні значень всіх факторних ознак на 1% результативна ознака зростає на 0,87%.

Отже, неоднозначність розвитку Львівської області ставить різні виклики регулювання трудової реєміграції. Слід розуміти, що стимулювання повернення мігрантів не повинно здійснюватись лише у благополучні роки. Для регіону з дуже високим рівнем міграційної активності населення даний чинник має входити у число провідних регуляторів і стабілізаторів кризової ситуації. Наразі в області регламентовано необхідність регулювання трудореєміграційних процесів. Зокрема в Програмі зайнятості населення Львівської області на 2013-2017 роки за напрямом «Підвищення мобільності робочої сили на ринку праці та удосконалення регулювання трудової міграції» передбачено, що «з метою реєміграції громадян України організувати конкурс на кращі бізнес-плани (мікро-проекти) і розповсюдити їх серед близьких та родичів українських мігрантів та незайнятого населення для започаткування ними власної справи»; «з метою мобілізації міграційного капіталу та інвестування його в програми відродження реального виробництва створити сприятливий бізнес-клімат на теренах області» [113]. У реальності такі заходи реалізуються вкрай обмежено. Наразі це можна «виправдати» вимушеною переорієнтацією на зайнятість внутрішньо переміщених осіб. Однак міграційний чинник і надалі не використовується в регіоні – ні з позиції пониження міграційної активності населення, ні з позиції оптимізації вигод для соціально-економічного розвитку від таких процесів. Відтак з наукової точки зору важливо доводити необхідність впровадження *стратегії нівелювання слабких місць за рахунок міграційного чинника* – з регулюванням активної і пасивної трудової реєміграції. Очевидно, що в умовах зниження рівня економічної активності, зайнятості населення, низької, практично відсутньої потреби роботодавців у кадрах говорити про повернення українських заробітчани є важко. Однак, *нинішня трудова реєміграція має орієнтуватись не на вакантні місця, а на їх*

створення. Самозайнятість і бізнес мають бути основними ідеями селективного підходу в стимулюванні трудової реєміграції у регіоні.

2.3. Мотиваційний профіль трудового реємігранта Львівської області в соціологічних оцінках

Комплексний аналіз процесів трудової реєміграції у регіоні вимагає застосування соціологічного інструментарію. Регіональна статистика обмежено розкриває характер міграції, подаючи загальні дані прибуття і вибуття, з аналізу яких можна зробити висновок щодо орієнтирів на довгострокову міграцією зі зміною місця прописки. Також доступними є кількісні показники перетину кордону з уточненням мети візиту. Такі дані теж не завжди об'єктивно відображають міграційну ситуацію. За останні декілька років територіальні консульства, зокрема і в місті Львів, подають статистику щодо видачі віз і дозволів на працевлаштування. Більш якісною, однак все ще недостатньою, є статистична база на макрорівні – з публікацією за останні три роки Державною міграційною службою України Міграційного профілю України.

Регіональний зріз статистичного аналізу в публічному доступі є дуже обмеженими. Для вивчення міграційної ситуації у Львівській області більше інформації публікує уряд Польщі, який надає доступ до змістовних баз даних щодо кількісно-якісних характеристик перетину українсько-польського державного кордону, в тому числі у розрізі різних воєводств.

Так чи інакше, навіть за умов наявності достатньої статистичної бази, соціологічний інструментарій надає можливість специфічно підійти до вивчення проблеми, фокусуючи увагу на найбільш актуальних аспектах. Тому в ході даного дослідження для наукового обґрунтування пріоритетів стимулювання трудової реєміграції у регіоні на прикладі Львівської області особливу увагу було звернено на якісний бік досліджень з використанням результатів двох соціологічних досліджень.

Перше опитування «Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)» проведене у 2013 році відділом соціально-гуманітарного розвитку регіону ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього» під керівництвом д.е.н., проф. Садової У.Я. за участі автора дослідження. Дане опитування – експертного типу й охоплювало 75 респондентів, працевлаштованих за кордоном (анкета – в Додатку Д, в Додатку Е – результати опитування). Типовими характеристиками опитуваних осіб є наступні:

- переважаючий статус мігранта – на основі дозволу на працевлаштування (для 70,7% респондентів);
- переважаючий статус зайнятості – найманий працівник (64,0%);
- більшість респондентів мають вищу (58,7%) або професійно-технічну (24%) освіту;
- більшість респондентів (68,0%) мали трудовий стаж на батьківщині більше 6 років, після чого мігрували;
- основною країною зайнятості респондентів є Італія (25,3%), а також Португалія (16,0%), Польща (13,3%) та ін.;
- періодом виїзду основної частини респондентів (72%) були 1996-2005 роки, відтак трудовий стаж осіб від 6 і більше років притаманний 64% респондентів.

На основі цих характеристик не можна робити загальні висновки щодо соціально-демографічного профілю всіх українських мігрантів, однак такі дані дають змогу більш глибоко розуміти окремі результати.

Опитування охоплювало виявлення різних аспектів, що в цілісності формує уявлення про мотиваційний профіль українського мігранта. У даній частині дослідження більш детально проаналізуємо відповіді респондентів на питання, які розкривають потенціал трудової реєміграції.

Для визначення основних стимулів трудової реєміграції слід розуміти *причини виїзду*. Априорі, кожен фахівець вкаже на матеріальні детермінанти міграційної активності. Це підтвердили результати й даного соціологічного

дослідження. На рис. 2.17 відображено рейтинг мотивів міграції (з поданого переліку респонденти могли обирати до 3-х відповідей, однак аналізовано не процент спостережень, а процент відповідей). Було виявлено, що для жодної особи не були актуальними стимулами погані стосунки з працедавцем чи у трудовому колективі або в сім'ї, погана екологія, непередбачувані обставини (каліцтво, хвороба тощо). Основна частина відповідей (30,8%) вказувала на проблему низького рівня оплати праці з практикою несвоєчасних виплат. З порівняльного аналізу мінімального розміру заробітної плати в Україні і ЄС, здійсненого в параграфі 2.2, зрозуміло, що основою селективного регулювання трудової реєміграції має бути мотиваційний матеріальний чинник. Пропозиція належного рівня оплати праці, який суттєво не відрізняється від європейського, є першим кроком до формування реєміграційних установок населення. Те саме стосується мотиву відсутності роботи (для 11,2% респондентів).

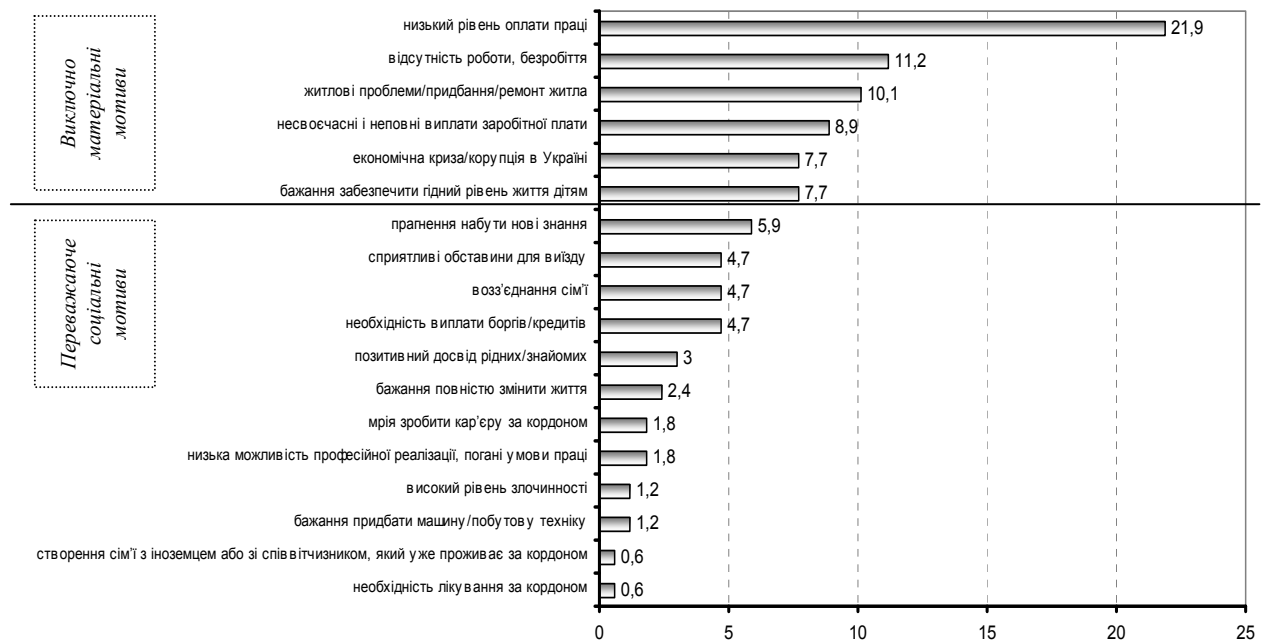


Рис. 2.17. Рейтинг мотивів зовнішньої міграції громадян України, %

* Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування «Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)»

Порівняно високою залишається мотивація міграції у зв'язку з необхідністю вирішення житлових проблем. Львівська область є регіоном з одним із найвищих в Україні показників вартості й оренди житла. За даними порталу Finance.ua, найдорожчими містами для купівлі житла станом на кінець 2015 року залишаються Київ з середнім показником 1283 дол. США / кв. м., Львів – 1048 дол. США / кв. м., Одеса – 1009 дол. США / кв. м.; найдешевшими: Івано-Франківськ – 553 дол. США / кв. м., Херсон – 590 дол. США / кв. м., Кіровоград – 569 дол. США / кв. м., Черкаси – 601 дол. США / кв. м., Чернігів – 586 дол. США / кв. м. [155]. Такі дані соціальних мереж, особливо стосовно столиці, є дещо заниженими, однак все одно вказують на рівень розвитку центрального міста Львівщини, де високий попит на нерухомість, у тому числі за рахунок міграційних доходів, зберігає ціни на високому рівні. Фактично середньостатистична особа не може собі дозволити придбати житло, що змушує її до розгляду можливості міграції. Стимулювання трудової рееміграції у контексті вирішення житлових проблем доцільно здійснювати із застосуванням інструментарію пільгового кредитування на придбання житла, що б мотивувало мігрантів, які вже набули певних фінансових активів, швидше повертатись у регіон походження.

З аналізу відповідей респондентів щодо мотивів міграції друзів, родичів, знайомих, виявляємо дуже схожий рейтинг. У топі мотивів – низький рівень оплати праці (22,3%), відсутність роботи, безробіття (17,9%), житлові проблеми (10,9%), бажання забезпечити гідний рівень життя дітям (7,6%), необхідність виплати боргів, кредитів (7,6%).

Виявлене домінування міграційного мотиву низького рівня оплати праці доповнене також експертними позиціями щодо *рівня місячної заробітної плати в Україні*, за якого б наші громадяни не їхали працювати за кордон.

Результати показали, що жоден респондент не вказав на рівень до 400 євро, а для основної частини опитаних (46,6%) розмір оплати праці повинен бути у межах 601-1000 євро (рис. 2.18). При поточній реальності мінімальної

заробітної плати в Україні на рівні 52 євро, а середньомісячної номінальної у Львівській області – близько 130 євро, говорити про свідоме повернення мігрантів з метою працевлаштування дуже складно.

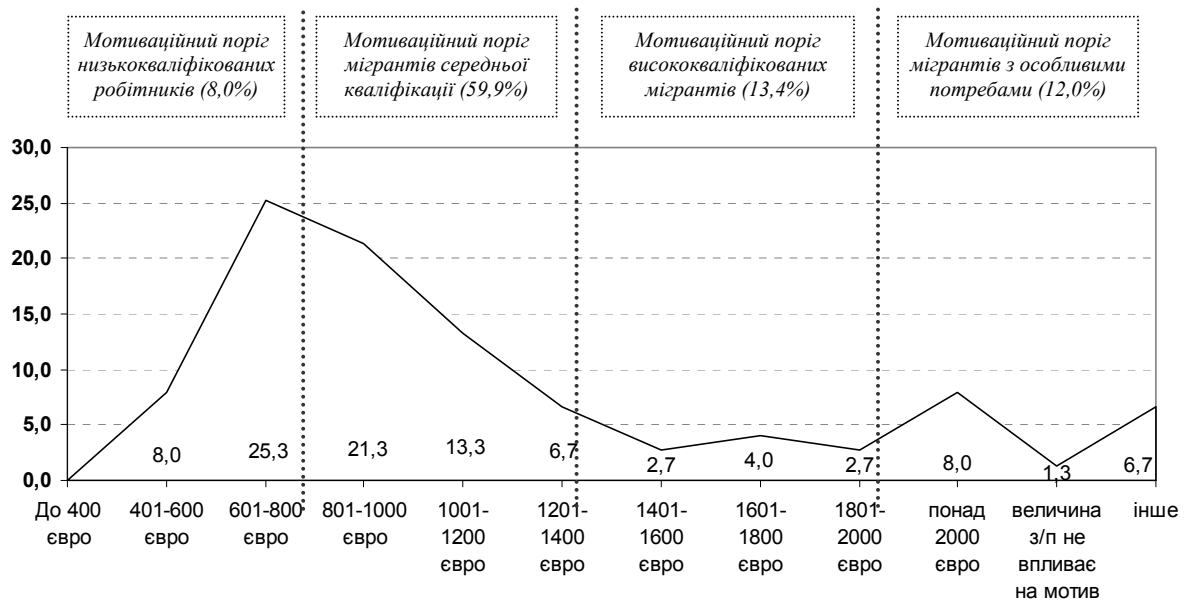


Рис. 2.18. Мотиваційний поріг трудової реєміграції громадян України, виражений у рівні оплати праці, %

* Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування «Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)»

Таким чином, мотивація трудової реєміграції, виходячи з порівняльного аналізу рівня оплати праці, є практично відсутньою. Інша річ – середовищні умови. Почуття ностальгії, дистантні сім'ї, психологічні проблеми, значний рівень фізичного навантаження, порушення норм трудового законодавства тощо в цілісності можуть формувати *інституціональні передумови трудової реєміграції*. Одним з проблемних аспектів, які розкривають потенціал трудової реєміграції в регіон походження, є *відповідність характеру праці рівню освіти*. Дане питання є дуже важливим, адже проблема невідповідності здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня є актуальною і для працевлаштування в Україні. Для окремої когорти мігрантів це постає одним із мотивів міграції – як правило, інтелектуальної, на основі системи «синіх» карт і дозволів на працевлаштування. Для основної ж частини мігрантів

працевлаштування за кордоном можна визначити як низькокваліфіковану зайнятість, що є викликом розвитку вітчизняних регіональних систем трудової реєміграції.

З результатів опитування – 50,7% респондентів вказали, що мають вищий рівень освіти і заслуговують на кращу роботу, а 21,3% декларували лише часткову відповідність освіти змісту праці. Лише для 18,7% респондентів, на їхній погляд, робота повністю відповідає здобутому рівні освіти. Як правило, це є той сегмент інтелектуальної, висококваліфікованої міграції наших фахівців за кордон, які вимагають високого (вище 1800 євро на місяць) рівня оплати праці.

Такі результати доводять вимушеність міграцій українського населення з погодженням на будь-яку працю за умов належної, значно вищої аніж на батьківщині, її оплати. Високий рівень працевлаштування без відповідності рівню освіти є серйозним деструктивним індикатором втрат людського капіталу держави, адже дані особи здобували освіту в Україні і часто – за державним замовленням. З іншого боку, це значні втрати освітнього й інтелектуального потенціалу кожного мігранта в умовах стрімкого старіння знань. Це ризик демотивації розвитку і фактичного нівелювання схильностей до подальшого здобуття освіти.

Отож, дуже високий рівень невідповідності характеру праці за кордоном є першим серйозним викликом до повернення мігрантів, для яких притаманні процеси деінтелектуалізації.

Серед інших питань експертного опитування фігурувало виявлення *проблем, з якими мігранти стикаються найчастіше*. Такі труднощі теж доволі часто можуть стати причиною трудової реєміграції та в поточних реаліях, як правило, так і є. Особи, для яких процес адаптації й інтеграції пройшов безуспішно, незважаючи на кращі умови праці, зокрема її оплати, вимушені повертатись. У результаті вони отримують негативний міграційний досвід і надалі вимушені перебувати у регіоні походження, можливості особистісного розвитку в якому залишаються для них задовільними.

З аналізу відповідей виявлено, що найчастіше респонденти виділяли проблеми (допускалось до 3-х варіантів відповідей) труднощів пошуку першого місця праці (для 50,7%) і працевлаштування загалом (36,0%), складності розуміти та вивчити мову країни перебування (44,0%), повне або часткове невизнання дипломів про освіту в Україні (38,7%). Ні один респондент не обрав варіант відповіді, що немає жодних труднощів. Лише 1,3% опитаних виділяють як проблему доступ до системи медичного обслуговування. Також жоден не зазначив про погані, шкідливі умови праці, хоча для 17,3% респондентів проблемною є важка, виснажлива праця. Такий дисонанс з реальними й експертними спостереженнями доводить несприйняття мігрантами як важливої проблеми працевлаштування в умовах, шкідливих для життя і здоров'я. Значна частина українських мігрантів традиційно залишається в сегменті осіб з низьким рівнем вимог до стандартів соціальної захищеності та виключним домінуванням матеріальних інтересів, навіть якщо їх задоволення шкодить трудопотенційним характеристикам.

Повний перелік труднощів українських мігрантів за рейтинговими позиціями представлено на рис. 2.19. З їх аналізу можна прийти до висновку, що на ранніх етапах міграції можна реально стимулювати повернення таких осіб. Однак з метою збереження економічних і соціальних зв'язків з регіоном походження для таких осіб більш доцільною є інформаційна і нормативно-правова підтримка. Хоча на перший погляд видається, що таким чином підтримується міграція осіб з регіону, однак насправді це важливий психологічний аспект соціального захисту мігранта, збереження його інституційної довіри з ймовірним реагуванням на заходи стимулювання рееміграції після здобуття певного рівня міграційного капіталу.

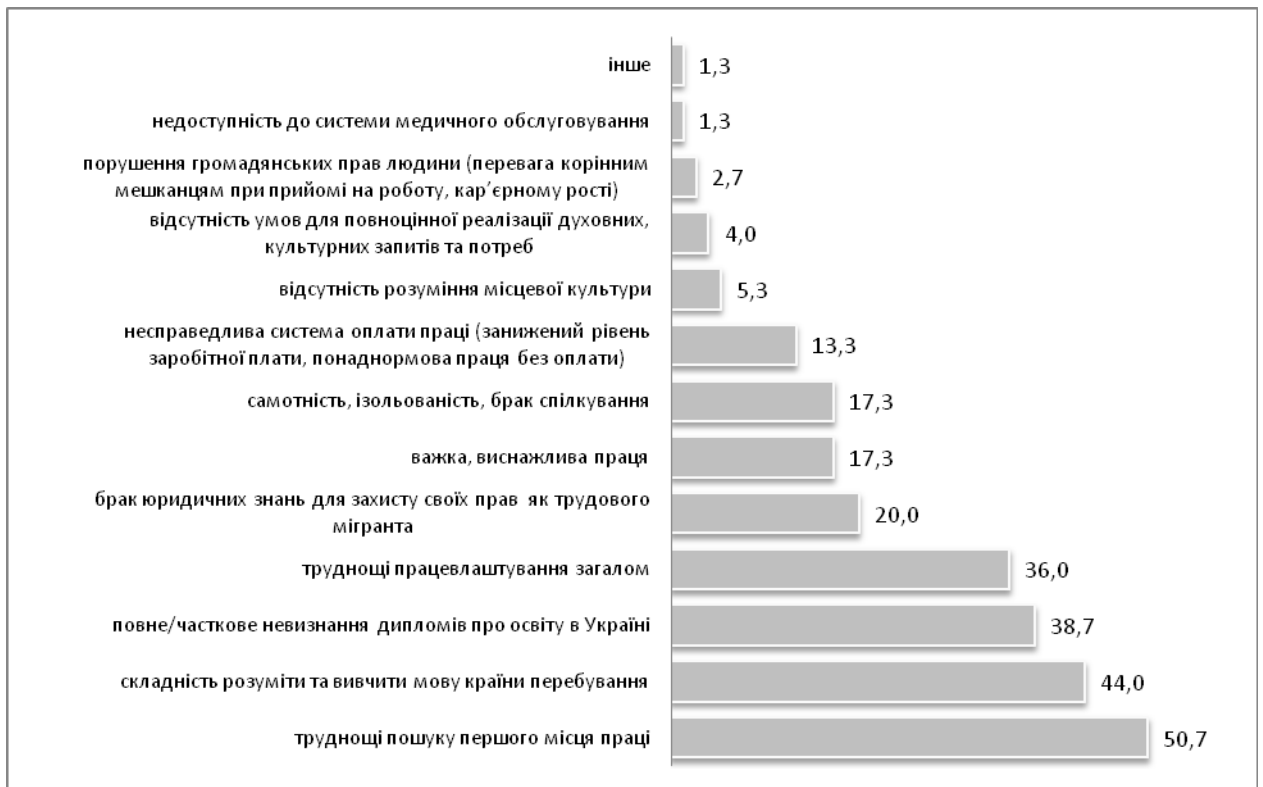


Рис. 2.19. Рейтинг основних труднощів українських мігрантів за кордоном, %

* Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування «Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)»

З власного досвіду мігранти найчастіше вказували на труднощі заниженої заробітної плати порівняно з іншими корінними жителями або мігрантами з інших країн (для 17,3%). Серед дискримінаційних проявів фігурували також обмеження можливостей кар'єрного росту (для 9,3%), змушення до понаднормової неоплачуваної роботи (8,0%), необґрунтована відмова у працевлаштуванні (6,7%), невчасна чи неповна виплата заробітної плати (6,7%). 40% респондентів стверджують, що не зазнавали жодних дискримінацій. З одного боку, це значний показник, однак, з іншого, існує решта осіб, які все-таки вбачають певні дискримінаційні відношення до них з огляду на їх міграційний статус.

У випадку частих дискримінацій, навіть за умов високої оплати праці, в особи підвищуються рееміграційні орієнтири. Таку ситуацію важливо відслідковувати – через постійні соціологічні обстеження за участі інститутів, з якими мігранти найчастіше комунікують – Червоний хрест,

церква, осередки діаспори. Якщо дискримінація суттєва, то питання трудової реєміграції є вже не стільки стратегічним заходом ефективізації використання міграційного капіталу, скільки обов'язком держави захисту прав своїх громадян.

Велику роль у можливості трудової реєміграції відіграє *тіснота зв'язків мігранта*, що проявляється не лише через спілкування з родичами і близькими, які залишились у регіоні походження, але й через орієнтацію в інформаційному полі України. Таким чином, особа-мігрант зберігає загальне бачення ситуації в рідному регіоні, може швидше сприймати інформацію щодо повернення та легше проходить реадaptaцію. З результатів опитування виявлено, що порівняно низькою є частка осіб, які слухають українські радіостанції. Так само основна частина мігрантів (53,3%) ніколи або майже ніколи не дивиться українського телебачення. Дещо вищим виявлений інтерес до українських газет і журналів, які 65,3% респондентів читають щомісяця, щотижня або й щодня. Зрозуміло, що найтісніший зв'язок мігрантів зберігається через особистісні комунікації з рідними, близькими, друзями і знайомими. З рідними щодня спілкується 40,0% респондентів, а щотижня – 50,7% (рис. 2.20).

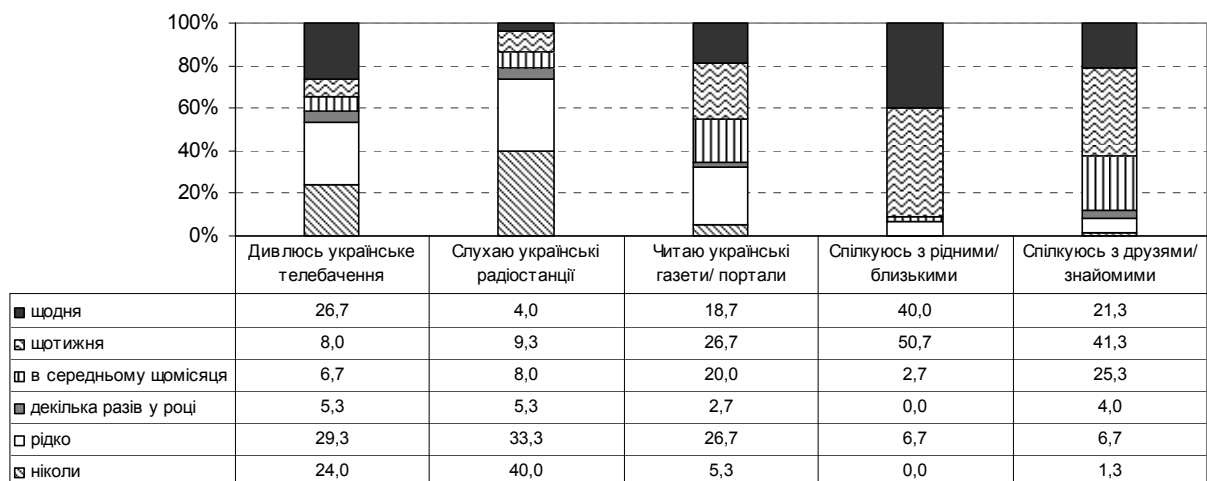


Рис. 2.20. Частота і способи контактів українських мігрантів з батьківщиною, %

* Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування «Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)»

Аналіз тісноти зв'язків мігрантів з українським середовищем доводить, що формування у них реєміграційних установок найбільш ефективно здійснювати через друковані засоби масової інформації, а також з поширенням відповідної інформації серед рідних і близьких. Очевидно, що стимулювання активної трудової реєміграції буде найбільш ефективним, якщо в цьому процесі будуть зацікавлені близькі мігранта, які перебувають у регіоні походження. Таке зацікавлення може проявлятися у реалізації бізнес-ідей, різних формах інвестувань міграційного капіталу.

Стимулом до повернення також може бути особистий досвід мігранта через практику *візитів регіону походження*. З результатів опитування основна частина мігрантів, а це 36,0%, відвідують рідний регіон щороку, 18,7% – один раз на 2 роки, 17,3% – один раз на пів року, 13,3% – кілька разів на рік. Жоден респондент не вказав, що ніколи не відвідував рідний регіон. Отож, так чи інакше зберігаються тісні соціетальні зв'язки з регіоном походження, що підсилює ймовірність трудової реєміграції. Більше того, під час короткочасних візитів, мігранти, як правило, привозять заощаджену готівку, здійснюючи споживацькі витрати для задоволення потреб сім'ї, інших членів ближчого соціального оточення, що підсилює їх пасивну реєміграцію.

Що стосується *економічних зв'язків*, які здебільшого розкривають характер *пасивної трудової реєміграції*, то тут результати опитування наступні. Найперше виявлено, що для 70,7% респондентів немає жодного досвіду економічної співпраці з представниками українських підприємств (установ) як особисто, так і в їхніх знайомих чи родичів. Лише 8,0% декларували подібний досвід співпраці. Даний результат був очікуваний в умовах тотальної споживацької орієнтації набутого міграційного капіталу. Окрім того було з'ясовано типові проблеми співпраці українських мігрантів з вітчизняними бізнес-інститутами, що дозволяє сформулювати висновки щодо пріоритетів її стимулювання й ефективізації таким чином використання міграційного капіталу. Найчастіше мігранти обирали проблемою

несприятливу соціально-економічну ситуацію, що склалась на сьогодні в Україні (економічна криза, нестабільність, корупція і т.п.) – 23,0%, а також низькі темпи роботи, багато зайвих погоджень і бюрократії – 12,2%. Наразі очевидно, що ні вітчизняне бізнес-середовище, ні самі мігранти не мають ані досвіду, ані напрацьованих механізмів, інституційного супроводу і довіри співпраці з метою оптимізації взаємних вигод.

Аналіз пасивної трудової реєміграції доповнюється *структурою витрат мігранта*. Результати опитування демонструють, що 24,7% мігрантів витрачають до 50% зароблених коштів у країні перебування. Така ж частка осіб, які вказали, що витрачають до 80% зароблених коштів на себе. Лише 23,2% витрачає в країні перебування до 40% зароблених коштів. Гіпотетично можемо визначити, що для майже половини мігрантів (з опитування – 47,9%) більше половини зароблених доходів заощаджується або одночасно передається у регіон походження для задоволення потреб членів сім'ї та ближчого соціального оточення. Основною ціллю витрат зароблених мігрантом коштів у регіоні походження є задоволення щоденних потреб родини (придбання продуктів харчування, одягу, оплата послуг тощо) – для 17,4%. Серед інших «популярних цілей» – ремонт житла (16,9%), придбання товарів довготривалого використання (11,6%), заощадження, депозити (9,3%). На відкриття чи розвиток бізнесу декларувало використання міграційних доходів лише 1,7% опитаних. Інвестування в освіту дітей визначило 7,6% опитаних. Таким чином, споживацький нахил витрат міграційних доходів є дуже сильним і розвиток регіональної системи трудової реєміграції слід розпочинати саме з оптимізації та подальшої ефективізації структури таких витрат з переорієнтацією на більш активні форми. Зокрема, важливим завданням є підвищення рівня інституційної довіри мігрантів до банківської і фінансового секторів, який залишається дуже низьким. Підтвердженням цьому – результати опитування, згідно з яким найбільша частина мігрантів, 37,4%, передає зароблені кошти на батьківщину особисто, 8,1% – через знайомих, 7,1% – через транспортну

мережу. У протиставленні 52,6% мігрантів, які використовують неформальні способи передачі готівки – 36,4%, які декларують передачу коштів через банківські установи.

Для з'ясування можливостей конструктивної трансформації структури витрат українських мігрантів визначено *ймовірні способи вкладення коштів*. Значна частина респондентів, а саме 34,9%, відповіли, що не мають для цього достатніх коштів. Тобто споживацький характер витрат міграційних заощаджень за умов вимушеної міграції є дуже високим. Вкрай негативно, що 23,3% респондентів зазначили про небажання вкладати кошти в Україні. 39,5% опитаних вказали на готовність вкладення коштів на банківські рахунки (11,6%), благодійну діяльність (10,5%), інвестиційну діяльність у сферах сільського господарства (8,1%), науки та освіти (5,8%), культури (2,3%), охорони здоров'я (1,2%). Абсолютно відсутній інтерес до промислових видів економічної діяльності.

Незважаючи на незначну кількість українських мігрантів, котрі готові до інвестиційних капіталовкладень, їх наявність є стратегічним базисом. Далеко не кожен мігрант, навіть за умов володіння значним фінансовим капіталом, повинен виявляти схильність до таких інвестувань. Однак уже ті мігранти, які декларують своє бажання більш ефективного, не споживацького використання набутого капіталу, повинні в першу чергу підпадати під цільові програми трудової реєміграції у регіоні.

Аналізуючи відповіді тих респондентів, які виявили схильність до інвестиційної діяльності, бачимо, що 32,0% з них вказали на абсолютну готовність розпочати власну справу в Україні, 12,0% більше схиляються до такої думки, ніж відмовляються. Лише 21,3% опитаних відзначили абсолютне небажання розпочати власну справу. Дані результати вказують на високий рівень готовності українських мігрантів до підприємницької діяльності. Відтак створення сприятливих умов бізнесу з залученням міграційного капіталу має бути одним із стратегічних пріоритетів стимулювання трудової реєміграції у регіоні.

Якщо аналізувати потенційні сфери підприємницької активності трудових реемігрантів, то домінуючими у привабливості є сільське господарство і торгівля (10,7% прихильних респондентів для кожної зі сфер). Щодо першої сфери, то така схильність обумовлена частою приналежністю мігрантів до сільських територій і практичним розумінням ними основ ведення особистих селянських господарств. Привабливість торгівлі зрозуміла в силу її високої рентабельності та можливості початку без інвестувань великих сум коштів. Також виявлений певний інтерес до готельно-ресторанної справи (6,8%), транспорту (5,4%), будівництва (5,4%), освіти (5,4%)

Основні питання опитування, які безпосередньо розкривали *можливість трудової рееміграції*, передбачали виявлення планів і намірів повернення, а також умов, за яких вони реально проявляться. Відрадно, що 20,0% українських заробітчани мали намір повернення на батьківщину. Це доволі високий процент за умов значних розривів у рівні оплати праці. Ураховуємо, що це результати опитування 2013 року, відтак опісля подій на Майдані та військового конфлікту, що тимчасово ускладнили економічну ситуацію в країні та спричинили значну девальвацію гривні, частка осіб, які планують реемігрувати, значно знижується. На рис. 2.21 відображено структуру відповідей респондентів з уточненням специфічних підходів до регулювання їх трудової рееміграції.

Основна частина опитаних (62,7%) вважає, що досвід, здобутий за кордоном, є корисним і може сприяти працевлаштуванню після повернення. Водночас 32,0% респондентів мають щодо цього сумніви, що, на нашу думку, зумовлене низькокваліфікованою зайнятістю за кордоном та нерозумінням власних конкурентних переваг на ринку праці після повернення. Часто особи, які сумніваються в придатності здобутого досвіду, працюють на нелегальних умовах з грубим порушенням норм трудового законодавства і після повернення ніде не вказують свій досвід трудової діяльності за кордоном. Негативно, що така практика з ефектом

кумулятивної причинності формує цілі нелегальні міграційні мережі, орієнтовані на залучення громадян України на фізично виснажливі робочі місця з мінімальною оплатою та незадовільними стандартами соціального захисту.

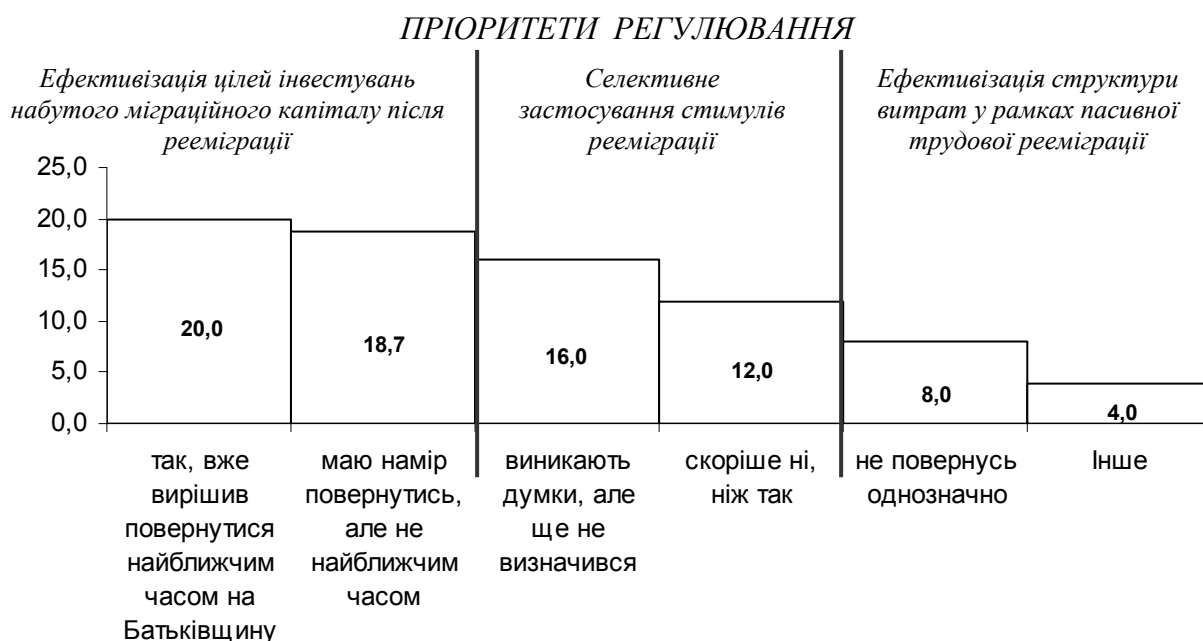


Рис. 2.21. Наміри повернення українських мігрантів на батьківщину, %

* Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування «Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)»

У ході опитування уточнено умови повернення українських мігрантів на батьківщину. При цьому з'ясовувались як власні побажання, так і ймовірні умови повернення друзів, знайомих, родичів. Дозволялось обирати до 3-х пріоритетних умов. У результаті і для самих респондентів, і, на їхню думку, для родичів, знайомих, друзів-мігрантів, основною умовою повернення є покращення економічної ситуації в країні. У топі сприятливих обставин також високий рівень оплати праці, гарантована можливість знайти роботу і зміна політичної ситуації в країні (рис. 2.22). Остання обставина виявлена в умовах домінування економічної, а не політичної природи міграції, відтак свідчить про розуміння мігрантами необхідності якісних реформ у системі

державного управління з доданням корупційних схем та переходом до розвиненої ринкової конкуренції.

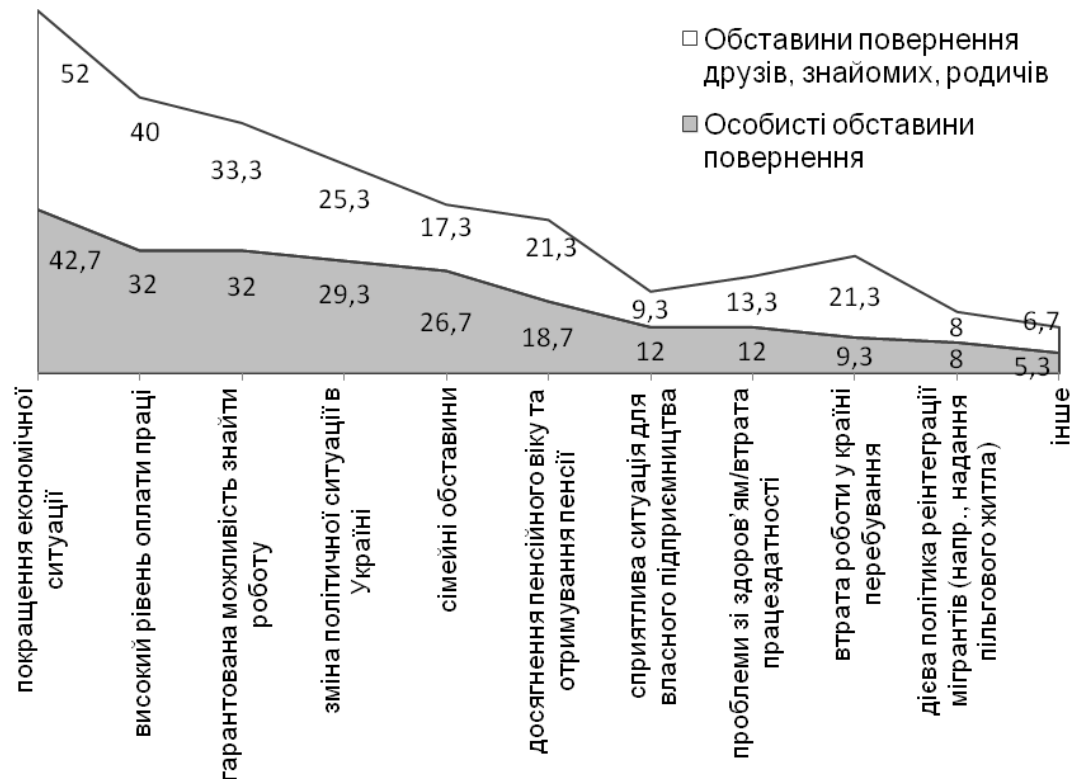


Рис. 2.22. Стимулюючі обставини повернення громадян України на батьківщину, %

* Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування «Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)»

Отож, експертне опитування іноземних мігрантів з України, з одного боку, розкриває труднощі їх трудової реєміграції. З іншого боку, воно вказує на значний потенціал розвитку регіональних систем трудової реєміграції з базовою оптимізацією структури витрат міграційного капіталу та подальшим стимулюванням активної трудової реєміграції з пріоритетом ведення власної справи.

Інше опитування, яке дає змогу сформулювати мотиваційний профіль трудового реємігранта Львівської області, було проведено у 2013 і 2014 роках за участі ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І.Долішнього» під керівництвом д.е.н., проф. Садової У.Я. спільно з Львівським міським центром зайнятості. Метою опитування було виявлення

гострих *проблем працевлаштування безробітних громадян* та підвищення ефективності політики зайнятості у регіоні. Фокус нашого аналізу результатів опитування передбачає виявлення потенціалу міграції серед осіб, які перебувають у статусі офіційно зареєстрованого безробітного, та їхню залежність від міграційного капіталу.

Опитування проводилось у 2013 і 2014 роках. У додатку Ж подано зразки анкет, а в додатку З – загальні характеристики респондентів. У додатку К представлено аналізовані вихідні результати опитування.

З опитаних респондентів 2013 року основна частина (56,4%) перебувала у статусі безробітного від 3 місяців до 1 року, а 2014 року – до 3 місяців (43,8%). Серед різноаспектних питань було поставлено завдання з'ясувати *готовність вирішення проблеми безробіття*. З відповідей виявлені доволі низькі міграційні установки. Основним орієнтиром для безробітних залишається пошук місця праці за спеціальністю в Україні – для 70,3% у 2013 році і для 76,0% у 2014 році. Зрозуміло, що опитані є офіційно зареєстрованими безробітними, відтак вони очікують працевлаштуватись на батьківщині. Відзначаємо, що низькою є частка осіб, які прагнуть переїзду в інший регіон України з метою працевлаштування (5,9% і 3,3% відповідно у 2013 і 2014 роках). Водночас у 2013 році 24,4% респондентів декларувало готовність виїзду за кордон проти 19,3% у 2014 році: на короткотривалі заробітки – 5,8% (6,0% у 2014 році), на тривале працевлаштування – 9,7% (5,8% у 2014 році), на постійно – 8,9% (7,5% у 2014 році).

На фоні високого рівня очікування пошуку місця праці за спеціальністю в регіоні походження, виявлене зростання частки осіб, в яких дуже високі або добрі очікування щодо працевлаштування. Якщо в 2013 році таких було 29,4%, то в 2014 році – 35,1%. Так само у порівнянні 2013 і 2014 років зростали очікування щодо покращення можливостей працевлаштування – з 27,8% до 36,8%. Зрозуміло, що подальші події конфлікту територіальної цілісності України 2014 року та погіршення економічної ситуації вносять свої корективи в очікування безробітних.

Більше, ніж 90% респондентів за два роки соціологічного дослідження негативно відповіли на питання щодо поповнення їх сімейного бюджету за рахунок грошових переказів. Для 71,6% респондентів у 2013 і 78,2% у 2014 роках родичі не перебували в іншій країні. Це дуже важливий момент виявлення міграційних орієнтирів безробітного населення, яке не орієнтується на досвід членів ближчого соціального оточення, а приймає рішення у фокусі інших впливів. Так само більшість респондентів не мала досвіду виїзду за кордон з метою тимчасової роботи: 87,2% у 2013 і 86,0% у 2014 році.

Ураховуючи домінуючу відсутність міграційного досвіду, цікавими є результати опитування щодо *характеру можливої міграції*. З відповідей на питання «Якщо б у Вас була можливість працевлаштування за кордоном, то чому б Ви надали перевагу?» у 2014 році знизилась частка осіб (з 30,8% до 23,1%), які б при можливості виїхали за кордон на постійно, що, очевидно, зумовлено хвилею патріотизму в революційний період. Так само скорочувалась частка осіб, які планували працевлаштовуватись за кордоном у найближчі 5 років: якщо у 2013 році 19,4%, то в 2014 – 13,8%.

Водночас звертаємо увагу на *дуже високий рівень готовності виїзду осіб, які не мають місця працевлаштування*, за кордон на постійно. Загалом у 2013 році 54,4%, а в 2014 році 50,9% опитаних осіб декларували можливість міграції, а якщо враховувати частку осіб, які б поїхали за кордон з пізнавальною метою, то це 68,4% і 66,9% відповідно (рис. 2.23). Це засвідчує високий рівень просторової мобільності економічно активного населення, яка в будь-який момент може трансформуватись у реальну міграційну активність.

У ході даного опитування також з'ясовувалась суб'єктивна думка респондентів щодо *впливу міграції на регіональний ринок праці*. Це дало змогу з'ясувати сприйняття конкуренції з боку іноземних осіб у сфері зайнятості. Близько половини опитаних вважає, що даний вплив є нейтральним. Дещо зросла частка осіб (з 9,2% до 13,0%), які розглядають

такий вплив як дуже поганий, а негативна оцінка впливу виявлена серед 26,7% у 2013 році і 17,3% у 2014 році.

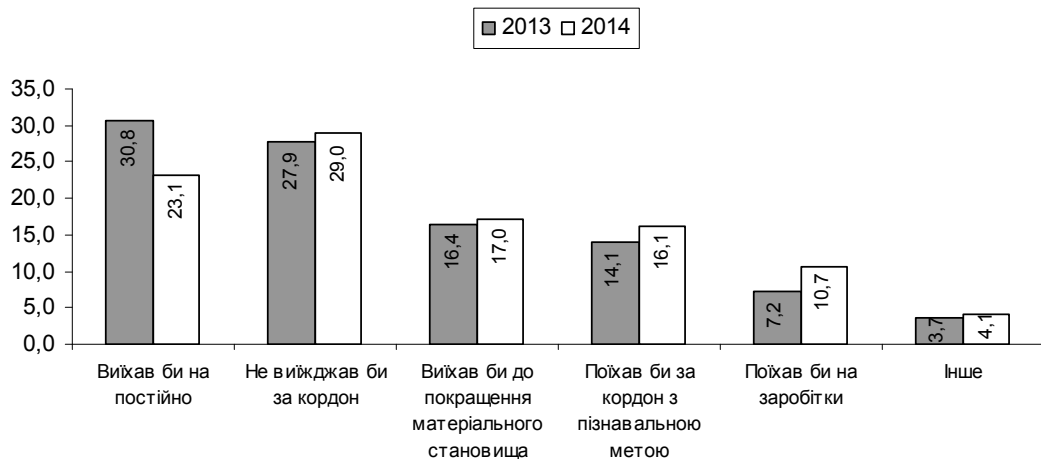


Рис. 2.23. Готовність до міграційних переміщень безробітного населення Львівської області, %

* Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування безробітних у Львівській області

З проведеного опитування основні висновки полягають у тому, що практично для всіх зареєстрованих безробітних міграційні установки є дуже низькими. Такі особи прагнуть працевлаштовуватись у рідному регіоні. Відтак для протидії подальших міграційних втрат має активізувати свою роботу Державна служба зайнятості України. Те саме стосується співпраці з особами, які реемігрували. У випадку звернення до територіальних органів служби, це важливий сигнал їхньої готовності до подальшої трудової діяльності у регіоні походження. Реемігранти потребують особливої уваги з посиленням відчуття соцієтальної єдності та трудовотенційної придатності.

Інший висновок – значне пониження міграційних установок опитаних у 2014 році у порівнянні до 2013 року. Очевидно, це обумовлено хвилею патріотизму. Дані тенденції важливо підтримувати і посилювати. Виходячи з поточних скрутних умов відповідні схильності слід періодично моніторити. Тому схожі опитування за участі обласних центрів зайнятості необхідно проводити і надалі.

Отже, соціологічна оцінка мотиваційного профілю трудового реємігранта Львівської області є доволі дискусійною. Низький рівень міграційних орієнтирів зареєстрованих безробітних супроводжується високим рівнем готовності міграції за сприятливих умов. Для мігрантів, які вже перебувають за кордоном, виходячи з їхніх потреб, можливості трудової реєміграції наразі є доволі утопічними. Інша справа – початкова оптимізація цілей використання міграційного капіталу, який має виключно споживацький характер. Ще один важливий момент, хоча українські мігранти не відзначаються високим рівнем готовності до повернення, однак вони декларують схильності до підприємницької діяльності. Такі тренди слід вивчати, стимулювати, застосовуючи селективний підхід до стимулювання трудової реєміграції осіб з високим підприємницьким потенціалом. На основі даних ідей має будуватись концепт формування і розвитку регіональної системи трудової реєміграції.

Висновки до розділу 2

1. На прикладі Львівської області проаналізовано чинники і можливості регулювання реєміграційних процесів у поточних та ретроспективних оцінках. Досліджено загальну міграційну ситуацію в Україні, яка доводить високий рівень просторової мобільності населення та ставить її економіку й соціум у специфічний вид залежності від міграційного чинника. Особливо це проявляється в обсягах грошових переказів з-за кордону. Регулювання їх форм має входити в коло пріоритетів регулювання пасивних форм трудової реєміграції. Зокрема важливим є формування інституційної довіри мігрантів до установ з наслідковим використанням формальних способів грошових переказів. Натомість наразі у протиставленні 52,6% мігрантів, які використовують неформальні способи передачі готівки – 36,4%, які декларують передачу коштів через банківські установи.

2. Виявлено схожість тенденцій в Україні та Львівській області щодо кількості міждержавних мігрантів. Проаналізовано макро- і регіональні

тенденції, які розкривають змінність сальдо міждержавної міграції, коефіцієнту міграційного приросту від міждержавних міграцій, у тому числі в розрізі різних типів поселень. Співставлено динаміку демовідтворення населення Львівської області та сальдо міждержавної міграції, що обґрунтувало необхідність стимулювання трудової реєміграції в контексті покращення демографічної ситуації у регіоні. З результатів аналізу гендерних особливостей міждержавної міграції у Львівській області виявлено необхідність стимулювання реєміграції жінок репродуктивного віку. Детально розглянуто статево-вікову структуру міждержавних мігрантів Львівської області. Вона довела виключне домінування осіб працездатного віку, що визначає значний потенціал розвитку регіональної системи трудової реєміграції.

3. Виходячи з обмеженості вітчизняної статистичної бази обліку мігрантів та визначення на цій основі можливостей регулювання трудової реєміграції, використано дані польської статистики щодо перетину українсько-польського державного кордону, в тому числі між Львівською областю і Підкарпатським воєводством. Проаналізовано дані діяльності Генерального консульства Республіки Польща у Львові, які підтверджують зростаючий попит наших громадян на візові послуги. Виявлене виключне домінування мети видачі віз з метою працевлаштування. Також проаналізовані обсяги перетину державного кордону у Львівській області в розрізі шести діючих пунктів пропуску, що підтверджує найбільші навантаження на «Шегині – Медика». Опираючись на змістовні статистичні бази польської сторони, проаналізовано обсяги перетину українсько-польського державного кордону з боку України і Польщі. Дані довели, що кількість перетинів громадянами України вища у понад 7 раз даного показника з боку поляків. Зазначено про зростання вагомості перетину кордону у рамках малого прикордонного руху (53,6% у 2014 році з усіх перетинів).

4. З метою виявлення рівня міграційної активності населення

прикордонних районів Львівської області, проаналізовано частоту перетинів кордону і територіальну структуру проживання осіб, які цей перетин здійснюють. Виявлено, що у 91,2% випадків з усіх перетинів основною метою є «закупи». Проаналізовано обсяги видатків наших громадян на території Польщі, які переважають обсяги видатків поляків в Україні у майже 30 раз. За середнім ж показником, у розрахунку на одну особу, переважання сягає 3,4 рази. У структурі видатків іноземців у Підкарпатському воєводстві, левову частку яких формують громадяни України, виявлено домінування будівельних матеріалів, товарів домашнього господарства й аудіотехніки, продуктів та безалкогольних напоїв.

Результати аналізу довели абсолютну асиметрію українсько-польської міграційної системи, в яку включена Львівська область, що формує низку стратегічних ризиків як для української, так і для польської сторони в європейському економічному просторі. Наразі формується потужний транскордонний торговельно-економічний простір, який визначає характер трудової діяльності через орієнтацію на одержання прибутку з використанням можливостей перетину державного кордону.

5. Проаналізовано середовищні умови формування процесів трудової реєміграції у Львівській області – у демографічному і соціотрудовому аспектах. Найперше визначено особливості демовідтворення населення, що дає змогу обґрунтувати важливість повернення наших громадян з метою часткового нівелювання демографічних втрат. Проаналізовано вікову структуру населення з метою виявлення процесів старіння та ймовірної ризиковості подальшого зростання міграції осіб працездатного віку з Львівської області. Виявлено зменшення частки молоді, що обґрунтовує гостру необхідність стимулювання реєміграції мешканців регіону, які здобувають освіту за кордоном.

6. Соціотрудовий аспект аналізу середовищних умов формування процесів трудової реєміграції для Львівської області визначив первинну проблемність розривів у рівні оплати праці. Розглянуто рівень оплати в

різних видах економічної діяльності. Це дало змогу з'ясувати ризиковість міграції та демотивацію розвитку для стратегічних в інноваційному плані професійних груп – у сферах науково-педагогічної, медичної, інженерної, робітничої діяльності. Проаналізовано тенденції економічної активності, зайнятості і безробіття населення у віці 15-70 років, регресивний характер яких підсилюється високим рівнем навантаження на вакантні робочі місця. Водночас при загальній праценадлишковості виявлені сфери, де рівень працевлаштування безробітних громадян є найвищим. Відтак потенціал їх розвитку слід підсилювати міграційним капіталом з селективним регулюванням трудореєміграційних процесів.

7. Проведений аналіз середовищних умов дав змогу сформулювати соціально-демографічний профіль Львівської області у фокусі трудореєміграційних перспектив. У розрізі демографічних і соціотрудових параметрів визначено переваги та загрози для області та вказано на цільові детермінації процесів трудової реєміграції. У фокусі стратегічних пріоритетів розвитку області та реалізації Програми зайнятості населення Львівської області на 2013-2017 роки вказано на необхідність впровадження стратегії нівелювання слабких місць за рахунок міграційного чинника – з регулюванням активної і пасивної трудової реєміграції. З огляду на праценадлишковість регіонального ринку праці доведено, що нинішня трудова реєміграція має орієнтуватись не на вакантні місця, а на їх створення, а значні розриви в рівні оплати праці доводять, що самозайнятість і бізнес мають бути центровими ідеями селективного підходу в стимулюванні трудової реєміграції у Львівській області.

8. З метою визначення впливу факторів на процеси реєміграції населення здійснено кореляційно-регресійний аналіз. За результатами аналізу значень різних факторних ознак, що можуть впливати на міграційну привабливість Львівської області та реєміграційні настрої населення, визначено чотири найбільш значущі з них: середня реальна заробітна плата найманих працівників; середня ціна житла за м²; рівень зайнятості населення; частка

населення з грошовими доходами нижче прожиткового мінімуму. Доведено, що при збільшенні на 1% реальної заробітної плати найманих працівників і постійному значенні інших факторів, що впливають на реєміграцію населення, очікується можливе зростання кількості прибулих мігрантів на 0,63%. Аналогічне зростання показників зайнятості населення призведе до посилення реєміграційних настроїв у населення на 4,74%. Зростання на 1% середньої вартості житла за м² та частки населення з грошовими доходами нижче прожиткового мінімуму ймовірно стане причиною зменшення кількості прибулих на 4,32% та 0,19% відповідно. Загалом, згідно побудованої регресійної моделі можна зробити висновок, що при зростанні значень всіх факторних ознак на 1% результативна ознака зросте на 0,87%.

9. Виходячи з обмеженості даних офіційної статистики щодо обсягів і характеру трудової реєміграції у регіонах, використано соціологічний інструментарій з метою формування мотиваційного профілю трудового реємігранта Львівської області. За результатами опитування «Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)» 2013 року, здійснено низку важливих висновків щодо передумов трудової реєміграції. Сформовано рейтинг мотивів міграції, який довів виключне домінування матеріальних потреб. На думку респондентів, розмір оплати праці в Україні повинен бути у межах 601-1000 євро, при реальних 130 євро середньомісячної заробітної плати у Львівській області, щоб наші громадяни не їхали працювати за кордон. Розуміючи програшність можливостей реєміграції на основі матеріального чинника, у ході опитування визначено інституціональні передумови можливого повернення мігрантів – відповідність рівня освіти характеру праці, основні труднощі перебування за кордоном, тіснота зв'язку з регіоном походження (ЗМІ, особисті комунікації), частота візитів.

10. Для обґрунтування пріоритетів ефективізації пасивних форм трудової реєміграції, під час опитування проаналізовано досвід економічних зв'язків з регіоном походження. Виявлено практичну відсутність співпраці

мігрантів з суб'єктами бізнесу. Досліджено структуру їх витрат, де практично відсутня інвестиційна складова. Виявлено, що для майже 50% мігрантів більше половини зароблених доходів заощаджується або одночасно передається у регіон походження для задоволення потреб членів сім'ї та ближчого соціального оточення. Основними цілями витрат є ремонт житла (16,9%), придбання товарів довготривалого використання (11,6%), заощадження і депозити (9,3%). У контексті обґрунтування можливих пріоритетних сфер інвестувань міграційного капіталу, виявлено підвищений інтерес респондентів до сільського господарства і торгівлі. Позитивними результатами є те, що 39,5% респондентів виявили схильність до інвестиційної діяльності, 32,0% вказали на абсолютну готовність розпочати власну справу в Україні, 12,0% більше схилиються до такої думки, ніж відмовляються. З аналізу відповідей щодо планів повернення, 20,0% українських заробітчан мали такий намір. Основною умовою повернення респондентами визначено покращення економічної ситуації в країні.

11. Досліджено потенціал міграції серед офіційно зареєстрованих безробітних у Львівській області – на основі результатів опитувань у 2013 і 2014 роках. У ході з'ясування готовності вирішення проблеми безробіття виявлено низькі міграційні установки опитуваних. Водночас при сприятливих умовах орієнтир на постійний виїзд за кордон визначило 23,1% респондентів у 2014 році і 30,8% у 2013 році. Бажання працевлаштуватись за кордоном у найближчі 5 років декларувало у 2013 році 19,4%, у 2014 році 13,8% респондентів. Загалом за більшістю позицій у 2014 році спостерігалось зниження міграційних установок, зокрема з огляду на посилення патріотичних настроїв населення.

Основні положення даного розділу опубліковані автором в роботах [118, 122, 125, 126, 127, 132, 133, 208]

РОЗДІЛ 3

ПРІОРИТЕТИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ТРУДОВОЇ РЕЕМІГРАЦІЇ В РЕГІОНІ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

3.1 Механізми регулювання процесів трудової рееміграції у регіоні: український контекст

Трудова рееміграція може здійснювати значний позитивний вплив на соціально-економічний розвиток регіону за умови її регульованості. Якщо трудореєміграційні процеси є стихійними, ситуативними, несистемними, то вони не спроможні нівелювати міграційні ризики достатньою мірою та спричиняти інші вигоди. Таким чином, трудова рееміграція повинна входити в фокус пріоритетів державної політики – як соціальної, так і економічної, особливо для тих суспільств, які відзначаються підвищеною міграційною активністю.

З огляду на необхідність регулювання реєміграційних процесів, слід визначити відповідні механізми впливу на них. У цьому можна наслідувати практику інших держав. Однак слід пам'ятати, що немає жодної країни у світі, в якій комплекс культурних, природних і, що надважливо, політико-економічних умов був би ідентичним умовам іншої; тому кожна держава, яка претендує на самоідентичність, перспективу саморозвитку та висхідного цивілізаційного поступу, зобов'язана мати в умовах глобалізації власну унікальну (і що важливо – не дублюючу та емулюючу) стратегію розвитку [147, с. 27]. Зрозуміло, що регулювання реєміграції в Україні теж має окреслюватись специфічними цілями – з відповідністю національним інтересам та регіональним особливостям й розумінням значення даних процесів для соціально-економічного розвитку.

Як і національна доктрина реєміграції повинна мати свою специфіку в глобальному масштабі, так і для кожного регіону слід формувати власну

систему рееміграції, в тому числі трудової, відмінну на макросоціальному тлі. Розвиток системи трудової рееміграції в регіонах України має здійснюватись з розумінням інтеграційної цілісності соціотрудової системи європейського економічного простору. Однією з соціальних цілей програм інноваційної політики ЄС є підвищення мобільності працівників [186, с. 6; 195]. Таким чином, європейські країни вбачають високу мобільність, у тому числі й просторову, як важливу умову інноваційного розвитку. Регіони України (і не лише прикордонні) мають бути готові до умов динамічного перерозподілу людських ресурсів, а протидія їх втрат вимагає розвитку регіональних систем трудової рееміграції.

Під *регіональною системою трудової рееміграції* розуміємо організовану систему переміщень, які відбуваються через міграційні канали і мережі, в які включено населення регіону, та які можуть набувати циркулюючого або зворотного характеру. Розвиток регіональних систем трудової рееміграції слід базувати на розумінні конкурентних позицій регіону в порівнянні з приймаючим соціумом. Українські регіони, як правило, характеризуються *конкурентною програшністю*, тобто їх умови соціального, економічного, інколи культурного розвитку є менш сприятливими, ніж в інших регіональних системах.

Визначення механізмів регулювання міграційних процесів через розвиток регіональних систем трудової рееміграції перебуває у площині глобальних протиріч та нових викликів. З одного боку, нинішній етап розвитку людства характеризується пропагуванням пріоритету інтересів людини, гуманістично-ноосферного світогляду із забезпечення гармонійного всебічного розвитку людини в органічній взаємодії із навколишнім середовищем [66, с. 27]. З іншого боку, сучасний світ пронизаний процесами дегуманізації, які підсилені через його «економцентричність»; у такому світі щезає цінність особистості та її життя і на перший план виносяться цінності колективні, цінності спільноти – загальнодержавні, цивілізаційні, національні, релігійно-церковні тощо [104, с. 150].

У дискурсі пріоритетів індивідуальних та колективних цінностей однозначним залишається висновок, що регулювання трудової реєміграції має трансформувати негативні міграційні наслідки у позитивні – як на рівні окремої особистості, так і регіону-соціуму. В цілісності регулювання реєміграції, особливо осіб працеактивного віку, має сприяти *трудоресурсній безпеці*. Вона детермінується такими компонентами, як демографічна (відтворення трудовресурсного потенціалу, формування демографічної структури), соціальна (чинники формування кваліметричних характеристик трудового потенціалу), економічна (ефективність реалізації трудовресурсного потенціалу) [51, с. 141]. Реєміграція може сприяти трудовресурсній безпеці не лише через нівелювання чи послаблення міграційних ризиків. Процеси трудової реєміграції при умові ефективного використання регулюючого інструментарію можуть чинити помітний вплив на: демовідтворення – через часті практики повернення; ефективізацію трудопотенційного використання – через створення нових місць прикладання праці, реалізацію набутих знань та досвіду, їх обміну з іншими учасниками ринкових процесів.

При позитивних впливах на трудовресурсну безпеку регіону, трудова реєміграція може слугувати вагомою детермінантою економічної, інноваційної, демографічної і соціальної його безпеки (рис. 3.1). Регульовані процеси в регіональній системі реєміграції засвідчують про спроможність регіону протидіяти внутрішнім і зовнішнім загрозам, адже, як правило, території зі значними міграційними втратами характеризуються депресивними ознаками, додання яких ускладнене нестачею кваліфікованих людських ресурсів та порушенням цілісності соціуму [48, с. 266].

До нинішнього періоду справедливо вважалось, що підвищення безпеки регіонів в Україні залежить від ступеня державної підтримки й розробки державних програм регіонального розвитку [91, с. 203]. В умовах реалізації адміністративно-територіальної реформи й децентралізації державного управління місцева влада має націлюватись на власні можливості дотримання безпеки регіону з мобілізацією ресурсного потенціалу, в чому

людські ресурси відіграють провідну роль. Методологічну основу цих процесів визначає теорія ендogenousного розвитку, яка в Україні до сьогодні не знайшла практичного втілення через надмірну зарегульованість економіки ще з часів радянської влади [46, с. 17].



Рис. 3.1. Детермінації процесів трудової реєміграції в безпековій концепції регіонального розвитку

* Джерело: авторська розробка

Таким чином, не викликає жодних сумнівів необхідність регулювання трудореєміграційних процесів зі спрямованістю на: нівелювання і зниження міграційних ризиків; забезпечення позитивного впливу використання набутого трудового потенціалу реємігрантів при їх реадаптації та реінтеграції.

Прикладний вимір регулюючого впливу на трудову реєміграцію відображає категорія «механізм». Сутність механізму диференціюється розглядом його як процесу (способу організації), системи, сукупності інструментів. Перший підхід знаходимо у працях В. Бакуменка,

Д. Безносенка, представників російської наукової школи В. Іванова, Ю. Тихомирова та ін.[5; 98; 162]. Системний підхід є доволі поширеним у теорії державного управління та державного регулювання економіки (В. Князєв, А. Ліпенцев, Н. Нижник, О. Машкова, Р. Рудніцька, О. Сидорчук, О. Стельмах, О. Федорчак та ін. [27, с. 116; 58 ; 90, с. 37; 141, с. 15; 171]). Розгляд механізму як сукупності (заходів, інструментів) вирізняється в працях В. Авер'янова, В. Малиновського та ін. [28; 65]. Нами взято фокус розгляду механізмів як інструментів впливу на керований об'єкт з допомогою певних *важелів*. У даному випадку об'єктом буде трудова реєміграція.

Як і в розумінні сутності механізмів регулювання, дуже багато підходів існує до їх класифікації. Як приклад, згідно з підходом В. Прядка та Н. Сокровольської, механізми впливу можуть бути правові, інформаційні, фінансово-кредитні, інноваційні, економічні, організаційні, екологічні, інвестиційні та ін. [114, с. 55]. Це доволі деталізований розподіл, що викликає суперечність за деякими видами, адже той ж інноваційний механізм може бути властивий усім іншим видам, через що його виокремлення видається дискусійним. Більш прийнятним, на нашу думку, є розподіл механізмів О. Коротич – на адміністративні (організаційно-розпорядчі), правові, економічні, політичні, соціально-психологічні, морально-етичні та комплексні державні механізми управління [54, с. 126-127]. Вважаємо, що даний підхід більш адаптивний до виділення механізмів регулювання процесів трудової реєміграції у регіоні, однак при об'єднанні адміністративних механізмів з правовими, що є дуже дотичними один до одного, та з коригуванням інформаційних регуляторів впливу (табл. 3.1).

Кожен з механізмів та їх важелів вимагає комбінування з іншими регуляторами, що посилює їхню ефективність.

Реєміграція – це процес, який формується й реалізовується під впливом цілої низки чинників внутрішньої структури людини-мігранта та середовища її існування [126, с. 61].

Таблиця 3.1

Типологія механізмів регулювання трудової реєміграції у регіоні

№ з/п	Меха-нізми	Загальна характеристика	Приклади традиційних важелів впливу	Модерні важелі впливу
1	Адмініс-тративно-правові	Юридично закріплені норми регулювання процесів трудової реєміграції	- Законодавчі акти, концепції, стратегії, програми - Стандарти, ліцензії, міграційні квоти, карти (зелені, сині) - Дво- і багатосторонні угоди про взаємне працевлаштування, стажування, соціальне страхування - Угоди про міграційний режим, режим перетину кордону, малий прикордонний рух	- Цільові програми, орієнтовані на фахівців окремих сфер - Концепції грантових програм працевлаштування, бізнесу, самозайнятості реємігрантів - Програми стажування молоді, фахівців тих сфер, що потребують нагального підвищення кваліфікації
2	Економічні	Стимулятори повернення, орієнтовані на задоволення матеріальних потреб з наявністю робочого місця, належного рівня оплати праці, можливості бізнесу, самозайнятості, навчання	- Мінімальний розмір заробітної плати - Бюджетне і фондове (громадських структур) фінансування - Пільгове оподаткування інвестицій міграційного капіталу (бізнес, цінні папери, нерухомість і т.д.) - Пільгові кредити (під бізнес, вирішення питань з житлом, навчанням тощо) - Відшкодування роботодавцям за працевлаштування реємігрантів - Спеціальні кредитні, депозитні програми в банках для заощаджень трудових реємігрантів	- Пільгове кредитування бізнесу і самозайнятості в пріоритетних сферах регіональної економіки - Безвідсоткове кредитування соціального підприємництва - Пільгове оподаткування та кредитування бізнесу в сільській місцевості з максимальним залученням міграційного капіталу - Міграційні облигації
3	Організа-ційно-політичні	Заходи конкретних владних структур, висвітлені публічно та у взаємодії з іншими інститутами	- Заяви, промоція регіону-донора - Різні форми міжінституційного співробітництва (дорадчі органи, громадські ради, робочі групи та ін.)	- Координаційні центри стимулювання трудової реєміграції - Інститути самоорганізації реємігрантів
4	Соціально-психоло-гічні	Створення умов реадaptaції та реінтеграції мігрантів, соціальний захист їх та членів їхніх сімей	- Соціальне страхування, допомога, консультування - Гарантії безпеки праці та проживання - Психологічні тренінги, курси (перекваліфікації, підвищення кваліфікації)	- Неформальні форми бізнес-освіти - Формування культури соціальної єдності, взаємодопомоги
5	Інформа-ційні	Поширення інформації про можливості працевлаштування, перспективи бізнесу, самозайнятості, навчання в регіоні походження	- Ведення веб-порталів, форумів - Видавнича діяльність - Робота з діаспорою, церковними і громадськими організаціями в регіоні-реципієнті - Робота через структури посольств і консульств	- Використання ресурсу мережі Інтернет із формуванням віртуалізованих комунікаційних мереж з потенційними трудовими реємігрантами

* Джерело: авторська розробка

Регулювання трудової реєміграції є складним завданням, що вимагає не стільки прямого впливу, як формування сприятливих середовищних умов для

повернення. Цього можна досягти через комбінування різних механізмів. Загально така комбінаторика матиме наступний вигляд:

1. Організаційно-політична діяльність з визначенням інституту-ініціатора заходу щодо трудової реєміграції, поширенням інформації з громадською оцінкою, оцінкою сприйняття з боку мігрантів та членів їхніх сімей;
2. Правова визначеність реалізації конкретного заходу;
3. Економічна визначеність реалізації заходу з належним фінансуванням та оцінкою ефективності;
4. Інформаційний супровід реалізації заходу з активною промоцією через засоби масової інформації, інститути, що комунікують з потенційними трудовими реємігрантами;
5. Соціально-психологічний супровід з включенням прийомів реадaptaції та реінтеграції трудових реємігрантів у ході їх фізичного переміщення, повернення в регіон походження.

Часова вимірність застосування даних механізмів дуже тісно переплітається, взаємодоповнюється, забезпечуючи таким чином той синергетичний ефект, що так необхідний для ефективізації трудореєміграційних процесів.

Підходи до розподілу механізмів регулювання часто передбачають визначення їх характеру залежно від *функцій*, які вони виконують. Це можуть бути цільова, стимулююча, нормативна, коригуюча, соціальна і контролююча функції [175]. Механізми регулювання трудової реєміграції для вітчизняних реалій, зокрема Львівської області, на даному етапі в основному повинні виконувати стимулюючу функцію, тобто стимулювати трудореєміграційні процеси з формуванням регіональної системи реєміграції. Однак й інші функції є дуже важливими. Їх виконання забезпечить ті циркулюючі міграційні процеси, які наразі так необхідні вітчизняним регіональним суспільним системам (рис. 3.2).

Функціональність механізмів регулювання трудової реєміграції визначає їх ефективність. Загалом оцінювання ефективності механізмів можна здійснювати за зрізами: результативності (цільової ефективності) – відношення результату діяльності до цілі; економічності – відношення результату діяльності до затрат; потрібної ефективності – ступінь відображення потреби в цілі, вибір найбільш ефективних засобів відображення; вигідності – відношення результату до потреб [152, с. 68]. Щодо процесів трудової реєміграції дуже важливим є підхід потрібної ефективності, адже він підсилює значущість покладення в основу цілеорієнтирів потреб різних інститутів регіональної системи реєміграції – мігрантів та членів їхніх сімей, соціуму, економіки регіону.



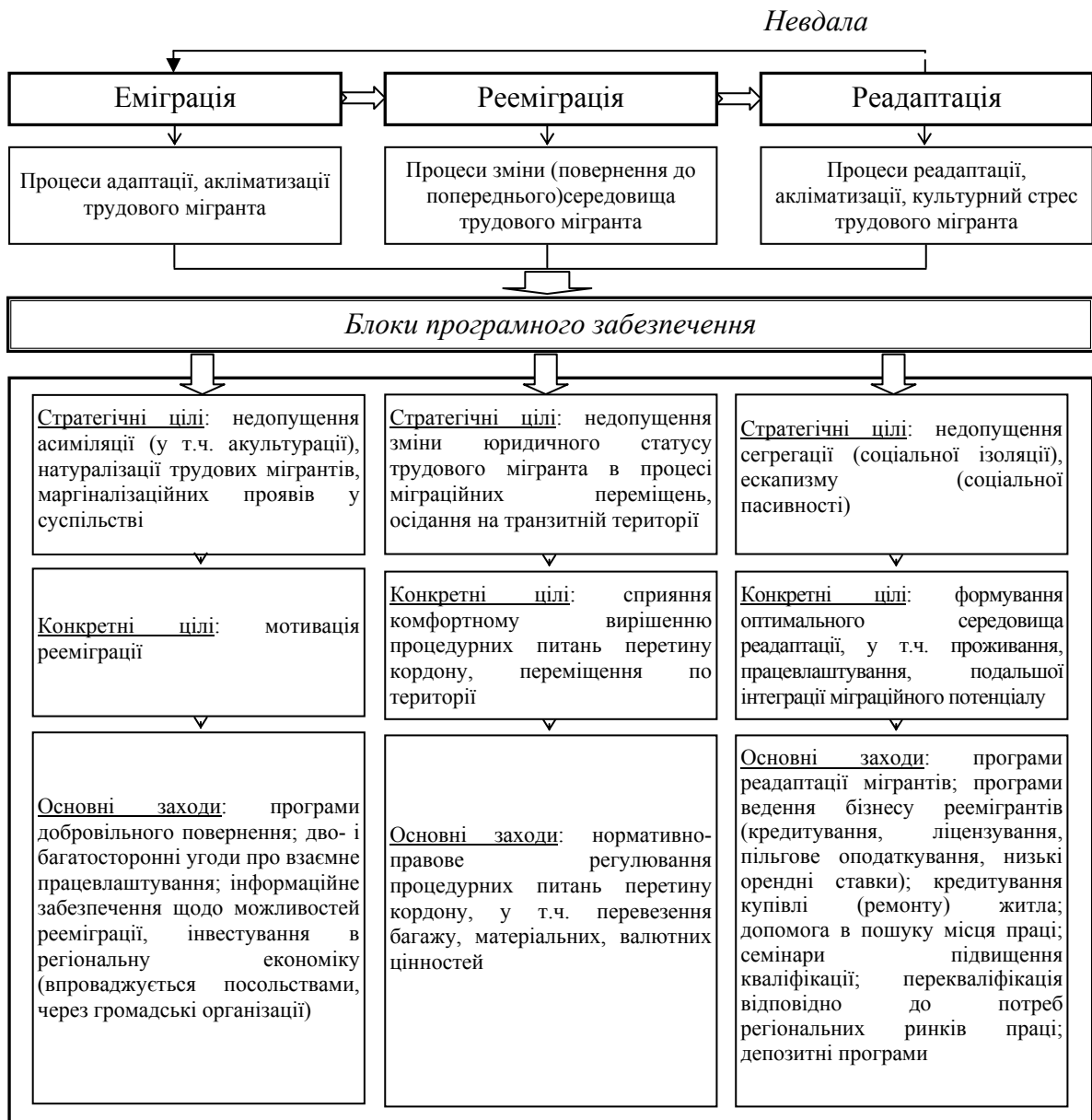
Рис. 3.2. Поточна пріоритетна функціональність механізмів регулювання процесів трудової реєміграції в регіонах України

* Джерело: авторська розробка

Таким чином, механізми регулювання трудової реєміграції у регіоні мають свою видову специфікацію та функціональність. Оскільки трудореєміграційні процеси не можна зводити лише до етапу повернення у регіон походження, застосування механізмів регулювання слід розширювати, розпочинаючи вже з етапу еміграції. Особа, що емігрує, повинна зберігати зв'язок з регіоном походження – не лише через родинні контакти, але й економічні і соціетальні (відчуття приналежності до соціуму) зв'язки. Економічні зв'язки передбачають інвестування в регіональну економіку. В цьому плані можна виділити пасивну та активну реєміграцію. *Пасивна трудова реєміграція* передбачає такий стан перебування мігранта поза межами регіону походження, при якому він періодично здійснює інвестиції міграційного капіталу в його економіку. Це можуть бути фінансування споживчих витрат, на що, як правило, спрямовуються грошові перекази трудових мігрантів в Україні, так і інвестиції в бізнес, нерухомість, людський капітал членів сімей (навчання, здоров'я, підвищення кваліфікації), заощадження в банках тощо [103, с. 140]. *Активна трудова реєміграція* передбачає реальне фізичне переміщення особи працєактивного віку в регіон походження. Вона може бути повторною (маятниковою), формуючи міграційні циркуляції, або ж передбачати повернення, без орієнтації на повторну реєміграцію. Дуже важливо, щоб пасивні реєміграційні форми трансформувались в активні, однак навіть у протилежному випадку частково вони можуть нівелювати міграційні ризики – завдяки ефективізації інвестувань людського капіталу.

Окрім безпосереднього етапу еміграції, механізми регулювання трудореєміграційних процесів повинні здійснюватись у періоди самої реєміграції та реадаптації (рис. 3.3).

Як бачимо, система засобів регулювання трудореєміграційних процесів передбачає використання управлінських методів не лише в процесі повернення і реадаптації трудового мігранта, але й, що дуже важливо, на етапі його перебування за кордоном. Саме тут потрібно грамотно і коректно



**Рис. 3.3. Засоби програмного забезпечення регулювання
трудореєміграційного процесу в регіоні**

* Джерело: авторська розробка

апелювати до мотиваційного базису можливого повернення трудового мігранта в регіон походження, використовуючи негативи його перебування на чужині. Такими дестимуляторами міграції можуть виступати незадоволення умовами праці й соціальним захистом, труднощі адаптації (соціокультурної, економічної), прояви дезадаптаційних синдромів, апартеїдних відношень, сімейні обставини, ностальгія, заходи примусового

видворення мігрантів з приймаючого регіону тощо. На такому фоні перспективи працевлаштування на батьківщині можуть стати вагомим рушієм прийняття рішення про рееміграцію, що буде взаємовигідним як для самого трудового мігранта, так і для регіону-донора [123].

При формуванні регіональної системи трудової рееміграції особливого значення набувають регулюючі механізми на етапі *реадаптації трудового мігранта*. На прикладі окремих осіб можна довести вигідність трудової рееміграції, заохочуючи до такої практики інших мігрантів, котрі відзначаються найвищим рівнем готовності до повернення. Реадаптацію мігрантів, як було зазначено в параграфі 1.3, розглядаємо як повторно здійснювану акліматизацію і пристосування до природних та соціальних умов переселенців, які вже раніше проживали у певній етноландшафтній зоні, але потім на короткий чи тривалий час її залишили, а тому перебували в іншому кліматичному та культурному середовищі, нерідко у такому, яке істотно різниться від попереднього; така реактація означає потребу особи повторно призвичаїтися до клімату, соціальних умов, місця мешкання, мови, звичаїв, обрядів, традицій, смаків, способу життя [75, с. 173]. Механізми регулювання, що застосовуються на етапі реактації мігрантів повинні передбачати практичну діяльність відповідних державних інституцій (спеціалізованих і дотичних у компетенціях до міграційної сфери) в тісній співпраці та взаємодії з підприємницькими, науковими, освітніми, громадськими структурами щодо мотивації повернення та успішної реактації мігрантів.

Необхідність регулювання адаптації трудових мігрантів, що повернулись у регіон походження, обумовлює той факт, що за період їхньої відсутності змінюються умови ведення домашнього господарства, бізнес-середовища, особливості соціальної інфраструктури тощо. В осіб, які певний період часу перебували в межах інших територіальних суспільних систем у статусі трудового мігранта, особливо за кордоном, змінюється світогляд, здійснюється переосмислення життєвих цінностей та спостерігається

зміщення орієнтирів саморозвитку. Значного росту може набути міграційний капітал. Тому місцева влада повинна бути зацікавлена в успішній адаптації таких осіб з недопущенням їх соціального виключення та втрати інтелектуально-трудового потенціалу, у тому числі набутого за кордоном.

Вважаємо, що заходи адаптації трудових реемігрантів у регіонах України мають здійснюватись за *селективним підходом*. Річ у тім, що в умовах нестачі бюджетного фінансування та формування регіональної системи трудової рееміграції тотальне покриття регулюючими впливами всіх категорій мігрантів, у тому числі непрацєактивного віку, є ускладненим. Тому найперше слід вибірково визначати пріоритети цільового стимулювання трудової рееміграції та подальшої реадаптації трудових реемігрантів до нових регіональних умов.

Виходячи з селективного підходу до застосування механізмів регулювання трудової рееміграції, вважаємо, що основні зусилля повинні спрямовуватись на такі категорії трудових мігрантів:

- за інтелектуально-віковим критерієм – на трудових мігрантів працєактивного віку, що володіють значним інтелектуально-трудоим потенціалом, у тому числі з бі- й полілінгвістичними навиками, та які здобули освіту (науковий ступінь) за кордоном;
- за професійним критерієм – на конкурентоспроможних фахівців затребуваних регіональними ринками праці професій (програмістів, будівельників, працівників сфери послуг (сервісного обслуговування), освіти, науки, медицини);
- за фінансовим критерієм – на трудових мігрантів, що володіють вільним міграційним капіталом та можуть його вкладати в розбудову інфраструктури регіону;
- за статусним критерієм – на нелегальних мігрантів, у поверненні на батьківщину яких зацікавлена і регіон-донор, і регіон-реципієнт (цей напрям для України важливий з точки зору можливостей залучення фінансових

ресурсів країн ЄС, що зацікавлені у поверненні осіб на батьківщину з невизначеним юридичним статусом);

- за спадковим критерієм – на нащадків (наступні покоління) мігрантів, що емігрували протягом останнього століття та не асимілювались.

До кожної вищезазначеної групи застосовувані механізми регулювання повинні відрізнятись та мати особливий інституційний супровід. Якщо акцентувати увагу на профільних державних структурах, то в табл. 3.2 відображено розподіл компетенцій і відповідальності між конкретними управлінськими структурами за реалізацію регулюючих заходів адаптації трудових реемігрантів.

Отже, механізми регулювання трудової рееміграції у регіоні є доволі різноманітними. Їх ефективність залежить від того, наскільки вдало вони поєднані між собою, а також від синергетики їхньої функціональності. Застосування регулюючих механізмів у регіонах має бути специфічним – згідно з міграційними тенденціями і соціально-економічною ситуацією, з побудовою регіональних систем трудової рееміграції. Дуже важливо, щоб регулювання трудової рееміграції передбачало конкретний розподіл пріоритетних заходів на різних етапах трудореєміграційного процесу. Особливого значення для регіонів України, зокрема Львівщини, на етапі формування регіональної системи трудової рееміграції відіграє реадаптація трудових мігрантів. Також наразі домінуючим повинен бути селективний підхід до регулювання трудореєміграційних процесів, адже тотальне охоплення заходами стимулювання повернення всіх трудових мігрантів ускладнене економічною ситуацією та суперечить новітньому способу організації людського життя – з правом вільного вибору місця праці і проживання.

Різнманіття механізмів регулювання трудової рееміграції вимагає системного бачення цілеорієнтирів впливу на такі процеси. Варіативність регулювання має окреслюватись у правовій площині.

Таблиця 3.2

Пріоритетні заходи адаптації трудових реемігрантів у регіонах України

№ з/п	Категорія трудових реемігрантів	Конкретні заходи	Основні виконавці
1	Трудові мігранти зі значним інтелектуально-трудовим потенціалом	Соціальний діалог з підприємницькими, науковими, освітніми закладами щодо працевлаштування реемігрантів (у т.ч. з гнучкими формами зайнятості)	Регіональна міграційна служба; регіональний центр зайнятості; наукові, освітні установи
2	Трудові мігранти з бі- і полілінгвістичними навиками	Навчальні семінари граматики та більш глибокого вивчення відповідної іноземної мови	Регіональна міграційна служба; регіональний центр зайнятості; головне управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації
3	Трудові мігранти конкретних професійних груп	Пільговий вступ у ВНЗ (у т.ч. магістратуру, інтернатуру, аспірантуру); пільгове оподаткування підприємств (установ), у штаті яких працюють реемігранти	Регіональна міграційна служба; головне управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації; наукові, освітні установи
4	Трудові мігранти з достатнім міграційним капіталом	Пільгове кредитування ведення бізнесу; спрощена процедура реєстрації підприємства; інформаційна підтримка	Регіональна міграційна служба; головне управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації; головне управління економіки та інвестицій облдержадміністрації
5	Нелегальні трудові мігранти (соціальна рееміграція)	Пільгове оподаткування підприємств, у штаті яких працюють реемігранти; семінари підвищення кваліфікації, перекваліфікація	Регіональна міграційна служба; регіональний центр зайнятості; головне управління Міністерства внутрішніх справ України в області; головне управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації; центр психологічної допомоги; представництво Верховного Комісара у справах біженців ООН
6	Наступні покоління емігрантів з України	Інформаційна підтримка; сприяння пошуку житла, навчання, працевлаштування	Посольства; регіональна міграційна служба; громадські організації

* Джерело: авторська розробка

Основою формування регіональних систем трудової рееміграції повинні бути цільові програми з чітким визначенням пріоритетів регулювання, очікуваних результатів, відповідальних інститутів, фінансового і матеріально-технічного забезпечення. Тому найбільш ефективним способом регулювання процесів трудової рееміграції з позиції їх позитивних детермінацій соціально-економічного розвитку регіону має бути програмно-цільовий підхід.

3.2. Програмно-цільовий підхід до регулювання процесів трудової реєміграції в умовах міграційної кризи

Міграційні процеси для українського суспільства не слід розглядати лише в ризиковому аспекті. Необхідно реалізовувати таку міграційну політику, яка б у більшій мірі трансформувала міграцію з ризику в перевагу розвитку – як у територіальному, так і в особистісному плані. Ще Іван Франко писав про позитиви міграції, зазначаючи, що еміграція майже завжди є доказом пробудження енергії і заповзятливості народу та більшої расової життєвості; треба тільки подбати, щоб ті, хто тимчасово емігрують, не забували про свою батьківщину [172, с. 44]. Отож, реєміграція – це один з важливих напрямів долаття ризиковості міграційних процесів. Її можливість не нівелює практики довготермінової і позитивної еміграції, однак зберігає пасивні та, що дуже важливо, активні реєміграційні форми для тих осіб, які прагнуть повернутись на батьківщину й активно з нею комунікувати впродовж часу перебування у статусі мігранта.

Одними із найбільш дієвих механізмів регулювання процесів трудової реєміграції з посиленням її властивостей соціально-економічної рушійності є *програми*, які виділяються в групі адміністративно-правових та підсилюються бюджетним і фондовим фінансуванням (див. табл. 3.1). Процес розроблення програм з відповідним інституційним, фінансовим, матеріально-технічним забезпеченням визначається терміном «*програмування*».

Програми реєміграції, в тому числі реадaptaції і реінтеграції, є поширеним інструментом стимулювання повернення громадян у ті суспільні системи, що відзначаються високими соціальними стандартами, цінностями соціотворення, а також, у силу певних викликів, зацікавлені у даних процесах. Зарубіжні країни з високим рівнем міграційної активності мають позитивний для впровадження в Україні досвід програмно-цільового підходу в регулюванні трудової реєміграції. Ті держави, які є надміру привабливими

для мігрантів, практикують реалізацію програм, орієнтованих на стимулювання іммігрантів повернутись у рідну країну [167, с. 69-70]:

- 1) програми стимулювання реєміграції;
- 2) програми професійної підготовки іммігрантів;
- 3) програми економічної допомоги країнам масової еміграції.

Приклади досвіду реалізації даних програм іншими країнами представлено в додатку Л. Адаптація такого досвіду для України є цінною з погляду *можливостей укладати спеціальні двосторонні договори* щодо стимулювання повернення мігрантів між країнами, які формують розвинені міграційні мережі і навіть системи, як це практикують Німеччина і Туреччина.

Українська трудова міграція періоду незалежності фактично не зазнавала жодного стимулювання реєміграційних процесів, хоча міграційний ресурс для нашої держави є надзвичайно потужним. Україна входить до десятки країн світу як з позиції донорства робочої сили, так і за обсягами грошових переказів (оцінки ООН і Світового Банку). А. Гайдуцький пише, що у 2013 році до нашої країни тільки через банки надійшло 8,5 млрд дол. переказів – утричі більше, ніж іноземних інвестицій; 2014 року відбувся відплив інвестицій (-12,2 млрд дол.), а перекази мігрантів продовжували надходити, досягнувши 6,5 млрд дол.; у 2015 р. очікується до 2 млрд дол. іноземних інвестицій, а грошові перекази можуть перевищити 7 млрд; це означає, що мігранти вірять у рідну країну навіть у найважчі часи [12]. Якщо брати до уваги офіційні обсяги грошових переказів, то в 2014 році вони становили до 7% ВВП, однак разом з неофіційними платежами – фактично це 20% ВВП країни.

Аналізуючи практики ефективного використання міграційного капіталу інших країн (для прикладу, Туреччини, яка завдяки цільовому регулюванню пасивної й активної реєміграції не лише забезпечила економічний розвиток, але й наприкінці 1990-х років зуміла сформувати 24-мільярдний золотовалютний резерв, чи Ізраїлю, який за 60 років залучив майже 40 млрд

дол. від своєї діаспори [184]), бачимо, що наша держава не використовує належним чином потенціал міграцій для стимулювання економічного розвитку та підтримки соціетальних процесів. Через відсутність політики залучення доходів мігрантів обсяги переказів через банки становлять лише 7 млрд дол. на рік, а ще близько 15-17 млрд надходять неофіційними каналами, оминаючи банківську систему, і не враховуються в платіжному балансі країни [12].

Ефективність програмування в регулюванні трудової реєміграції підтверджує практика діяльності міжнародних структур. Як правило, їх основним орієнтиром є забезпечення циркулюючих міграцій з особливою увагою до окремих професійних груп. Обмін фахівців здійснюється в межах програм міжнародних організацій – ООН, МОМ та інших. Для прикладу, програма ТОКТЕН передбачає повернення кваліфікованих емігрантів-професіоналів до країн походження на певний час для того, щоб поділитися набутою кваліфікацією. MIDA є частиною програми МОМ «Міграція за розвиток у слаборозвинутих країнах» та представляє банк даних, що визначає пріоритетні потреби в людських ресурсах країн Африки і відповідні можливості їх задоволення у діаспорах [20, с. 50-57]. Дана програма використовується країнами походження та призначення, а її метою є покращення людських ресурсів у слаборозвинутих країнах за рахунок передачі ноу-хау і досвіду професіоналами, що перебувають за кордоном. Позитивний досвід практики стимулювання циркулюючих міграцій за селективним підходом з передачею технологій і знань з боку діаспор – в одній з найбільших світових інноваційних зон Силіконовій долині (США), яка стала визначальним чинником створення індійської індустрії інформаційно-комп'ютерних технологій у регіоні Бангалор, технологічних компаній у Тайвані та Китаї [56, с. 39-40]. Велику увагу забезпеченню системи циркулюючих міграцій приділяють країни ЄС – як між собою, так і за участі інших держав. До численних європейських структур, які формують спільну європейську систему притулку (Common European Asylum System) і

підпорядковані Європейській комісії, належать Фонд у справах біженців (Refugee Fund), Фонд притулку, міграції та інтеграції (Asylum, Migration and Integration Fund), відомі структурні фонди. Ресурси цих та інших фондів слід залучати при реалізації національних і регіональних програм трудової реєміграції в Україну з переслідуванням цілей захисту людських прав та сприяння людському розвитку.

Україна, прагнучи стати повноправним членом ЄС, зобов'язана реалізовувати концепт циркулюючих міграцій. Ефективна реалізація програмно-цільового підходу до регулювання процесів трудової реєміграції в нашій державі ускладнена низкою обставин:

- постійною нестачею бюджетних коштів, необхідних для повного чи хоча б часткового фінансування відповідних заходів;
- несистемністю та концептуальною суперечливістю міграційної політики як на макрорівні, так і в регіональному розрізі (відсутні регламентування інтересу держави до реєміграції своїх громадян);
- задовільним станом виконання чинних програмних документів, які фінансуються у вкрай обмежених обсягах або не фінансуються взагалі;
- ускладненістю регулювання трудової реєміграції на фоні численних внутрішніх проблем – вимушеної міграції, трудозабезпечення, соціального захисту населення тощо;
- ускладненістю реалізації програм регіонального розвитку і стимулювання трудової реєміграції в регіонах у зв'язку з суб'єктивізмом реалізації адміністративно-територіальної реформи та обмеженням реальних можливостей обласних і місцевих бюджетів фінансувати визначені програмні цілі;
- низьким рівнем інституційної довіри до органів державної влади, в тому числі з боку мігрантів, які б мали реагувати на пропоновані для них можливості пасивної чи активної реєміграції (якщо зворотна реакція буде відсутня, то затрати на реалізацію програм не окупляться).

Незважаючи на це, трудова реєміграція не повинна випадати з кола пріоритетів реалізації міграційної політики у синергії з економічними і соціальними цілями. Трудова реєміграція має всі шанси стати посилюючим рушієм соціально-економічного розвитку регіонів за визначених умов. Однак для цього слід відходити від звичних програмно-цільових завдань з прагненням максимального охоплення різних цілей. Поетапність, моніторинг та оцінка результатів мають лягти в основу програмно-цільового підходу до регулювання трудової реєміграції в регіонах України.

Нове бачення цільового програмування в сфері регулювання трудової реєміграції повинне базуватись на довгострокових ідеях, вирішувати масштабну проблему, бути системно-технологічними, містити в «єдиному пакеті» нові методи і процеси, володіти достатнім ресурсом розвитку, швидко та в достатніх масштабах реалізовуватись [6, с. 28; 30, с. 5-6]. Такий підхід підвищить функціональну значущість реалізації програм регулювання трудової реєміграції, довгостроковою ідеєю яких є забезпечення посилюючої рушійності реєміграційних процесів у системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів (рис. 3.4).

Концептуальна визначеність цільового програмування у сфері регулювання трудової реєміграції в регіоні має підкріплюватись належним нормативно-правовим супроводом. Нормативно-правову основу розробки та реалізації програм регулювання трудової реєміграції визначають положення Закону України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» (2000 рік), а також Постанови Кабінету міністрів України «Про розроблення прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку та складання проекту державного бюджету» (2003 рік) [108; 111].



Рис. 3.4. Концептуальний підхід до цільового програмування у сфері регулювання трудової реєміграції в регіоні

* Джерело: авторська розробка

Цільові програми регіонального рівня розробляються і реалізуються в рамках обласних стратегій розвитку на визначений період (наразі, як правило, до 2020 року), а також Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, Закону України «Про засади державної регіональної політики» [110;109].

Інституціональну визначеність цільового програмування в сфері регулювання трудової реєміграції у регіоні формують *принципи*, які можна розділити на групи:

- загальні – законності, цілеорієнтованості й реалістичності, співробітництва (узгодження цілей національного, регіонального, місцевого рівнів), просторово-часової визначеності, ресурсної забезпеченості, результативності й ефективності;

- суб'єктні – паритетності й об'єктивності (рівність умов доступу до ресурсів), добровільності, селективності;

- процедурні – наукової обґрунтованості, фінансової дисципліни, відповідальності, прозорості (щодо умов, процедури і результатів), інтегрованості (співпраця з міжнародними фондами).

Розглянемо програмні цілі регулювання трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку *на прикладі Львівської області*. Даний регіон характеризується високим рівнем просторової мобільності населення, а висока трудова міграція за кордон розглядається як одна з загроз у SWOT-аналізі при формуванні пріоритетів Стратегії розвитку Львівської області на період до 2020 року [158, с. 34]

Виходячи з аналітичних висновків за статистичними даними і результатами соціологічних обстежень, викладених у розділі 2, вважаємо, що програмно-цільовий підхід до регулювання процесів трудової реєміграції в регіоні має орієнтуватись на два основних напрями [134]:

- 1) регулювання пасивної трудової реєміграції – за тотальним підходом;
- 2) регулювання активної трудової реєміграції – за тотальним підходом для циркулюючих (маятникових) переміщень і селективним – для повернення (без ймовірної орієнтації на повторну еміграцію).

Регулюючий вплив на трудову реєміграцію та маятникові міграції з використанням програмно-цільового підходу має передбачати *ефективізацію залучення міграційного капіталу в економіку регіону* (табл. 3.3). Це означає трансформацію структури його перерозподілу:

- в фінансово-майновому сенсі – зі споживацьких форм в активні інвестиційні форми;
- в знаннєвому сенсі – з активним особистісним використанням у бізнесі, самозайнятості, працевлаштуванні за наймом чи (та) через систему знаннєвих трансфертів.

Програмно-цільовий підхід до регулювання процесів трудової реєміграції може передбачати тотальне чи селективне охоплення. Тотальний підхід до регулювання трудової реєміграції при пасивних і маятникових її формах зумовлений принципами соціальної правової держави з реалізацією захисної функції стосовно своїх громадян.

Таблиця 3.3

Цільові пріоритети реалізації програм трудової реєміграції для Львівської області

Пасивна трудова реєміграція	Активна трудова реєміграція	
	Маятникові міграції	Повернення
<i>Концептуальна мета:</i> ефективізація залучення міграційного капіталу в економіку регіону		
<i>Стратегічна мета</i>		
Збереження соцістальних зв'язків	Протидія втратам міграційного потенціалу	Створення умов адаптації та інтеграції до соціально-економічних умов з оптимальним залученням міграційного капіталу і подальшим розвитком потенціалу реємігранта
<i>Стратегічні цілі</i>		
Розвиток осередків діаспори з важелями впливу (лобіювання інтересів на міжнародному рівні)	- Розвиток міграційних мереж та якості їх інфраструктури - Протидія нелегальним міграціям	- Сприяння працевлаштуванню, бізнесу, самозайнятості, підвищення чи перекваліфікації - Сприяння адаптації членів сім'ї реємігранта
Створення умов для залучення міграційного капіталу в активних формах (інвестиції, цінні папери, знаннєві трансфери і т.д.)		
Легалізація пасивних форм використання міграційного капіталу (грошові перекази і депозити, купівля нерухомості, оплата послуг, у т.ч. будівельних, освітніх тощо)		
<i>Масштаби охоплення</i>		
Тотальний підхід		Селективний підхід
<i>Цільові групи</i>		
- Особи, що володіють визначеним міграційним потенціалом, капіталізують його чи, за несприятливих умов, втрачають його якість - Представники діаспори - Асимільовані нащадки представників діаспори	- Особи з високим освітньо-кваліфікаційним рівнем, як правило, науковим ступенем - Робітничі кадри - Низькокваліфіковані робочі	- Особи з високим інтелектуальним потенціалом - Особи, зайняті в знаннємістких сферах - Особи, що деінтелектуалізуються - Особи, що навчаються за кордоном (вища освіта) - Особи з підприємницьким потенціалом - Особи передпенсійного і пенсійного віку
<i>Основні способи ефективізації</i>		<i>Основні способи стимулювання</i>
- Пільгове кредитування і оподаткування бізнесу, інвестованого мігрантами, що ведеться членами його ближчого соціального оточення - Сприяння купівлі цінних паперів за зниженими цінами - Випуск облігацій для мігрантів та діаспори під низькі відсотки - Спеціальні депозитні програми на батьківщині та в банківських установах країни перебування - Стимулювання відкриття філій українських банків за кордоном і переказ через їх мережу міграційних коштів з дуже низькою комісією - Угоди про тимчасовий експорт робочої сили		- Цільове працевлаштування в знаннємістких сферах з використанням практики «синіх» карт - Залучення в систему знаннєвих трансфертів - Пільгове кредитування і оподаткування бізнесу, інвестованого мігрантами після повернення, веденого самостійно та за участі членів ближчого соціального оточення - Компенсація трансакційних витрат міждержавного (міжконтинентального) переїзду - Розвиток транскордонних бізнес-інкубаторів, кластерів з залученням реємігрантів та їх капіталу - Реінтеграція в регіоні походження, спеціальні програми купівлі житла, нерухомості під бізнес-цілі - Забезпечення мобільності пенсій

* Джерело: авторська розробка

Селективний підхід до регулювання активних трудових реєміграційних процесів обумовлений, по-перше, необхідністю збереження можливостей сучасної людини зміни місця праці і проживання та, по-друге, ресурсною

неспроможністю і недоцільністю тотального охоплення всіх громадян України, які перебувають у статусі мігранта, зі стимулюванням їх повернення на батьківщину. Така ситуація не лише призведе до значного тиску на регіональні ринки праці та об'єкти соціальної інфраструктури, але й деформує структуру доходів домогосподарств, спричинить закритість суспільства з формуванням передумов автаркії.

При селективному програмно-цільовому програмуванні особливу увагу слід звернути на осіб з високим інтелектуальним потенціалом. Для даної сегментної групи вкрай важливо реалізовувати програмні документи повернення, що за належних умов спричинить соціально-економічний розвиток регіону. Для України втрата інтелектуального потенціалу внаслідок міграцій є одним з основних викликів удосконалення міграційної політики. Особливо загрозовою є еміграція фахівців знаннємістких сфер, які теж фігурують у визначених сегментних пріоритетах регулювання трудової реєміграції для Львівщини (див. табл. 3.3). Необхідність стимулювання їх реєміграції зумовлена загальними прогресивними тенденціями: у постіндустріальному (постекономічному) суспільстві відбувається перехід від товарної до сервісної економіки; провідна роль належить наданню послуг та інформації; у такому суспільстві формується новий соціальний клас – інтелектуальна еліта і технократи, які координують матеріальне виробництво та процес створення високих технологій [146, с. 43]. Якщо тенденції еміграції осіб з високим інтелектуальним потенціалом і фаховістю в знаннємістких сферах будуть надалі посилюватись, це ще більше ускладнить можливості інноваційного розвитку в Україні.

При визначенні пріоритетів стимулювання трудової реєміграції фахівців знаннємістких галузей мова йде про такі види економічної діяльності, як енергетика, медицина, біотехнології, електротехніка, радіотехніка, електроніка, оптоволоконна техніка, інформаційні технології, робототехніка [3, с. 70]. У Стратегії розвитку області до 2020 року стратегічним баченням Львівщини є її розгляд як регіону високотехнологічної промисловості [158,

с. 44]. Особливо перспективною є сфера ІТ, підтвердженням чому – рейтинг «Upwork» (колишня «oDesk» як компанії попиту і пропозиції фахівців дистанційної зайнятості), в якому місто Львів займає 4 позицію в Україні за кількістю відпрацьованих годин фрілансерів та їх доходів [156]. Узагалі міграційні втрати таких фахівців мають свою специфіку, адже для них більшою мірою характерна віртуальна мобільність. І якщо такі особи все ж емігрують, це є свідченням обмежених можливостей їх розвитку не лише в професійному, але й особистісному плані. Статистичні дані промовисто свідчать, що в Україні щорічний відтік за кордон фахівців у сфері комп'ютерних технологій становить від 2,5 до 6 тис. осіб, а матеріальні втрати держави від цього щороку складають від 27,5 до 90 млн. грн; за оцінками Європейської бізнес-асоціації, з урахуванням перспектив переходу України на новітні технології у промисловості та бізнесі, потреба України в ІТ-спеціалістах у 2015 році досягне 168,5 тис., з них 106 тис. в ІТ-експорті, 62,5 тис. – на внутрішньому ринку; отже, нестача спеціалістів на найближчі 5 років може сягнути понад 50 тис. осіб [2, с. 57-58]. Тому спеціальні програми активної трудової рееміграції мають орієнтуватись на повернення фахівців відповідних кваліфікацій сфери ІТ, інших перспективних для Львівщини знаннємістких сфер, а згідно стратегічних регламентувань – це високотехнологічні сфери машино- та приладобудування, легкої, харчової промисловості, транспортно-логістичної сфери, зв'язку [158, с. 52]. Водночас регіональна політика зайнятості й освітньої підготовки має доповнювати дані процеси, недопускаючи надмірних міграційних втрат фахівців. Особливо це стосується працівників сфери освіти і науки, адже за оцінками міжнародних структур за роки незалежності 30% кваліфікованих науковців покинули Україну [55, с. 13].

Переслідуючи ціль збереження цілісності соціуму та неприпустимості втрати міграційного капіталу, в коло програмних пріоритетів регулювання трудової рееміграції для Львівської області включено осіб, які деінтелектуалізуються. Насправді це дуже серйозна проблема. Жодна

соціальна правова держава не повинна ігнорувати вимушеність своїх громадян працювати за кордоном в умовах, що не лише не відповідають їх професійно-кваліфікаційному рівню, здобутому на батьківщині (в тому числі за рахунок бюджетного фінансування), але й понижують його. Як показали результати експертного опитування відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України», 50,7% респондентів мають вищий рівень освіти, аніж виконувана ними робота, і вважають, що заслуговують на кращу працю [112]. Повернення осіб, що деінтелектуалізуються, можна ініціювати через пропозицію спеціальних проектів зайнятості і бізнесу в сільській місцевості, а також високотехнологічних сферах.

Через стрімко зростаючі міграційні орієнтири для Львівської області особливу ризикову групу становить молодь. Тому в пріоритетах – регулювання реєміграції осіб, які навчались за кордоном. Мова йде про забезпечення їх першим робочим місцем в Україні після навчання за кордоном. Реалізація даної цілі ускладнена відсутністю загальнодержавної програми подолання молодіжного безробіття. Узагалі проблемним є забезпечення першим робочим місцем осіб, які перебувають в Україні, незважаючи на діючі компенсації роботодавцям за працевлаштування випускників вищих навчальних і професійно-технічних навчальних закладів у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також інші чинні стимули [29]. Забезпечення першим робочим місцем осіб, що здобували освіту за кордоном, є обтяженим орієнтирами молоді на працевлаштування в іншій країні. Однак первинна цільова підтримка таких осіб через результуючі форми (бізнес, самозайнятість, зайнятість у знаннємістких сферах), враховуючи якість людського капіталу, може мати значно більше значення для соціально-економічного розвитку області з подальшим покращенням середовищних умов для інших членів соціуму.

Особи, котрі навчались за кордоном, часто доповнюють групу осіб з підприємницьким потенціалом. Якщо трудові мігранти декларують свою готовність ведення бізнесу в країні (регіоні) походження і володіють для цього певним міграційним капіталом, держава зобов'язана запропонувати механізм реалізації таких установок. Для цього слід обрати декілька пріоритетних інструментів, найбільш оптимальних у затратному плані та з достатнім каталізуючим ефектом для подальшого розвитку. На наше переконання, дуже обережно слід використовувати інструментарій пільгового оподаткування. Він вже неодноразово «zareкомендував» себе суб'єктивізмом та неефективним використанням виділених коштів. Тому для Львівської області як пільгове оподаткування, так і кредитування бізнесу реемігрантів або членів їх ближчого оточення слід здійснювати в просторово специфічних координатах. Виходячи зі стратегічних пріоритетів розвитку Львівщини та реальних проблем, це має бути бізнес, самозайнятість у сільській місцевості. Така діяльність може супроводжуватись розвитком кооперативних форм з реанімацією і модернізацією їх потенціалу, виходячи з традицій українського господарювання.

Стимулювання рееміграції осіб з підприємницьким потенціалом можна також здійснювати з використанням інструментарію міграційних облігацій. Таким чином, можна не лише трансформувати використання міграційного капіталу в більш продуктивну площину, але й спрямувати його у сферу підприємництва шляхом створення Фонду фінансування бізнесу через міграційні облігації [70, с. 125]. Це підсилить мотивацію мігрантів до купівлі облігацій з розумінням їх цільового призначення. Так само фонд міг би спрямовувати свої мобілізовані ресурси на забезпечення осіб, що навчались за кордоном, першим робочим місцем.

У реальності стимулювання рееміграції осіб з підприємницьким потенціалом є доволі складним, проте важливим завданням. У цьому плані європейські країни докладають багато зусиль, будучи зацікавлені у додатковому залученні громадян України до свого бізнес середовища. Як

приклад, проект створення Підкарпатського бізнес-інкубатора з включенням агентів міст Івано-Франківськ і Ряшів (Польща). На перший погляд видається, що такий проект є дуже вигідним для української сторони, однак серед його цілей – консультації щодо вибору оптимальної організаційно-правової форми ведення бізнесу в Польщі; допомога в створенні і реєстрації товариств з обмеженою відповідальністю, акціонерних товариств, а також філій у Польщі; консультування в галузі господарського, трудового, корпоративного, адміністративного та цивільного права, а також податкового права Польщі і т.д. [7]. Це взірєць, як Польща реалізує селективний підхід залучення міграційного потенціалу щодо громадян України, які володіють підприємницькими здібностями. Тому, за умов пасивної міграційної політики в Україні, це додаткова загроза для вітчизняного неконкурентного вітчизняного бізнес-середовища. На фоні можливих міграційних втрат осіб з підприємницьким потенціалом в умовах активної політики інших держав, Львівщина має пропонувати свої сприятливі умови для реєміграції осіб, котрі готові займатись бізнесом, однак потребують цільової підтримки і заохочення (рис. 3.5).

Серед пріоритетних груп стимулювання трудової реєміграції для Львівської області, як і для будь-якого іншого регіону, має залишатись принциповим регулювання повернення осіб передпенсійного і пенсійного віку. Багато трудових мігрантів завдяки механізму мобільності пенсій, що є процесом міждержавних взаємних заліків пенсійних прав трудових мігрантів, реємігрують у регіон походження після довгих років працевлаштування за кордоном [79]. Міграційний капітал таких осіб теж може бути ефективним до використання. Згідно з прогнозами, демографічні тенденції призведуть в майбутні десятиліття до пікових значень чисельності старіючого населення; відповіддю на такі зміни вважають концепцію «активного старіння», що



Рис. 3.5. Пріоритети стимулювання реєміграції осіб з підприємницьким потенціалом

* Джерело: авторська розробка

дозволяє літнім працівникам залишатись на ринку праці і сприяє реінтеграції працівників, які вийшли з нього [18, с. 50]. Так само і трудові реємігранти пенсійного віку можуть виявляти інтерес до різних форм працевлаштування на спеціальних умовах, які б, зокрема, дозволяли розвивати систему міжпоколінних знансєвих трансфертів. Дану цільову групу доцільно залучати до науково-дослідної, викладацької діяльності, а також реалізації різних бізнес-проектів та ідей.

Враховуючи поточні умови відсутнього досвіду регулювання трудової реєміграції в регіоні та гостру нестачу бюджетних коштів, цільові програми мають реалізовуватись для визначених сегментних груп з ретельним моніторингом ефективності їх реалізації. Актуальною й необхідною для Львівської області як регіону з дуже високим рівнем просторової мобільності

населення повинна бути реалізація програми інтеграції в регіоні походження після повернення. Така програма має охоплювати комплекс заходів, серед яких фігурують не лише пріоритети підприємництва, продуктивної зайнятості, але й соціальні аспекти. Мова йде про спеціальні умови навчання – як для самих реемігрантів, так і для їхніх дітей після повернення, доступу до інших послуг об'єктів соціальної інфраструктури. У плані спеціальних умов навчання ефективним способом інтеграції трудових реемігрантів може бути мережа «срібних університетів», що буде більш детально розглянуто в параграфі 3.3.

Як узагальнення застосування програмно-цільового підходу з метою регулювання процесів трудової рееміграції в регіоні, слід звернути увагу на можливі ризикові ефекти. З одного боку, програмно-цільове регулювання потребує модерних підходів. Проте, з іншого боку, як пише В. Мортіков, нововведення в нормативно-правовому призводять до «виграшів» і «програшів» у: а) доходах (основній і додатковій заробітній платі; прибутку; дивідендах акціонерів; соціальних виплатах); б) зайнятості, кількості та якості робочих місць; в) людському капіталі; г) стабільності робочих місць; д) податковому навантаженні, яке несуть платники податків [81, с. 99]. Так само і щодо рееміграційних процесів, законодавчі нововведення можуть призвести до неоднозначних наслідків, які проявляються в так званому *ефекті рикошету*. Л. Мельник під ефектом рикошету розглядає вторинні наслідки дії механізмів негативного зворотного зв'язку, що виявляється в досягненні результатів, зворотнім цілям, заради яких були використані зазначені механізми; вчений наголошує, що часто негативні вторинні наслідки ефекту рикошету перевищують позитивні первинні наслідки [72]. Як правило, визначення ефекту рикошету здійснюють в економіці природокористування, прив'язуючи до парадоксу Джевонса і постулату Хазума-Брукса. Однак ефект рикошету можна розраховувати задля виявлення рівня ефективізації використання міграційного капіталу в активних (при безпосередньому переміщенні) і пасивних (інвестиційні

вкладення фінансових заощаджень) формах. При цьому слід розділяти прямі і непрямі ефекти [207; 21, с. 153-154; 22, с. 102]:

- прямі – пов’язані зі зміною масштабів використання ресурсу (міграційного капіталу) при збільшенні ефективності його використання;
- непрямі, обумовлені тими наслідками, до яких призводить перехід на більш ефективні форми використання ресурсу, але не пов’язаний із самим переходом.

У табл. 3.4 розглянемо основні ризикові наслідки реалізації цільових програм трудової реєміграції з позиції можливості ефекту рикошету. Вкрай важливо, щоб програмно-цільове регулювання враховувало такі ймовірності, коригуючи заходи на різних етапах реалізації програм.

Отже, регіони України, перебуваючи в умовах високого рівня просторової мобільності та збереження міграційних установок населення, змушені вдосконалювати міграційну політику з використанням програмно-цільового підходу. Такий підхід має передбачати як концептуальні засади інтеграції мігрантів, так і ефективні форми регулювання активної та пасивної трудової реєміграції. На даному етапі вкрай важливим є селективний, поетапний підхід до реалізації цільових програм регулювання трудової реєміграції в регіонах, у тому числі Львівщині. У силу обмеженості ресурсів і досвіду в даній сфері, слід впроваджувати в життя ідеї стимулювання реєміграції кількох сегментних груп. На наше переконання, актуальними залишається розробка і реалізація цільових програм: забезпечення першим робочим місцем осіб, які навчались за кордоном; інвестиційно-фондової діяльності трудових мігрантів (пасивна реєміграція), підтримки бізнесу і самозайнятості трудових реємігрантів; залучення міграційного капіталу трудових реємігрантів пенсійного і передпенсійного віку (міжпоколінні знаннєві трансфери). Селективна реєміграція є вкрай необхідною для громадян України, які володіють інтелектуальними і фаховими навиками зайнятості в знаннємістких сферах і в поверненні яких комерційний та соціетальний інтерес особливо високий. Комерційність такого інтересу

проявляється у важливості знань та досвіду реемігрантів для розвитку тих сфер господарювання, які нині є рушіями прогресу, а соціетальність – у розумінні суспільства цінності інтелекту і навиків, збереження зв'язку з мігрантами.

Таблиця 3.4

**Ймовірні види ефектів рикошету реалізації регіональних програм
трудої рееміграції**

№ з/п	Програмний захід	Первинна реакція	Ефект рикошету	
			Ймовірна наслідкова реакція прямого характеру	Ймовірна наслідкова реакція непрямого характеру
1	Комплексне стимулювання активної трудової рееміграції в регіон	Активізація трудореєміграційних процесів з цільовим залученням міграційного капіталу	Зменшення грошових переказів мігрантів після їх повернення з-за кордону, що наразі є потужним пасивним ресурсом національної економіки	Стагнація ринкових процесів у сферах нерухомості, освітніх послуг та інших популярних сферах використання коштів мігрантів
2	Пільгове оподаткування і кредитування суб'єктів бізнесу, які залучають міграційні кошти (у формі прямих інвестицій, володіння акціонерним капіталом і т.д.)	Зростання бізнес-активності та ефективізація використання міграційного капіталу через інвестиційно-фондову діяльність	Посилення умов недобросовісної конкуренції у бізнес-середовищі, в тому числі з можливим формуванням нелегальних схем залучення міграційних коштів задля одержання права на пільгове оподаткування і кредитування	Кон'юнктурні дисбаланси з активізацією бізнес-діяльності в найбільш рентабельних сферах
3	Випуск міграційних облігацій	Ефективізація використання міграційного капіталу і розвиток вітчизняного фондового ринку	Низька вартісна оцінка міграційних облігацій в умовах низького рівня довіри мігрантів до владних ініціатив	Кон'юнктурні дисбаланси фондового ринку України з неготовністю впровадження модерних інструментів і процедур
4	Цільове працевлаштування в знаннємістких сферах з використанням практики «синіх» карт	Залучення фахівців у сфери, в яких спостерігається дефіцит фахівців в умовах працевладлишковості ринку праці	Відсутність мотивації розвитку фахівців відповідної кваліфікації, що не перебувають у статусі трудового реемігранта	Підвищення професійної мобільності окремих груп з ймовірними безповоротними втратами їх потенціалу
5	Розвиток транскордонних бізнес-інкубаторів, кластерів із залученням реемігрантів та їх капіталу	Розвиток прикордонної інфраструктури з ефективним використанням міграційного капіталу	«Перетягування» кращих фахівців у більш розвинені економічні системи	Активізація маятникових міграцій з ризиком їх трансформації у більш довгострокові міграційні форми
6	Гарантування першого робочого місця особам, які навчались за кордоном	Протидія безповоротним міграційним втратам молоді як рушія прогресивних змін, носіїв найвищого інтелектуального потенціалу	Вища мотивація навчання за кордоном з можливістю подальшого гарантованого працевлаштування після повернення	Деформації регіональних освітніх систем з гіршими конкурентними позиціями проти зарубіжних

* Джерело: авторська розробка

Водночас з цільовими програмами трудової рееміграції на рівні регіонів мають діяти програми інтеграції після повернення мігрантів та членів їх

сімей, які б охоплювали комплекс вирішення важливих соціальних питань та зберігали «зв'язок» з своїми громадянами впродовж періоду їх перебування в інших соціумах.

3.3. Інституційні стимулятори реєміграційних процесів у регіоні: перспективи «срібних університетів»

Стимулювання реєміграційних процесів вимагає ефективного інституційного забезпечення. Гіпотетично, трудовий мігрант є «самоорганізованою» особистістю, без високих патерналістських очікувань, здатною на дії, скеровані на самозабезпечення своїх потреб [42, с. 275]. Однак якщо мова йде про реєміграцію, тим паче трудову, коли особа перебуває в працездатному періоді свого життя, то стимулюючі впливи є конче необхідними.

Інституційне забезпечення стимулювання трудової реєміграції у регіоні є складною системою впливу окремих інститутів та у співпраці з іншими інститутами, які представляють державу, суспільство, бізнес, а також самих мігрантів – поодинокі чи в об'єднаннях. Врахування останнього інституційного елемента є особливо важливим, адже в основі побудови інституційного забезпечення має лежати розуміння мотивів і потреб мігранта. З методологічної точки зору важливо виділяти поняття «людини інституційної», основним фактором впливу на поведінку якої є інституційне середовище, а не її власні інтереси [159, с. 13]. Відтак якщо в регіоні-донорі буде сформоване належне інституційне середовище та будуть зберігатись не лише економічні, але й соціетальні (відчуття приналежності до соціуму) зв'язки, можливість розвитку ефективної системи трудової реєміграції буде значно вищою (рис. 3.6).

Інституційна методологія розгляду особи-мігранта передбачає виділення основних рівнів суб'єктності: нульовий, що відповідає безпосередньому підкоренню повсякденної поведінки людини ціннісним вимогам; перший –

базується на точному відтворенні у рішеннях суб'єкта інституційних приписів; другий – раціональний вибір; третій – усвідомлене прийняття ризику, коли не вистачає часу або інформації, щоб зробити раціональний вибір за звичайною процедурою; четвертий – новаторство в свідомих рішеннях – технологічних, ринкових, інституційних [83, с. 22-24]. У контексті стимулювання трудових реєміграційних процесів вкрай важливими є впливи вже на нульовому і першому рівнях суб'єктності, де формується система цінностей особи та рівень прийняття соціальних установок. Саме тут проявляється дія принципу кумулятивної причинності, коли особа-потенційний мігрант може слідувати поведінці інших членів регіону-соціуму, орієнтованих на (ре)еміграцію.



Рис. 3.6. Особливості трудового реємігранта як інституційної особистості

* Джерело: авторська розробка

З метою визначення пріоритетних інституційних стимуляторів трудової реєміграції у регіоні, зорієнтуємось у загальних класифікаційних підходах до виділення інститутів. Це особливо важливо для розуміння варіативності їх взаємодій із здатністю формувати ринки, визначаючи їхній інституційний устрій [116, с. 46]. Відповідні інститути можуть і повинні формувати *ринку міграційних послуг*, від рівня розвитку якого залежить ефективність регулювання міграцій непрямыми методами через впливи на кон'юнктурні ринкові параметри.

Орієнтуючись на напрацювання І. Моторної, У. Садової, С. Пасеки, виділяємо такі основні підходи до виділення інститутів [101, с. 312; 145; 82]:

- за змістом – організаційні, правові, економічні, культурні, соціальні;
- за суттю – інститути-норми, інститути-звичаї, інститути-організації;
- за правовим статусом – формальні, неформальні;
- за історико-генетичною сформованістю – сформовані, несформовані;
- за функціональним призначенням – інститути-суб'єкти, інститути-регулятори (рід, влада, власність);
- за позиціями в соціальному середовищі – потужні, помірні, слабкі.

У даному дослідженні виділення інститутів буде здійснено за *суб'єктним підходом*, орієнтуючись на їхню підпорядкованість (рис. 3.7). Відтак виділяємо інститути: державні – центральні, регіональні і локальні як суб'єкти пропозиції міграційних послуг; науково-освітні – як осередки наукових обґрунтувань причин і наслідків міграції, можливостей забезпечення їх циркулюючого характеру, а також як суб'єкти надання відповідних послуг реємігрантам; підприємницькі – як суб'єкти пропозиції послуг працевлаштування реємігрантам; громадські – як суб'єкти самоорганізації суспільства з метою допомоги реємігрантам; самоорганізаційні – як суб'єкти самоорганізації мігрантів (діаспора); інститут мігранта та його сім'ї – як відображення його інституційної сутності (див. рис. 3.6).



Рис. 3.7. Інституційне забезпечення стимулювання трудової реєміграції у регіоні

* Джерело: авторська розробка

У стимулюванні трудової реєміграції в регіоні закономірною є провідна роль владних державних структур. Фактично у кожному дослідженні з міграційної тематики знаходимо апелювання науковців до пасивності держави у вирішенні питань масових міграційних втрат. Однак реалії змушують шукати альтернативних шляхів стимулювання трудової реєміграції в умовах постійної нестачі бюджетних ресурсів. Тобто держава, в особі профільних органів влади, повинна виконувати функціональність ініціатора і координатора, однак не фінансового агента реалізації рішень зі стимулювання трудореєміграційних процесів.

Що стосується науково-освітніх установ, то ефективність їх функціональності у методологічному плані залежить від фінансового забезпечення. Вища роль науки має полягати у здійсненні конкретних розрахунків у ретроспективному і прогностичному аспектах задля

обґрунтування доцільності стимулювання трудореєміграційних процесів. Для освітніх установ вважаємо актуальним їх якісну функціональність у плані навчання, перекваліфікації і підвищенні кваліфікації трудових мігрантів після повернення. Освітні послуги мають можуть виступати важливою пропозицією-стимулом для мігранта щодо повернення з відчуттям збереження соцієтальних зв'язків та затребуваності для розвитку рідного регіону. Однак форми надання освітніх послуг слід значно модернізувати, охоплюючи сучасні технології навчання з комбінуванням дистанційних і аудиторних занять.

Високу практичну роль соціальної захищеності мігрантів традиційно виконують громадські і самоорганізаційні інститути (див. рис. 3.7). У плані стимулювання трудової реєміграції поки ще такі структури не мали можливостей належного прояву своєї ефективності. Однак з погляду подій Революції Гідності та конфлікту на сході і півдні України, коли українське суспільство продемонструвало високий рівень організації у вимушених умовах, а українська діаспора – готовність фінансової, матеріально-технічної та інформаційної підтримки, дані типи інститутів можуть стати вагомими суб'єктами впливу на міграційну поведінку населення.

Високу функціональну значущість має діаспора (як самоорганізаційний інститут). Відомо, що людина є соціальною істотою, якій іманентні комунікації з подібними до себе [96, с. 33]. Кожному суб'єкту притаманні властивості збереження, відтворення і розвитку своєї ідентичності [83, с. 22]. Для мігрантів потреба комунікацій з «подібними» зі збереженням ідентичності є особливо вираженою. Ті представники діаспори, які зберігають етнічну ідентичність, національну пам'ять, звичаї та мову, утворюють товариства, засновують школи, університети, дослідницькі інститути, центри для вивчення рідної історії, культури, спадщини [89, с. 81].

Для України інститут діаспори є надзвичайно потужним. За різними оцінками, чисельність української діаспори сягає до 15 млн осіб. Відтак важелі впливу та фінансовий ресурс українців за кордоном може чинити

значний вплив на соціально-економічний розвиток регіонів. Зміцнення та розширення комунікативних зв'язків з українською діаспорою не тільки є певним обов'язком України, а й має на меті збереження національної пам'яті та досягнення певних політичних і економічних цілей [89, с. 83].

У табл. 3.5 розглянемо, якою має бути основна управлінська спрямованість у діяльності кожного типу інституту в стимулюванні трудової реєміграції у регіоні.

Таблиця 3.5

**Нова управлінська спрямованість інституційного стимулювання
трудої реєміграції у регіоні**

№ з/п	Тип інститутів	Поточна управлінська спрямованість (регламентована)	Обмеженість реалізації в поточних умовах	Нова управлінська спрямованість (модерна)
1	Державні	Бюджетне фінансування, нормативно-правове регулювання	Постійний бюджетний дефіцит, поширеність неефективних інститутів з корупційною схильністю, формалізм нормативних положень	Ініціатива програмних рішень, координація міжінституційної співпраці
2	Науково-освітні	Навчальні програми післядипломної освіти Наукові дослідження за напрямом міграціології	Відсутність мотивації проведення якісних досліджень Обмеженість досвіду реалізації навчальних програм для дорослих, осіб похилого віку	Спеціальні навчальні програми для реємігрантів Наукові обґрунтування ефективності активної і пасивної реєміграції у регіоні
3	Підприємницькі	Пропозиція робочих місць	Невідповідність умов праці стандартам гідності в умовах праценадлишковості на регіональному ринку праці	Пропозиція спеціальних способів ефективного використання міграційного капіталу – фінансового (фонди), людського (робоче місце, трансфери знань)
4	Громадські	Пропозиція міграційних послуг	Часта комерційна спрямованість з пропозицією додаткових платних послуг	Інформаційна координація фінансового супроводу реалізації проектів з залученням міжнародних фондів
5	Самоорганізаційні	Соціальний захист мігрантів	Обмеженість спрямування ресурсів в умовах низької інституційної довіри до інститутів регіонів-донорів мігрантів	Практична робота з мігрантами для формування їх інституційної довіри до управлінських рішень
6	Мігранта та його сім'ї	Взаємодія з само організаційними інститутами як способу збереження національної ідентичності	Взаємодія з інститутами в умовах крайньої потреби соціального захисту	Постійний інтерес до управлінських ініціатив регіону-донора зі збереженням зв'язків з рідним соціумом

* Джерело: авторська розробка

Слід пам'ятати, що так само, як у ході реалізації регіональних програм трудової реєміграції можуть виникати певні ефекти рикошету (див. табл. 3.4), в діяльності інститутів можуть проявлятися різного роду *інституційні пастки*. Відомо, що теорія інституційних пасток має універсальний, синтетичний і міждисциплінарний характер, тому може бути застосована до аналізу різних соціально-економічних явищ, – найперше в сферах, які характеризуються високою динамічністю розвитку [62, с. 61]. Інституційні пастки проявляються в існуванні неефективних інститутів, результати діяльності яких не спричиняють позитивного впливу на економіку і суспільство.

Нажаль, нинішня система регулювання міграцій характеризується численними інституційними пастками в державному секторі, що фактично руйнує довіру мігрантів до державних структур та унеможлиблює ефективну реалізацію регіональних програм реєміграції. Так само поширеною є практика, коли під виглядом некомерційних організацій відповідні інститути сприяють недобросовісному отриманню віз, документальному оформленню, працевлаштуванню за кордоном тощо. У соціумі, яке сприймає корупційну практику як норму, діяльність таких інститутів є звичною, але населення не буде реагувати на управлінські ініціативи за їх участі.

З означених типів інститутів у стимулюванні трудової реєміграції наразі доволі проблемним є реальне включення підприємницьких інститутів. Це зумовлено нерозвиненим бізнес-середовищем з недостатньою мотивацією до розвитку на основі використання інтелектуально-трудоного потенціалу. Більшість суб'єктів зберігають існування на ринку за рахунок «екстенсивного» підходу до використання людських ресурсів і не здійснюють достатнього (або й жодного) фінансування розвитку людського капіталу. Фактично, за винятком високооплачуваної ІТ-сфери, фармацевтики й окремих технологічних виробництв, компанії не готові вкладати вільні кошти у цільову підготовку кадрового резерву. Якщо говорити про їх залучення до пропозиції робочого місця трудовому реємігранту, то це має

супроводжуватись додатковими стимулами у формах пільгового оподаткування, матеріально-технічної підтримки (особливо в плані оренди землі і нерухомості), промоційного супроводу (позиціонування суб'єкта через засоби реклами як соціально відповідального агента в регіоні). Особливо ефективним стимулом є пільгове оподаткування. Однак такий сценарій доцільний в умовах прозорості податкової системи з цільовим перерозподілом мобілізованих фінансових ресурсів. Відтак у вітчизняних реаліях рівень довіри бізнесу до даного механізму буде дуже низьким. Більш ефективним способом мотивації включення підприємницьких інститутів у стимулювання трудової реєміграції є формування *міграційних фондів*. За прототипом інвестиційного, міграційний фонд передбачає залучення заощаджень доходів мігранта з їх спрямуванням на визначені, наперед узгоджені цілі. В інших країнах практика створення таких фондів, зокрема пайових, часто здійснюється із залученням коштів представників діаспори, які перебувають за кордоном уже тривалий час або формують друге покоління мігрантів, та мають утверджений соціальний і матеріальний статус. Як стверджують М. Флейчук, О. Радіца та О. П'ятковська, пайові фонди діаспори як специфічний вид її фінансової участі в економічному розвитку країни походження найбільш поширений у країнах Південної Африки. Для прикладу [43]:

1) Пайовий Фонд Діаспори Руанди (RDMF), що спрямований на залучення інвесторів з руандської діаспори, корінного населення Руанди та іноземних інвесторів, при чому емігранти виступають не лише в якості інвесторів, але й як канал передачі технологій та джерело відкриття інвестиційних можливостей у Руанді для світового ринку капіталу;

2) Фонд Ліберійської Діаспори – фонд соціальних інвестицій, який належить ліберійцям, які проживають в США, а його завданням є інвестування малих підприємств Ліберії; діяльність Фонду розподілена на шість секторів (сфер) – сільське господарство, рибне господарство, природні ресурси, технології, розвиток інфраструктури, охорона здоров'я;

3) Інвестиційний фонд розвитку підприємництва Sustainable Investment Fund у Філіппінах, який є неприбутковою організацією, що сприяє розвитку підприємництва, спільно з нідерландською донорською організацією Cordaid; метою фонду є залучення коштів філіппінських мігрантів, що працюють в Європі, та їх інвестування в прибуткові проекти малого та середнього бізнесу на Філіппінах; фонд забезпечує інвесторам-мігрантам отримувати вищий дохід, ніж за банківськими депозитами в країнах перебування [165, с. 45-46].

Важливою умовою ефективного функціонування міграційних фондів є гарантування прибутковості інвестиційних вкладень та інших форм мобілізації міграційного капіталу, що доцільно забезпечувати через участь авторитетної громадської структури, орієнтованої в своїй діяльності на реалізацію різних проектів розвитку (як от для філіппінського фонду – нідерландська компанія Cordaid).

У деяких країнах побутує практика створення спеціальних інвестиційних фондів добробуту мігрантів (migrant welfare funds), в які можуть робити внески мігранти, роботодавці, рекрутингові компанії, органи державної влади та інші бажаючі; досвід функціонування таких фондів підтверджує ефективність їх існування як під керівництвом державних установ, так і фінансово-банківських інститутів, та є одним із дієвих інструментів соціального захисту трудових мігрантів за кордоном [165, с. 45]. Для України створення таких фондів наразі може бути не таким ефективним. Спочатку мобілізація міграційного капіталу у формі фондів має здійснюватись на комерційно вигідній основі з поступовим формуванням інституційної довіри мігрантів до управлінських рішень.

Загалом міграційні фонди можуть мати різну функціональність, не лише мобілізуючи фінансові ресурси мігрантів і діаспори, але їх інтелектуальний капітал, що має велику вагу в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону походження за умов ефективного його використання (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Напрями діяльності міграційних фондів як інститутів-стимуляторів
трудої реєміграції у регіон**

№ з/п	Напрямок діяльності	Залучені суб'єкти / комерційний сектор	Залучені суб'єкти / некомерційний сектор
1	Мобілізація доходів мігрантів як інвестиційного ресурсу	• Діаспора першого і другого покоління • Міжнародні мігранти • Постійне населення, як правило, наближене до осіб-мігрантів • Іноземні та внутрішні інвестори, зацікавлені в ефективному використанні міграційного капіталу	• Місцеві органи державної влади • Громадські об'єднання банківських, підприємницьких установ • Громадські об'єднання захисту прав мігрантів • Самоорганізаційні органи мігрантів
2	Комунікаційні мережі міжнародних мігрантів з іноземними та внутрішніми інвесторами		
3	Трансфери знань мігрантів як ідей використання міграційного капіталу		
4	Трансфери технологій мігрантами як способів використання міграційного капіталу		
5	Інформаційно-тренінгова діяльність з метою популяризації можливостей використання ресурсів фонду		

* Джерело: авторська розробка

Діяльність таких фондів може стати вагомим стимулятором поступової трансформації пасивної реєміграції в активну. Очевидно, мігрант, вбачаючи перспективу використання свого міграційного капіталу із забезпеченням гідного рівня життя в регіоні походження, буде більш схильним до повернення. Таким чином, він зможе спрямувати набутий міграційний капітал в ефективне русло, а не лише в споживацьку площину. Окрім того, практика інвестувань мігрантів дозволить їх нащадкам і надалі здійснювати відповідну діяльність, забезпечуючи гідний рівень життя собі та своїй родині.

В Україні створення міграційних фондів для різних областей повинно мати свою специфіку, залежно від визначених у регіональних стратегіях розвитку пріоритетних видів економічної діяльності. Важливо, щоб міграційні фонди в акумуляції і розподілі ресурсів орієнтувались у першу чергу на бізнес-проекти. Це буде найбільше мотивувати мігрантів до практики участі в їх діяльності, адже в них буде конкретний інтерес інвестувати свої заощадження під реалізацію власних бізнес-ідей чи ідей членів їх сім'ї, ближчого соціального оточення.

Так само специфічною для різних регіонів буде географічна орієнтованість діяльності міграційних фондів на ті країни, де перебуває найбільша кількість мігрантів і представників діаспори. Наприклад, для Львівщини як прикордонного регіону стратегічним партнером є Польща. Особливо вражають зростаючі тенденції «човникових» і сезонних міграцій мешканців області до сусідньої країни. Як вже зазначалось, основною метою таких міграцій є «закупи». У таких умовах прикордонні регіони залишаються офіційно депресивними, хоча в реальності життя мешканців прикордоння орієнтоване на заробітки в Польщі та супроводжуються високими доходами. Дана ситуація вимагає оптимізації характеру наслідків із створенням міграційних фондів, що дадуть змогу мобілізації міграційного капіталу і його спрямування на розвиток прикордонних територій.

Незважаючи на первинну орієнтованість міграційних фондів на реалізацію комерційних проектів, соціальна складова їх діяльності теж може бути вигідною в контексті сприяння зацікавленості мігрантів. В умовах, коли у регіоні-донорі залишаються члени сім'ї мігранта, а він орієнтований на повернення після досягнення пенсійного віку або ж у будь-якому разі «доживання» на батьківщині, інтерес до інвестувань викликатимуть проекти розвитку соціальної інфраструктури типу дитячих садків (що особливо актуально для Львівщини, де дефіцит ліжкомісць у дошкільних навчальних закладах залишається дуже помітним тривалий період часу), інших типів навчальних закладів, закладів охорони здоров'я, закладів дозвілля для дітей, молоді, осіб похилого віку тощо.

Значний інтерес інвестування міграційного капіталу можуть викликати установи, орієнтовані на надання освітніх послуг для дорослих. Мова йде про так звані «срібні університети» або *університети третього віку*. Загальні принципи діяльності «срібних університетів» передбачають, що вступ до них не вимагає попередніх кваліфікацій та досвіду навчання; під час навчання не пропонується ніяких нагород і саме тому не встановлюються екзаменаційні бар'єри, які необхідно долати студентам старшого віку. Варто зазначити, що

як правило, це не тільки освітні проекти вузько цільового призначення, але й місця для спілкування, групування за інтересами. У них неформальні структури і традиції переважно домінують над формальними. В основі цього виду освіти – навчання, набуття досвіду потрібних побутових, професійних, напівпрофесійних, аматорських навиків.

Сучасний економічно розвинений світ покладає на «срібні університети» великі надії. У них є раціональне зерно і для нашої держави, особливо в умовах практичної реалізації концепції освіти дорослих (adult education), яка сформувалась ще у 70-ті роки XX століття, поширившись на всі розвинені суспільства.

З огляду досвіду інших держав, можна виділити наступні моделі реалізації концепції освіти дорослих [128, с. 8]:

- західноєвропейська або «Vellas» модель, яка тісно пов'язана з університетом або є його складовою частиною;
- англосаксонська модель, яка особливо практикується у Великобританії та різних англomовних країнах, де домінантною рисою є взаємодопомога у навчанні;
- північноамериканська франкомовна модель, яка наслідує «Vellas» модель, проте з вагомою участю студентів у плануванні курсів;
- південноамериканська модель на основі «Vellas» із залученням до навчання майже всього населення літнього віку;
- китайська модель, сфокусована на житті спільноти та збереженні традиційної культури.

Очевидно, що південноамериканська модель нині значно прогресує, особливо в умовах продовження тривалості життя населення та його прагнення максимально довго вести активний спосіб життя. Для України така модель корисна з різних поглядів. У ракурсі вивчення міграційних процесів вона має вагу за умов високої міграційної активності населення та його рееміграції на етапі пенсійного і передпенсійного віку.

Значного успіху в діяльності «срібних університетів» досягнули США. Для них це розвинена мережа шкіл для дорослих, що включає переважно прагматичні курси: ESLN (електронна спортивна ліга), англійська як друга мова, курси водіння – для мігрантів, комп'ютерні та ІТ-курси – здебільшого для пенсіонерів, художні курси, курси рукоділля, кулінарії, навчання танцям тощо.

Таким чином, американське суспільство орієнтує окремі освітні програми на мігрантів. Що стосується України, то в діяльності «срібних університетів», у першу чергу, мають бути зацікавлені місцеві органи державної влади – в рамках реалізації програм інтеграції мігрантів у регіоні походження після повернення, а також освітні заклади – в рамках реалізації концепції соціальної відповідальності та диференціації сегментної орієнтованості надання освітніх послуг в умовах дефіциту студентів.

Діяльність таких інститутів, окрім того, важлива з позиції інноваційного розвитку регіонів, адже в усіх цивілізованих країнах їх розглядають як центр дифузії технологічних інновацій до економічних суб'єктів; це вимагає трансформації сучасних університетів в структури нового типу з удосконаленням навчального процесу, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, реформування організаційної структури із створенням додаткових ланок, зокрема бізнес-інкубаторів [178, с. 19]

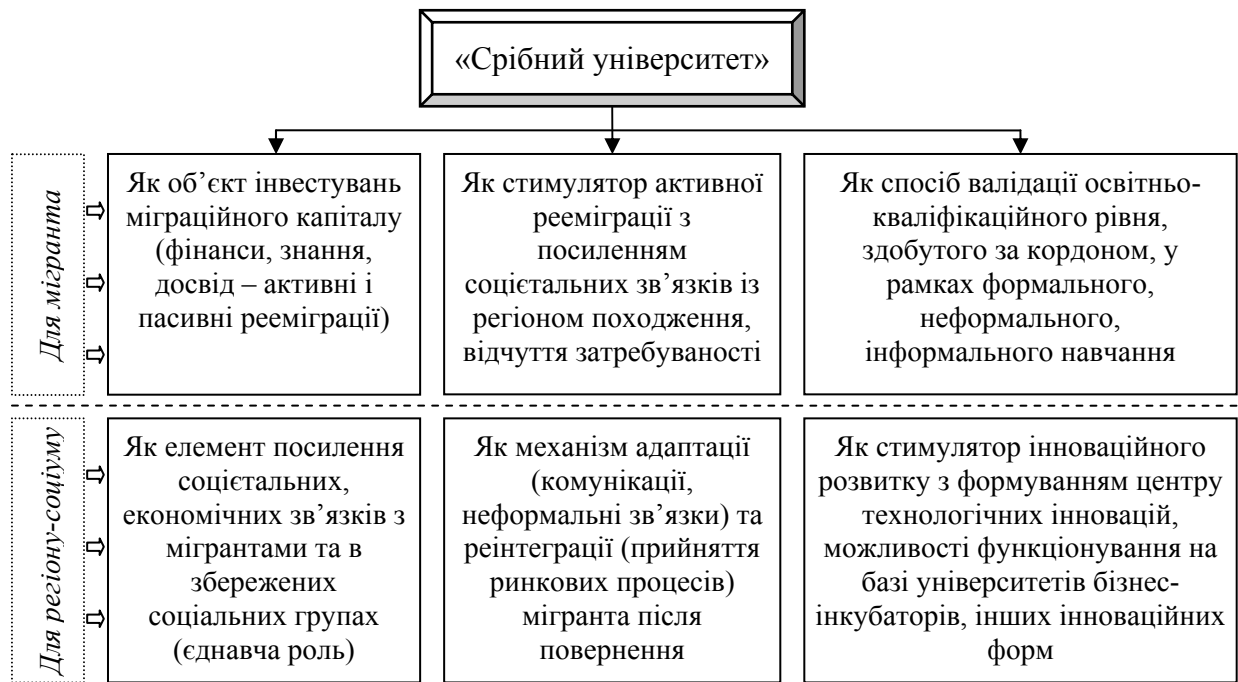


Рис. 3.8. Фокуси значення «срібних університетів» для розвитку регіональної системи трудової реєміграції

* Джерело: авторська розробка

До зазначеного вище слід додати концептуальну значущість «срібних університетів», яка полягає в їх безпосередній функціональності для підтримки освітнього поступу мігранта – від «рівня» до «рівня» освіти, від диплому до диплому, від кваліфікації до кваліфікації, а також як формально не фіксоване набуття і примноження знань та вмінь [92, с. 21; 174]. Для мігрантів такі заклади матимуть дуальний дію – це не лише спосіб продовження освітньої траєкторії, але й можливість валідації здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня за кордоном. Такий ефект відповідає новітнім тенденціям, адже нині в світі формуються й удосконалюються системи визнання освітнього рівня, які носять різні назви: визнання (валідація) неформального та інформального навчання, визнання раніше отриманого навчання, сертифікація кваліфікацій, акредитація навчання, отриманого в ході освоєння досвіду, акредитація кваліфікацій [31, с. 29]. Для мігрантів особливо важливою є валідація елементів неформального та

інформального навчання – з можливістю використання набутих знань і навиків після реєміграції.

На рис. 3.8 відобразимо комплексний підхід до розуміння значення «срібних університетів» для розвитку системи реєміграції у регіоні.

Отже, інституційна основа системи трудової реєміграції в регіоні може бути дуже багатогранною. Вона має охоплювати як базові інститути – регулятори та суб'єкти міграційних процесів, так і включати діючі інститути-надавачі соціальних послуг, модернізуючи напрями їх діяльності з адаптацією до потреб потенційних реємігрантів.

Дуже важливо, щоб у регіоні було чітке розуміння потреби реєміграції з чітко визначеними пріоритетами використання набутого міграційного капіталу. При цьому такий капітал має не втрачатись, а розвиватись. Таким способом можна забезпечити позитивний ефект реалізації високого рівня міграційної активності населення, що нині є викликом для усіх суспільств світу.

Висновки до розділу 3

1. У ході формулювання рекомендацій щодо пріоритетів регулювання трудової реєміграції в регіоні обґрунтовано, що як і національна доктрина реєміграції повинна мати свою специфіку в глобальному масштабі, так і для кожного регіону слід формувати власну систему реєміграції, в тому числі трудової, відмінну на макросоціальному тлі. Зазначено, що регулювання трудової реєміграції має трансформувати негативні міграційні наслідки у позитивні – як на рівні окремої особистості, так і регіону-соціуму. У цілісності регулювання реєміграції, особливо осіб працеактивного віку, повинне сприяти трудоресурсній безпеці регіону. У руслі цієї ідеї визначено основні детермінації процесів трудової реєміграції у фокусі безпекової концепції регіонального розвитку. Вказано на цільові детермінації реєміграцією трудоресурсної, демографічної, економічної, інноваційної і соціальної безпеки регіону.

2. Розглянуто науковий дискурс поняття механізму. Зазначено про розгляд механізму у даному дослідженні як інструменту впливу з допомогою конкретних важелів. Здійснено типологію механізмів регулювання трудової реєміграції у регіоні в розрізі адміністративно-правових, економічних, організаційно-політичних, соціально-психологічних та інформаційних. Для кожного з них визначено можливі традиційні і модерні важелі впливу. Зазначено про необхідність комбінаторики різних видів механізмів у формах організаційно-політичної діяльності, правової й економічної визначеності, інформаційного та соціально-психологічного супроводу.

3. Визначено поточну пріоритетну функціональність механізмів регулювання процесів трудової реєміграції в регіонах України – за нормативною, цільовою, стимулюючою, коригуючою, контролюючою і соціальною функціями. Вказано на необхідність застосування механізмів регулювання за напрямками активної і пасивної трудової реєміграції. Пасивну трудову реєміграцію при цьому пропонується розглядати як стан перебування мігранта поза межами регіону походження, при якому він періодично здійснює інвестиції міграційного капіталу в його економіку, а активну – як реальне фізичне переміщення особи працєактивного віку в регіон походження.

4. Виділено пріоритети регулювання трудореєміграційного процесу в регіоні на етапах єміграції, реєміграції та реадаптації. Акцентовано увагу на селективному підході до регулювання трудореєміграційних процесів та зазначено про основні критерії, які при цьому можуть використовуватись (інтелектуально-віковий, професійний, фінансовий, статусний, спадковий). З'ясовано пріоритетні заходи адаптації у регіоні згідно з вітчизняними реаліями з обґрунтуванням специфічних підходів до різних категорій трудових реємігрантів: зі значним інтелектуально-трудовим потенціалом; з бі- і полілінгвістичними навиками; конкретних професійних груп; з високим міграційним капіталом; нелегальних трудових мігрантів (соціальна реєміграція); наступних поколінь ємігрантів з України.

5. Обґрунтовано ефективність програмно-цільового підходу до регулювання процесів трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону. Апелювано до значних масштабів трудової міграції в Україні, яка сягає 11% загальної чисельності населення та виражається в колосальних обсягах грошових переказів з-за кордону, що вимагає ефективізації способів їх використання. Представлено концептуальний підхід до цільового програмування у сфері регулювання трудової реєміграції в регіоні, який співставляє масштабну проблему (нерегульований і неоптимізований характер впливу міграційного капіталу на економіку і соціуми регіонів), довгострокову ідею (посилююча рушійність реєміграційних процесів для соціально-економічного розвитку регіонів), основні напрями реалізації і базові вимоги. Виділено загальні, суб'єктні і процедурні принципи цільового програмування.

6. Запропоновано програмні цілі регулювання трудової реєміграції для Львівської області в розрізі пасивної і активної (маятникові міграції, повернення) її форм. Визначено, що регулюючий вплив на трудову реєміграцію та маятникові міграції з використанням програмно-цільового підходу має передбачати ефективізацію залучення міграційного капіталу в економіку регіону з трансформацією структури його перерозподілу в фінансово-майновому і знаннєвому сенсі. Розкрито концептуальну і стратегічну мету, цілі регулювання трудової реєміграції, способи ефективізації використання міграційного капіталу для Львівської області. Визначено масштаби охоплення (тотальний, селективний підходи) і цільові групи стимулювання трудової реєміграції. Особливу увагу звернено на необхідність стимулювання реєміграції осіб, котрі деінтелектуалізуються, здобули освіту за кордоном, а також відзначаються підприємницьким потенціалом.

7. Зазначено, що окрім численних переваг застосування програмно-цільового підходу з метою регулювання процесів трудової реєміграції в регіоні слід звернути увагу на можливі ризикові ефекти. Визначення

ймовірних ризиків запропоновано розглядати з позиції ефекту рикошету, яких дає змогу передбачити вторинні наслідки реалізації механізмів регулювання трудової реєміграції. Виходячи з теоретичної сутності ефектів рикошету, визначено ймовірні їх види у ході реалізації регіональних програм трудової реєміграції. З доповненням первинної реакції вказано на ефекти рикошету з ймовірною наслідковою реакцією прямого і непрямого характеру. Ймовірні ефекти рикошету визначено в розрізі заходів: комплексного стимулювання активної трудової реєміграції в регіоні; пільгового оподаткування і кредитування суб'єктів бізнесу, які залучають міграційні кошти; випуску міграційних облігацій; цільового працевлаштування в знаннємістких сферах з використанням практики «синіх» карт; розвитку транскордонних бізнес-інкубаторів, кластерів із залученням реємігрантів та їх капіталу; гарантування першого робочого місця особам, які навчались за кордоном.

8. З'ясовано теоретичну сутність та прикладне значення інституційного забезпечення стимулювання трудової реєміграції у регіоні, яке за умов достатнього розвитку формує ринок міграційних послуг. Опираючись на теорію людини інституційної, розроблено модель становлення трудового мігранта в методології інституційної теорії. Розглянуто найбільш поширені класифікаційні підходи до виділення інститутів та використано суб'єктний підхід до їх розподілу. У розрізі державних, науково-освітніх, підприємницьких, громадських, самоорганізаційних інститутів, інституту мігранта та його сім'ї обґрунтовано їх основні функції в регіональній системі трудової реєміграції. Виходячи з існуючих практик з'ясовано, якою має бути основна управлінська спрямованість у діяльності кожного типу інституту в стимулюванні трудової реєміграції у регіоні.

9. При дослідженні інституційного забезпечення стимулювання трудової реєміграції у регіоні вказано на переваги розвитку міграційних фондів. Визначено напрями їхньої діяльності, які охоплюють не лише мобілізацію доходів мігрантів як інвестиційного ресурсу, але й можуть формувати

комунікаційні мережі міжнародних мігрантів з іноземними та внутрішніми інвесторами, сприяти трансфертам знань і технологій мігрантів, а також здійснювати інформаційно-тренінгову діяльність з метою популяризації можливостей використання ресурсів фонду.

10. Ураховуючи потребу реадaptaції мігрантів пенсійного і передпенсійного віку, запропоновано розвивати мережу «срібних університетів», що відповідає південноамериканській моделі на основі «Vellas» (західноєвропейська модель) із залученням до навчання майже всього населення літнього віку. З метою обґрунтування необхідності створення таких інститутів у регіонах України, виділено фокуси значення «срібних університетів» для розвитку регіональної системи трудової реєміграції. Визначено, що для мігранта такий інститут може бути: об'єктом інвестувань міграційного капіталу (фінанси, знання, досвід); стимулятором активної реєміграції з посиленням соцієтальних зв'язків із регіоном походження, відчуття затребуваності; способом валідації освітньо-кваліфікаційного рівня, здобутого за кордоном, у рамках формального, неформального, інформального навчання. У свою чергу для регіону-соціуму «срібні університети»: дозволяють посилювати соцієтальні, економічні зв'язки з мігрантами та в збережених соцієтальних групах (єднавча роль); слугують механізмом адаптації (комунікації, неформальні зв'язки) та реінтеграції (прийняття ринкових процесів) мігранта після повернення; є стимулятором інноваційного розвитку з формуванням центру технологічних інновацій, можливості функціонування на базі університетів бізнес-інкубаторів, інших інноваційних форм.

Основні положення даного розділу опубліковані автором в роботах [123, 126, 128, 129, 134, 135, 204]

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі сформульовано теоретико-методичні основи та запропоновано стратегічні підходи до вирішення актуального наукового завдання – визначення пріоритетів регулювання трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів України, для яких характерний високий рівень міграційної активності населення. Проведене комплексне дослідження дозволило сформулювати наступні висновки теоретичного та науково-практичного характеру, які відображають вирішення поставлених завдань:

1. Доведено актуальність дослідження процесів трудової реєміграції у фокусі впливу на соціально-економічний розвиток регіону, який доцільно розглядати в управлінському, демовітворювальному, працересурсному, інвестиційному, інноваційному і соціотворчому контекстах. Сформульовано понятійно-термінологічний апарат дослідження з виділенням комплексного, векторного, процесного, аксіологічного, системного, просторово-темпологічного, динамічного, інституційного, потенційно-інвестиційного та інших зрізів вивчення категорій і понять. Визначено, що для України реєміграція є, як правило, нерегульованою, вибірковою, вимушеною, у зв'язку з чим важливо впроваджувати доктрину селективного стимулювання.

2. Розглянуто теоретико-методичні засади дослідження процесів трудової реєміграції у регіоні. Узагальнено основні теорії і концепції, у фокус яких входить теоретико-методологічне обґрунтування процесів трудової реєміграції у регіональному вимірі. Розкрито сутність і методологічну значущість мотиваційних теорій при вивченні трудореєміграційних процесів у регіоні. Розглянуто теоретичні положення щодо впливу міграції на економіку, які визначають залежність наслідків міграції від ринкового середовища та її характеру. Вивчено науковий дискурс поняття реєміграції та запропоновано її розглядати як процес добровільного (або примусового) просторового руху населення, що передбачає повернення особи-емігранта (групи осіб) у місце походження чи попереднього

проживання з перетином державного кордону. Розглянуто функції та принципи реєміграції, систематизовано класифікаційні ознаки реєміграційних процесів населення.

3. Досліджено прикладні проблеми стимулювання трудової реєміграції у регіоні на прикладі Львівської області. Проаналізовано тенденції довгострокової міжнародної міграції, у тому числі за статеві-віковою і поселенською структурами. Досліджено обсяги перетину державного кордону в розрізі пунктів пропуску у Львівській області. Основні аналітичні висновки отримані з даних польської статистики – щодо кількості й характеру перетину українсько-польського державного кордону, в тому числі між Львівською областю і Підкарпатським воєводством. Вказано на важливість трудореєміграційних процесів у контексті часткового нівелювання міграційних втрат – з первинним стимулюванням повернення жінок репродуктивного віку та молоді. Сформовано соціально-демографічний профіль Львівської області у фокусі трудореєміграційних перспектив. З метою визначення впливу низки важливих факторів на процес реєміграції населення здійснено кореляційно-регресійний аналіз.

4. З допомогою соціологічного інструментарію визначено основні ознаки мотиваційного портрету трудового реємігранта Львівської області. За результатами опитування українських мігрантів за кордоном здійснено низку важливих висновків щодо передумов трудової реєміграції: ієрархії мотивів міграції; очікуваної заробітної плати; установок повернення; практики економічних і соціальних зв'язків тощо. Досліджено структуру витрат мігрантів, що підтвердило їх абсолютну споживацьку орієнтованість. Водночас виявлено високу схильність мігрантів до бізнесу і самозайнятості як умови повернення. На основі результатів опитувань досліджено потенціал міграції серед офіційно зареєстрованих безробітних у Львівській області.

5. Здійснено типологію механізмів регулювання трудової реєміграції у регіоні. Виділено адміністративно-правові, економічні, організаційно-політичні, соціально-психологічні та інформаційні механізми. Для кожного з

них визначено традиційні і модерні важелі впливу. З'ясовано поточну пріоритетну функціональність механізмів регулювання процесів трудової реєміграції в регіонах України – за нормативною, цільовою, стимулюючою, коригуючою, контролюючою і соціальною функціями. Вказано на необхідність застосування механізмів регулювання за напрямками активної і пасивної трудової реєміграції. Акцентовано увагу на селективному підході до регулювання трудореєміграційних процесів та зазначено основні критерії, які при цьому можуть використовуватись.

6. Обґрунтовано ефективність програмно-цільового підходу до регулювання процесів трудової реєміграції в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіону. Запропоновано програмні цілі регулювання трудової реєміграції для Львівської області у розрізі пасивної та активної її форм. Визначено, що регулюючий вплив на трудову реєміграцію та маятникові міграції у рамках програмно-цільового підходу має базуватися на ефективізації залучення міграційного капіталу в економіку регіону з трансформацією структури його перерозподілу в фінансово-майновому і знаннєвому сенсі. Окреслено масштаби охоплення (тотальний, селективний підходи) і цільові групи стимулювання трудової реєміграції. У контексті можливих ризиків регулюючих впливів на міграцію з базуванням на теорії ефекту рикошету, визначено ймовірні їх види у ході реалізації регіональних програм трудової реєміграції.

7. З'ясовано теоретичну сутність та прикладне значення інституційного забезпечення стимулювання трудової реєміграції у регіоні. Обґрунтовано особливості трудового реємігранта як інституційної особистості. Вказано на переваги розвитку міграційних фондів, визначено напрями їхньої діяльності. Враховуючи потребу реадаптації мігрантів пенсійного і передпенсійного віку, запропоновано розвивати мережу «срібних університетів». Виділено фокуси значення «срібних університетів» для розвитку регіональної системи трудової реєміграції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аксьонова С. Ю. Демоекономічні взаємозв'язки міграції населення України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.09.01 «Демографія та відтворення трудових ресурсів» / С. Ю. Аксьонова. – Київ, 1996. – 20 с.
2. Андрущук Г. О. Міграція інтелектуального капіталу : вплив на економіку та інноваційний розвиток / Г. О. Андрущук, С. А. Давимука // Регіональна економіка. – 2015. – № 2. – С. 55-64.
3. Антохов А. А. Передумови переходу до технолого-сингулярного етапу розвитку регіональної економіки / А. А. Антохов // Інвестиції : практика та досвід. – 2014. – № 16. – С. 68-72.
4. Бавико О. Є. Теоретико-методологічні основи розвитку регіонального економічного простору / О. Є. Бавико // Ефективна економіка. – 2012. – № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?operation=1&iid=1140>
5. Бакуменко В. Д. Виявлення комплексу проблем державного управління процесами європейської та євроатлантичної інтеграції України, розробка пропозицій щодо вдосконалення системи державного управління цими процесами : Науково-дослідна робота / В. Д. Бакуменко, Д. О. Безносенко. – К. : НАДУ при Президентіві України ; Центр навчання і досліджень з європейської та євроатлантичної інтеграції України, 2006. – 41 с.
6. Блажевич Н. А. Идеи Г. М. Доброва об организации науки / Н. А. Блажевич // Наука та наукознавство. – 2014. – № 2. – С. 26-29.
7. В Івано-Франківську відбудеться презентація проекту «Підкарпатський Бізнес-Інкубатор» : Івано-Франківські новини БРІЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://briz.if.ua/30736.htm>
8. Венгер О. П. Особливості депресивних розладів у емігрантів та реемігрантів / О. П. Венгер // Медична психологія. – 2015. – № 2. – С. 27-30.

9. Височин М. Ю. Суспільно-географічні особливості міграції в регіональній соціогеосистемі (на прикладі Харківської області) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. геогр. наук : спец. 11.00.02 «Економічна та соціальна географія» // М. Ю. Височин. – Чернівці, 2007. – 24 с.

10. Вовканич С. Й. Інтелектуальна міграція населення у контексті соціогуманістичної парадигми української національної ідеї / С. Й. Вовканич, В. Я. Бідак, О. О. Левицька ; за ред. В. С. Кравціва ; НАН України. Ін-т регіональних досліджень // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2012. – Вип. №4. – С. 241-250

11. Гайдаш О. С. Теоретичні засади дослідження міжнародного ринку праці / О. С. Гайдаш // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. – Вип. 2, Т. 1. – С. 37-41.

12. Гайдуцький А. З третього світу в перший – завдяки грошовим переказам мігрантів / А. Гайдуцький : ZN,UA (29.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gazeta.dt.ua/finances/z-tretogo-svitu-v-pershiy-zavdyaki-groshovim-perekazam-migrantiv-_.html

13. Гайдуцький А. П. Міграційний капітал : теорія, методологія, практика : монографія / А. П. Гайдуцький ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К. : Інфосистем, 2010. – 446 с.

14. Гальків Л. І. Інтегральні оцінки втрат людського капіталу регіонів України / Л. І. Гальків // Регіональна економіка. – 2012. – № 1. – С. 184-193

15. Гальків Л. І. Оцінка втрат людського капіталу: теорія, методологія, практика : [монографія] / Л. І. Гальків – Львів : ІРД НАН України, 2011. – 444с.

16. Гальків Л. І. Статистичне оцінювання міграційних процесів в Україні у контексті втрат людського капіталу / Л. І. Гальків // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України : [зб. наук.-техн. пр.]. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2010. – Вип. 20.5 – С. 124-130.

17. Гальчинський А. Економічний розвиток : методологія оновленої парадигми / А. Гальчинський // Економіка України. – 2012. – № 5. – С. 4-17.

18. Герасимов О. Зарубіжний та міжнародний досвід забезпечення соціальної справедливості у суспільстві / О. Герасимов, К. Мілованова // Україна : аспекти праці. – 2014. – № 5. – С. 43-51.

19. Гірник А. М. Особливості адаптації українських освітніх мігрантів до умов життя за кордоном / А. М. Гірник, Г. А. Гірник // Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота / [редкол. : Гірник А. М. (голова) та ін.]. – 2014. – 83 с. – С. 51-56.

20. Глущенко Г. Транснаціоналізм мігрантів и перспективы глобального развития / Г. Глущенко // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 12. – С. 50-57.

21. Горобченко Д. В. Теоретико-методологічні основи концепції ефекту рикошету / Д. В. Горобченко // Вісник КНУТД. – 2012. – № 5. – С. 152-157.

22. Горобченко Д. В. Теоретичні основи оцінки ефекту рикошету в сфері інноваційних технологій ресурсозбереження / Д. В. Горобченко, Ю. С. Шипуліна / Перспективные разработки науки и техники – 2012 : Nauka I studia : збірник матеріалів VIII Міжнародної наук.-практ. конференції. – Vol. 4. – Przemysl : Sp. z o.o., 2012. – Р. 101-103.

23. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : Підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.

24. Гуменюк Ю. П. Людський капітал та вплив його глобального переливу на соціально-економічний розвиток / Ю. П. Гуменюк // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». – 2010. – № 682. – С. 259-270.

25. Демографический понятийный словарь / Под ред. проф. Л. Л. Рыбаковского. – М. : ЦСП, 2003. – 352 с.

26. Демографічний прогноз до 2030 року для Львівської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ebed.org.ua/sites/expertise.one2action.com/files/repo/lvov_obl_web_ukr_0.pdf

27. Державне управління : Словник-довідник / За заг. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка. – К. : Вид-во УАДУ, 2002. – 228 с.

28. Державне управління в Україні : навч. посібн. / За заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 432 с.
29. Державні гарантії щодо надання першого робочого місця для молоді : Міністерство молоді та спорту України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/13361>
30. Добров Г. М. Приоритеты науки / Г. М. Добров // Наукоеведение и информатика. – 1988. – № 30. – Киев, «Наукова думка». – С. 3-7.
31. Дрозач М. Неформальне навчання за робітничими професіями : світова та вітчизняна практика підтвердження його результатів / М. Дрозач, Н. Паршина, Н. Стульпінас // Україна : аспекти праці. – 2014. – № 5. – С. 28-36.
32. Етнічний довідник. У трьох частинах. Ч. 1. – Поняття та терміни / [Аза Л., Афонін Е., Васильєва Л. та ін.] ; під ред. В. Б. Євтуха. – К. : Центр етносоціологічних та етнополітичних досліджень Інституту соціології НАН України, 1997. – 140 с.
33. Жовнір С. М. Українська трудова міграція : реалії, перспективи, вектори модернізації державної політики в управлінні нею / С. М. Жовнір // Український соціум. – 2014. – № 4 (51). – С. 144-159.
34. Зайнятість та безробіття // Ринок праці : демографічна та соціальна статистика : статистична інформація Головного управління статистики у Львівській області [Електронний ресурс]. – 2015 - Режим доступу : http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/si/inf_2009.php?vid=1&code=17&show=1&show1=1
35. Западнюк С. О. Аналіз науково-методичних підходів до суспільно-географічного дослідження міграцій населення / С. О. Западнюк // Український географічний журнал. – 2007. – №1. – С. 34-38.
36. Западнюк С. О. Міграції населення України: внутрішньорегіональний вимір / С. О. Западнюк // Український географічний журнал. - 2012. - № 2. - С. 28-33
37. Зарплати розробників : DOU [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<https://jobs.dou.ua/salaries/#period=dec2015&city=Lviv&title=Junior+Software+Engineer&language=Java&spec=&exp1=0&exp2=9>

38. Звіт про результати дослідження міграційних настроїв студентів Львова [Електронний ресурс] / І. Ключковська, Ю. Марусик, О. П'ятковська. – Львів, 2014. – 107 с. – Режим доступу : <http://miok.lviv.ua/wp-content/uploads/2015/03/zvitpj.pdf>

39. Звіт щодо методології організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт, 2013. – 98 с.

40. Зовнішня трудова міграція населення України. – Київ : Український центр соціальних реформ (УЦСР), Державний комітет статистики України (Держкомстат України), 2009. – 120 с.

41. Інститут Європейського університета 2011 : Платформа «Возвратная Миграция и Развитие» (RDP) : Глоссарий [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rsc.eui.eu/RDP/glossary-2/>. 27.12.2012

42. Іванкова-Стецюк О. Б. Соціально-економічні практики українських трудових мігрантів у вимірах соціокультурних орієнтацій : самоорганізація vs патерналізм / О. Б. Іванкова-Стецюк, Г. П. Селешук // Вісник Одеського національного університету. Соціологія і політичні науки. – 2013. – Т. 18, Вип. 2(1). – С. 274-281.

43. Інституційні механізми залучення коштів трудових мігрантів як інвестиційного ресурсу розвитку економіки периферійних територій західних регіонів України. Аналітична записка / М.І. Флейчук, О.А. Радіца, О.Р. П'ятковська : Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1338/>

44. Капітан В.М. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні / В.М. Капітан // Ефективність державного управління. - 2014. - Вип. 2. - С. 474-481.

45. Каслз С. Глобальные тенденции и проблемы. Международная миграция в начале XXI века : глобальные тенденции и проблемы / С. Каслз // Международный журнал социальных наук. – 2001. – № 32. – С. 27-42.

46. Кизим М. О. Формування потенціалу саморозвитку регіонів України : теоретичний аспект / М. О. Кизим, О. Ю. Іванова // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка. – 2015. – Вип. 1(1). – С. 15-20.

47. Кипець В. П. Міграційний потенціал України у соціологічному вимірі / В. П. Кипець // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : зб. матеріалів наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – 344 с. – С. 26-35.

48. Кириченко О. С. Сутність управління системою економічної безпеки суб'єктів господарювання / О. С. Кириченко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць : у 2-х вип. / ПДТУ. – Мариуполь, 2012. – Вип. 1, Т. 1. – С. 265-270.

49. Кириченко Э. От «утечки умов» к глобальному «круговороту умов» / Э. Кириченко // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 10. – С. 3-11.

50. Кожен четвертий українець готовий емігрувати із країни – опитування : Кореспондент [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.korrespondent.net/ukraine/629246-kozhen-chetvertij-ukrayinec-gotovij-emigruvati-iz-krayini-opituvannya>

51. Коломієць О. О. Трудоресурсна безпека в системі національної безпеки / О. О. Коломієць // Стратегічні пріоритети. – 2014. – № 2 (31). – С. 140-145.

52. Колосницyna М. Г. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования [Текст] / М. Г. Колосницyna, И. К. Суворова // Экономический журнал ВШЭ. – 2005. – № 4. – С. 543–565.

53. Конституція України : Закон від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

54. Коротич О. Б. Класифікація та зміст механізмів управління державою / О. Б. Коротич // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. ОРІДУ. – Одеса, 2006. – Вип. 2 (26). – С. 122-128.

55. Костриця В.І. Вступне слово / В. І. Костриця // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : зб. матеріалів наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – 344 с. – С. 12-14.

56. Курій Л. О. Кількісно-якісні детермінанти відтворення людського потенціалу в системі міжнародних міграційних процесів / Л. О. Курій // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 2. – С. 37-42.

57. Лібанова Е. М. Міграційні трансферти, бідність і нерівність в Україні / Е. М. Лібанова // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : зб. матеріалів наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – 344 с. – С. 15-25.

58. Ліпенцев А. В. Основні напрямки формування механізмів надання управлінських послуг органами влади / А. В. Ліпенцев, О. В. Поляк // Теоретичні та прикладні питання державотворення. – 2008. – № 2. – Електронне наукове фахове видання. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2008-2/08lavpov.htm/08lavpov.htm>

59. Людина як біологічний та соціальний суб'єкт : Бібліотека ELLIB [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ellib.org.ua/books/files/bgd/bgd_g/21.html

60. Львівська область : Демографічний паспорт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. - 2015 - Режим доступу : <http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/Saveshow.asp>

61. Львівський ІТ Кластер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://itcluster.lviv.ua/about-us/lviv/>

62. Мазур О. Інституційні пастки роздрібної торгівлі України / Олена Мазур // Економічна теорія. – 2014. – № 2. – С. 61-69.
63. Малиновська О. Міграція висококваліфікованих спеціалістів: виклики та пошуки політичних відповідей / Олена Малиновська // Brain Drain-Brain Gain : світовий контекст та українські реалії : Збірник доповідей І Міжнародної науково-практичної конференції, 8 жовтня 2014р. – Львів : МІОК Національного університету «Львівська політехніка», 2014. – 156 с. – С. 74-78.
64. Малиновська О. Трудова міграція населення України : чого чекати в найближчому майбутньому, 29.04.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://migraciya.com.ua/news/migrant-workers/ua-labour-migration-ukraine-what-to-expect-in-the-near-future-part-1/>
65. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посібн. / В. Я. Малиновський. – Вид. 2-ге, доп. і перероб. – К. : Атіка, 2003. – 576 с.
66. Мамонов І. Л. Цільова гуманізація публічного управління / І. Л. Мамонов // Держава та регіони. Сер. : Державне управління. – 2013. – № 1. – С. 25-28.
67. Маруняк Є. О. Територіальне (просторове) планування : зміст, еволюція та основні сучасні напрями / Є. О. Маруняк // Український географічний журнал. – 2014. – № 2. – С. 22-31.
68. Масі Н. І. Про сутність поняття «комунікаційна культура суспільства» / Н. І. Масі // Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія. – 2010. – № 4. – С. 73-78.
69. Массей Д. Синтетическая теория международной миграции / Дуглас Массей // Мир в зеркале международной миграции : Научная серия : Международная миграция населения : Россия и современный мир / Гл. ред. В. А. Ионцев. – М. : МАКС-Пресс, 2002. – Вып. 10. – 416 с. – С. 161-174.
70. Махонюк О. В. Міграційні облігації як інструмент неінфляційного фінансування національної економіки : приховані ризики сьогодення / О. В. Махонюк // Регіональна економіка. – 2013. – № 4. – С. 117-129.

71. Международная трудовая миграция и ее роль в современном мире / С. Е. Метелёв ; Федерал. агентство по образованию, Рос. гос. торгово-экон. ун-т, Омский ин-т. – Омск : Долгов Р. Н., 2005. – 100 с.
72. Мельник Л. Г. Теория самоорганизации экономических систем : монография / Л. Г. Мельник. – Сумы : Университетская книга, 2012. – 439 с.
73. Методология и методы изучения миграционных процессов : междисципл. учеб. пособие / Центр миграцион. исследований ; под. ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля. – М., 2007. – 370 с.
74. Миграция в Европе и ее последствия : учебное пособие / А. Н. Сухов, С. А. Трыканова ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. – М. : Флинта, 2008. – 216 с.
75. Міграційні процеси в сучасному світі : Вид-во «Світовий, регіональний та національний виміри : (Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика) : Енциклопедія / упоряд. Ю. І. Римаренко / за ред. Ю. Римаренка. – К. : Вид-во «Довіра», 1998. – 912 с.
76. Міграційні процеси в Україні : сучасний стан і перспективи / За ред. О. В. Позняка. – Умань, 2007. – 276 с.
77. Міграційні явища та процеси : поняття, методи, факти : довідник / В. С. Кравців, У. Я. Садова та ін. ; НАН України. Інститут регіональних досліджень ; [редкол. : В. С. Кравців, У. Я. Садова (наук. ред.)]. – Львів, 2009. – 228 с.
78. Мін Л. Діагностика соціально-економічного розвитку регіону як елемент механізму державного управління / Лі Мін // Вісник СумДУ. Серія «Економіка». – 2012. – № 4. – С. 50-54.
79. Мобильность пенсий в рамках ЕАЭС и СНГ : Евразийский банк развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/project21/>
80. Мойсей В. І. Зовнішні ефекти міжнародної міграції трудових ресурсів / В. І. Мойсей // Технологический аудит и резервы производства. - 2015. - № 2(6). - С.87-93. -Режим доступа: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2015_2\(6\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2015_2(6)_18).

81. Мортіков В. Економічні виграші та програші внаслідок зміни законодавства / Віталій Мортіков // Економічна теорія. – 2014. – № 2. – С. 98-105.
82. Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. Наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. І. Моторна. – Київ, 2009. – 20 с.
83. Назиров К. Інституційні підвалини суб'єктного виміру господарчої системи в контексті розвитку національної конкурентоспроможності / Карим Назиров, Олег Яременко // Економічна теорія. – 2014. – № 2. – С. 21-31.
84. Найбільше дозволів на проживання в ЄС у 2013 році отримали українці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.eurointegration.com.ua/news/2014/10/22/7027080/>
85. Населення : Статистична інформація Головного управління статистики у Львівській області [Електронний ресурс]. – 2015 - Режим доступу : http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/si/year/2015/t189915_4.pdf
86. Населення та міграція : Статистична інформація Державного управління статистики [Електронний ресурс]. – 2015 - Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/ds/mr/mr_u/arh_mr2015_u.html
87. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 233 с.
88. Научитель М. В. История экономических учений / М. В. Научитель. – М. : Интеграция, 2005. – 119 с.
89. Нечитайло А. А. Роль діаспори у формуванні національної пам'яті в умовах глобалізації інформаційного суспільства / А. А. Нечитайло // Стратегічні пріоритети. – 2014. – № 2 (31). – С. 79-87.
90. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління : навч. посібн. / Н. Р. Нижник, О. А. Машков / За заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : УАДУ, 1998. – 160 с.

91. Носирєв О. О. Регіональна економічна безпека як фактор підвищення конкурентоспроможності економіки / О. О. Носирєв // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : науковий журнал. – 2014. – Вип. 10, Т. 1. – С. 202-206.
92. Огай М. Освітні траєкторії населення та їх вплив на професійну мобільність / М. Огай // Україна : аспекти праці. – 2014. – № 5. – С. 20-27.
93. Огляд приватних грошових переказів в Україну в 2012 році : Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=73841
94. Огляд приватних грошових переказів в Україну в 2013 році : Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=73841>
95. Огляд приватних грошових переказів в Україну в 2015 році : Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : mirpal.org/files/.../Оценка%20денежных%20переводов%20в%202012%20году.pdf
96. Онищенко В. Феноменологія глобалізації / Володимир Онищенко // Економічна теорія. – 2014. – № 2. – С. 32-43.
97. Оплата праці та соціально-трудова відносина // Ринок праці : демографічна та соціальна статистика : статистична інформація Головного управління статистики у Львівській області [Електронний ресурс]. – 2015 - Режим доступу : http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/si/inf_2009.php?vid=1&code=15&show=1&show1=1
98. Основы социального управления : учебн. пособ. / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; Под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высшая школа, 2001. – 271 с.
99. П'ятковська О. Р. Трудова реєміграція : особливості, фактори та роль у розвитку малого бізнесу в Україні / О. Р. П'ятковська // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. Політехніка». – 2012. – № 725. – С. 193-199.

100.Павленко Л. І. Розвиток теорії людського капіталу під впливом наукових шкіл / Л. І. Павленко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 6 (1). – С. 298-301.

101.Пасека С. Р. Інституціональна основа розвитку соціально-трудового потенціалу регіону / С. Р. Пасека // Економіка промисловості. – 2012. – № 1-2. – С. 310-321.

102.Патійчук В. О. Інформаційні аспекти управління міграційними процесами у прикордонних територіях України та Польщі / В. О. Патійчук, Х. Ю. Лавренюк // Інформаційне забезпечення транскордонного співробітництва України : матеріали I Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (14-15 травня 2013 р., м. Луцьк) : в 2 т. / [під заг.ред. Митко А. М.]. – Т. 1. – Луцьк : Вежа-Друк, 2013. – С. 201-210.

103.Побулавець Н. Л. Вплив грошових переказів трудових мігрантів на економіку країн / Н. Л. Побулавець // Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України (економіка, право). – 2014. – № 1. – С. 115-120.

104.Пода Т. А. Всеукраїнський круглий стіл «Антропологічний та соціокультурний виміри глобалізованого світу» / Т. А. Пода // Наука та наукознавство. – 2014. – № 2. – С. 150-152.

105.Позняк А. Внешняя трудовая миграция в Украине как фактор социально-демографического и экономического развития, CARIM-East RR 2012/05, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI): European University Institute, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.carim-east.eu/media/CARIM-East-2012-RU-05.pdf>

106.Позняк О. В. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні // Демографія та соціальна економіка. – 2016. - №2 (27). – С. 169-182.

107.Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 року №2235- III: Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2235-14>

108. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України : Закон України від 23.03.2000 року № 1602-III : Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1602-14>

109. Про засади державної регіональної політики : Закон України від 5.02.2015 року № 156-VIII : Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/156-19>

110. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року : Постанова Кабінету міністрів України від 6.08.2014 року № 385: Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>

111. Про розроблення прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку та складання проекту державного бюджету : Закон України від 26.04.2003 року №621 : Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/621-2003-%D0%BF>

112. Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор) : за матеріалами анкетного опитування / За ред. У. Садової. – Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. – 28 с.

113. Програма зайнятості населення Львівської області на 2013-2017 роки, затверджена Розпорядженням Голови Львівської обласної державної адміністрації від 1.04.2013 року № 148/0/5-13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/lviv/file/link/33044/file/Rozp_148_d.doc;jsessionid=CAB7182899C4DD70B2EFFEA994BC EE17

114. Прядко В. В. Гносеологічні аспекти функціонування бюджетного механізму / В. В. Прядко, Н. Я. Сокровольська // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 11-12. – С. 53-56.

115. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція : Навч. посіб. / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак. – К. : ВЦ «Академія», 2007. – 312 с.

116. Пустовойт О. Дослідження структури ринків : напрямки, методологія, прикладні можливості / Олег Пустовойт // Економічна теорія. – 2014. – № 2. – С. 44-60.

117. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.

118. Регіональна міграційна політика та механізми її реалізації / НАН України, Інститут регіональних досліджень ; Наук. ред. У. Я. Садова. – Львів, 2011. – 528 с.

119. Регіональні ринки праці : аналіз та прогноз / Уляна Садова, Любов Семів ; Редкол. : відповідальний редактор академік НАН України М. І. Долішній. – Львів, 2000. – 264 с.

120. Решетило В. П. Трансформаційні процеси в суспільстві в умовах інформаційної економіки : монографія / В. П. Решетило, М. С. Наумов, Ю. В. Федотова ; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 275 с.

121. Рісна Р.Р. Вплив міграційного капіталу на соціально-економічний розвиток України в умовах глобалізації / Р.Р. Рісна // Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: збірник матеріалів VII науково-технічної конференції науково-педагогічних працівників та студентів, 21-25 березня 2011 року / Інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка». – Львів: Видавничий відділ Навчально-наукового інституту підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка, Т.1. - 2011. – 312с. – С. 106-107

122. Рісна Р.Р. Гендерні паритети рееміграції українських трудових мігрантів / У.Я.Садова, Р.Р.Рісна // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Міграційні процеси в умовах поліетнічного

середовища регіону: [зб.наук.пр.]/ НАН України. Ін-т регіональних досліджень, відп.ред. Є.І. Бойко.-Львів, 2009. – Вип. 6(80)–с.316-323

123. Рісна Р.Р. Державна політика адаптації трудових мігрантів, що повернулись в Україну / М. М. Біль, Р. Р. Рісна // Науковий вісник НЛТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.08. – 380 с. – С. 363-368

124. Рісна Р. Р. Мотиваційний вектор регулювання міграційної активності населення / Р. Р. Рісна // Матеріали XXVIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції ««Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах Європи та Азії» (30-31 Липень, 2016) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conferences.neasmo.org.ua/uk/conf/31/cat/5>

125. Рісна Р.Р. Порівняльний аналіз оподаткування винагороди за працю в Україні та країнах Європи /Р. Лісовскі Р., Р.Р. Рісна// Лісове господарство, лісова, паперова і деревообробна промисловість // Міжвідомчий науково-технічний збірник.- Львів: НЛТУ України,. – 2008, вип. 34. - с.173-176

126. Рісна Р.Р. Реєміграція як механізм соціальної політики у справах внутрішньо переміщених осіб в Україні / У. Я. Садова, Р. Р. Рісна// Регіональна економіка. – 2015. - № 2– С. 55 – 64.

127. Рісна Р.Р. Соціально-демографічний профіль Львівської області у фокусі трудореєміграційних перспектив / Р.Р. Рісна, І.Є. Бараняк // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України : серія економічна. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2016. – Вип. 26.6. – С. 126-131

128. Рісна Р.Р. «Срібні університети» : нові горизонти ринку праці та освіти / У. Я. Садова, Р. Р. Рісна // Україна : аспекти праці. – 2015. – № 8. – С. 3-10.

129. Рісна Р.Р. Трансформації міграційних процесів в Україні та заходи адаптації трудових реємігрантів / Р.Р. Рісна // Транснаціональні сім'ї як наслідок української трудової еміграції: проблеми та шляхи їх розв'язання:

Збірник доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 22 березня 2012р. – Львів: вид-во НУ «Львівська політехніка», 2012. – 476 с – С. 352-359

130. Рісна Р. Р. Трудова реєміграція та її роль у соціально-економічному розвитку регіону / Р. Р. Рісна // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України : зб. наук.-техн. пр. – Львів : НЛТУ України, 2009. – Вип. 19.7. – С. 197–199.

131. Рісна Р.Р. Трудова реєміграція як детермінанта соціально-економічного розвитку: державний, суспільний та регіональний виміри / Р.Р. Рісна// Наукові економічні дослідження: теорії та пропозиції: збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 1-2 липня 2016 року)/ Східноукраїнський інститут економіки та управління. – Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2016. – С.63-66.

132. Рісна Р.Р. Фактори стимулювання процесу трудової реєміграції // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи.: [зб. наук. пр.]/ НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп.ред. Є.І.Бойко.-Львів,2010.- Вип.4 (84) - с. 380-386.

133. Рісна Р.Р. Формування процесів трудової реєміграції населення Львівщини: соціотрудовий аспект / Р. Р. Рісна // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 3. – С. 15-19

134. Рісна Р.Р. Цільові пріоритети реалізації програм трудової реєміграції [Електронний ресурс] / Р.Р. Рісна // Ефективна економіка. – 2016. Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nayka.com.ua/>

135. Рісна Р.Р. Цільове програмне регулювання трудової реєміграції в регіоні // Суспільні трансформації і безпека: людина, держава, соціум: матеріали доп. Всеукр.наук.-практ. конф. (Львів, 11 черв., 2015 р.)/ [редкол.: Лелик Л.І., Садова У.Я., Гринькевич О.С. та ін.]. – Л.: Львів: Ін-т МАУП, 2015 – С. 236-240

136. Ровенчак О. Визначення та класифікації міграцій : наближення до операційних понять / О. Ровенчак // Політичний менеджмент. – 2006. – № 2

(17). – С. 127-139.

137. Романюк М.Д. Міграційні загрози національній безпеці України: сучасні виклики, проблеми подолання // Демографія та соціальна економіка - Київ: ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України. - 2015 - №3 (25) - С.99-111

138. Романюк М. Д. Соціальні аспекти розвитку регіону за умов економічної кризи / М. Д. Романюк // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред. М. І. Зверякова. – Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2015. – Вип. 1. – № 56. – С. 254–259.

139. Розвиток людських ресурсів і міграційна політика в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/35847CEC6861C207C12574B9005665F4/\\$File/NOTE7J5LFR.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/35847CEC6861C207C12574B9005665F4/$File/NOTE7J5LFR.pdf)

140. Ромащенко Т. І. Економічний потенціал міграційного капіталу / Т. І. Ромащенко // Ефективна економіка. – 2014. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2707>

141. Рудніцька Р. М. Механізми державного управління : сутність і зміст / Р. М. Рудніцька, О.Г. Сидорчук, О. М. Стельмах ; За наук. ред. М. Д. Лесечка, А. О. Чемериса. – Львів : ЛІДУ НАДУ, 2005. – 28 с.

142. Рыбаковский Л. Л. Стадии миграционного процесса / Л. Л. Рыбаковский // Миграция населения (приложение к журналу «Миграция в России»). – М., 2001. – Вып. 5. – 160 с.

143. Савина М.В. Гуманизация экономических отношений и культурный капитал общества как доминирующие тенденции современной экономики / М.В. Савина // Społeczno-ekonomiczne problemy transformacji w Europie Spodkowej i Wschodniej / Redakcja naukowa: Ella Libanowa. – Warszawa – Kijów – Moskwa, 2010. – С. 163-169

144. Садова У. Я. Інтереси внутрішньо переміщених осіб в епіцентрі інституційних зусиль української держави / У. Я. Садова, Н. І. Андрусин // Регіональна економіка. - 2016. - № 1. - С. 196-198

145. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні : регіональні дослідження і перспективи розвитку : моногр. / У. Я. Садова. – Львів : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
146. Свида І. В. Підвалини сталого розвитку України в умовах глобалізації / І. В. Свида // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 11-12. – С. 41-44.
147. Седляр М. О. Модернізаційний вибір : наздоганяти чи випереджати / М. О. Седляр // Економіка розвитку. науковий журнал Харківського національного університету імені Семена Кузнеця. – 2014. – № 3 (71). – С. 24-28.
148. Семенюк Н. О. Історичні аспекти еволюції трактування поняття «оборотний капітал» в економічній теорії / Н. О. Семенюк // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2012. – Вип. 8 (2). – С. 227-231.
149. Семів Л. К. Вплив новітніх явищ освітньої міграції на політику модернізації соціально-культурної сфери регіону / Л. К. Семів // Регіональна економіка. - 2015. - № 1. - С. 79-86.
150. Серeda Ю. В. Соціальний капітал в Україні та інших країнах Європи : легітимність агрегованого конструкту / Ю. В. Серeda // Український соціум. – 2013. – № 4. – С. 81-97 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/4.2013/8_Sereda81_97.pdf
151. Смалійчук А. В. Вплив рееміграції на інноваційний розвиток України / А. В. Смалійчук // Соціально-трудові відносини : теорія та практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол. : А. М. Колот (голов.) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2014. – № 2. – С. 387-391.
152. Спицын В. В. Оценка комплексной эффективности социально-экономических объектов / В. В. Спицын, Е. А. Монастырный // Экономическое возрождение России. – 2014. – № 2. – С. 68-74.
153. Справочник по терминологии в области миграции (рус-англ) / сост. О. Подзоровкина (Международная организация миграции). – М. : БЭСТ ПРИНТ, 2011. – 164 с.

154. Стаканов Р. Д. http://library.cibs.ck.ua/CGI-BIN/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=PER&P21DBN=PER&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=10&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21STR= Реєміграція як складова міграційної політики країн світу / Р. Д. Стаканов // Економіка та держава. – 2014. – № 10. – С. 39-42.
155. Стало відомо, на скільки за рік по Україні подешевшали квартири в доларах : Finance.ua, 9.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ua/news/-/364837/stalo-vidomo-na-skilky-za-rik-po-ukrayini-podeshevshaly-kvartyry-v-dolarah>
156. Статистика oDesk : самые дорогие IT-фрилансеры Украины – из Одессы : UkrainianIT Awards [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dou.ua/lenta/articles/odesk-stats/>
157. Статистика Генерального консульства Республіки Польща у Львові [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.lwow.msz.gov.pl/uk/konsulat/statystyka_ua/, 28.04.2016
158. Стратегія розвитку Львівської області на період до 2020 року : Проект : Львівська обласна державна адміністрація [Електронний ресурс]. – Режим доступу : loda.gov.ua/upload/users_files/.../STRATEG_Ya_final_18.01.2016.docx
159. Тарасова І. І. Дослідження теорії інституціоналізму в управлінні економічними та суспільними інститутами / І. І. Тарасова // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 11-12. – С. 11-14.
160. Теория международных отношений. Хрестоматия / Сост., науч. ред. и комментарии П. А. Цыганкова. – М. : Гардарики, 2002. – 400 с.
161. Теслюк Р. Т. Регіональні соціально-економічні дослідження міграційних питань : ретроспектива та сучасні підходи / Р. Т. Теслюк, М. М. Біль, О. В. Махонюк, І. Є. Бараняк // Регіональна економіка. – 2014. – № 3 (73). – С. 131-141.
162. Тихомиров Ю. А. Механизмы управления в развитии социалистическом обществе / Ю. А. Тихомиров. – М. : Наука, 1978. – 236 с.

163. Тілікіна Н. В. Фактори територіальної мобільності робочої сили та їх класифікація / Н. В. Тілікіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 163-169.

164. Тіньова економіка : сутність, особливості та шляхи легалізації : монографія / За ред. З. С. Варналія. – К. : НІСД, 2006. – 576 с.

165. Толуб'як В. Фонди добробуту для мігрантів у зарубіжних країнах : досвід для України / В. Толуб'як // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2015. – Вип. 1. – С. 43-50.

166. У Польщі підвищать зарплати заробітчанами : Кореспондент, 5.06.2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.korrespondent.net/world/3693129-u-polschi-pidvyschat-zarplaty-zarobitchanam>

167. Уварова І. С. Процеси реєміграції в сучасній системі міжнародного поділу праці / І. С. Уварова // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. - 2013. - № 5-6. - С. 68-73. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/uazt_2013_5-6_13.

168. Україна : Демографічний паспорт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/Saveshow.asp>

169. Україна «затоплює» Америку хвилею інтелекту, «зневоднюючи» себе? : Zn,Ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/ukrayina-zatoplyuye-ameriku-hvileyu-intelektu-znevodnyuyuchi-sebe-_html

170. Українці склали найбільшу групу легальних мігрантів у країнах ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ua/news/-/303937/ukrayintsi-sklaly-najbilshu-grupu-legalnyh-migrantiv-u-krayinah-yes>

171. Федорчак О. В. Класифікація механізмів державного управління / О. В. Федорчак // Демократичне врядування. – 2008. – № 1. – Електронне наукове фахове видання. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeVr/2008-01/O_Fedorchak.pdf

172. Франко І. Зібр. тв. : У 50 т. / Іван Франко. – К. : Наук. думка, 1985, Т. 44, Кн. 2. – 768 с.
173. Цапенко И. В. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития / И. В. Цапенко, Д. Д. Миронова // Инженерный вестник Дона. – 2012. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2y2012/766>
174. Чередниченко Г. А. Молодежь после получения среднего образования: образовательные и профессиональные траектории / Г. А. Чередниченко // Вестник Института социологии. – 2011. – № 2. – С. 67-86.
175. Чечель О. Принципи та механізм державного регулювання економіки / О. Чечель // Науковий вісник. – 2014. – Вип. 13 «Демократичне врядування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik13/fail/Chechel.pdf
176. Чорний Р. С. Еміграція як фактор зростання неконтрольованого просторового трудовопотенційного балансування / Р. С. Чорний // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Територіальні міграційні системи : теорія і практика : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. В. С. Кравців. – Львів, 2013. – Вип. 3 (101). – 410 с. – С. 56-65.
177. Шевцов А. Л. Державне регулювання міграційних процесів як основна функція міграційної політики / А. Л. Шевцов // Держава та регіони. Сер. : Державне управління. – 2013. – № 3. – С. 41-46.
178. Шевчук А. В. Університети третього тисячоліття як опорні центри глобального науково-освітнього простору / А. В. Шевчук, Л. Т. Шевчук // Інноваційна економіка. – 2014. – № 4. – С. 16-21.
179. Штундер І. О. Механізм формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку економіки / І. О. Штундер // Соціально-трудові відносини : теорія та практика ; Збірник наукових праць КНЕУ. – 2014. – № 2 (8). – С. 162-166.

180. Юдина Т. Н. Миграция : словарь основных терминов : Учеб. пособие / Т. Н. Юдина. – М. : Издательство РГСУ ; Академический Проект, 2007. – 472 с.
181. Юдина Т. Н. О социологическом анализе миграционных процессов / Т. Н. Юдина // Социологические исследования. – 2002. – № 6. – С. 102-109.
182. Юдина Т.Н. Социология миграции: Учебное пособие для вузов/ Т. Н. Юдина. – М., Академический Проект, 2006. – 272 с.
183. Юрій М. Ф. Соціологія : Підручник / М. Ф. Юрій. – К. : Кондор, 2005. – 288 с.
184. Як залучити грошові перекази в золотовалютні резерви України. І чому для цього варто скористатися досвідом Туреччини : Forbes Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://forbes.net.ua/ua/business/1374690-yak-zaluchiti-groshovi-perekazi-v-zolotovalyutni-rezervi-ukrayini>
185. Яковец Ю. В. Эпохальные инновации XXI века / Ю. В. Яковец. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 444 с.
186. Ящишина І. В. Соціальна ефективність інноваційної політики ЄС / І. В. Ящишина // Наука та наукознавство. – 2015. – № 1. – С. 3-12.
187. Bil M. Human potential of a migrant in new conditions of spatial mobility of populaion of Ukraine / Mariana Bil // Formation strategy of economic structures: the tools and practices: [Collective monograph] / edited by A. Berezin, M. Bezpartochnyi. – Riga: «Landmark» SIA, 2016. – 254 p. – P. 131-139.
188. Borjas G. J. Hanson Immigration and the Economic Status of African-American Men / G. J. Borjas, J. Grogger, G. H. Hanson // Economica. – 2010. – Vol. 77. – P. 255-282.
189. Borjas G.J. Who Leaves? The Outmigration of the Foreign-Born / G.J. Borjas. B. Bratsberg // Review of Economics and Statistics. – 1996, Vol. 78. – Pp. 165-176 [Електронний ресурс/ – Режим доступу : <http://www.nber.org/papers/w4913.pdf>
190. Brunarska Z. Migracje obywateli Ukrainy do Polski w kontekście rozwoju

społeczno-gospodarczego : stan obecny, polityka, transfery pieniężne / Zuzanna Brunarska, Małgorzata Grotte, Magdalena Lesińska // Ośrodek Badań nad Migracjami. – Grudzień, 2012. – 90 s.

191. Byron M. A comparative study of Caribbean return migration from Britain and France : towards a context-dependent explanation / M. Byron, S. Condon // Transactions of the Institute of British Geographers. – 1996. – № 21 (1). – P. 91-104.

192. Cassarino J.-P. Theorising Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited / Jean-PierCassarino, re in Steven Vertovec, ed., Migration: Critical Concepts in the Social Sciences, Vol. II, London: Routledge, 2009 (Originally published in International Journal on Multicultural Societies, 6(2), 2004: 253-279) [Електроннийресурс]. – Режим доступу: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/2744/04_02.pdf?sequence=1

193. Comparative Report on Re-Migration Trends in Central Europe, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.re-migrants.eu./Contenuti.php?id=207>

194. Dumont J.-C. Return migration : A new perspective in OECD / Jean-Christophe Dumont, Gilles Spielvogel // International Migration Outlook. – Paris: OECD, 2008.

195. Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Electronic resource]. – Access : <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%2007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

196. Faist T. The Crucial Meso-Level / T. Hammar, G. Brochmann, T. Faist, K. Tamas eds. // International Migration, Immobility and Development : Multidisciplinary Perspectives, New York : BergPublishers, 1997. – Pp. 187-217

197. Gmelch G. Return Migration / George Gmelch // Annual Review of Anthropology. – 1980. – Vol. 9. – Pp. 135-159 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://web.mnstate.edu/robertsb/308/Return%20Migration.pdf>

198. Hein de Haas. International Pendulum Migration to Morocco : Multi-Local

Residential Strategies of Ageing Migrants in the Todra Valley / ASEF Workshop on «Pensioners on the Move»: Social Security and Trans-border Retirement Migration in Asia and Europe (5-7 January 2006, Singapore) / Hein de Haas. – International Migration Institute, Oxford University, UK, 2006. – 20 p.

199. International Migration Report 2015. Highlights / Department of Economic and Social Affairs. – New York, United Nations, 2016. – 32 p.

200. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation / A. H. Maslow // Psychological Review. – 1943. – № 50. – P. 370-396.

201. Minimum wage statistics : Eurostat [Electronic resource]. – Access : http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/9/92/Minimum_wage_statistics_YB2016_II.xlsx

202. Residence permits for non-EU citizens. EU Member States issued 2,3 million first residence permits in 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7038745/3-20102015-BP-EN.pdf/70063124-c3f2-4dfa-96d5-aa5044b927a6>

203. Return Migration: A New Perspective / OECD, 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oecd.org/migration/mig/43999382.pdf>

204. Risna R. Mechanisms of Labor Re-Emigration Regulation in the Region / Risna R. // Journal L'Association 1901 «SEPIKE». – 2016. – P. 135–139

205. Ruch graniczny oraz przepływ towarów i usług na granicy polsko-ukraińskiej w 2009 r. / Urząd Statystyczny w Rzeszowie. – Warszawa-Rzeszów, 2010. – 141 s.

206. Ruch graniczny oraz wydatki cudzoziemców w Polsce i Polaków za granicą w 2014 r. : Urząd Statystyczny w Rzeszowie [Electronic resource]. – Access : http://rzeszow.stat.gov.pl/download/gfx/rzeszow/pl/defaultaktualnosci/1566/15/1/1/tabl_ice_ruch_2014.xlsx

207. Sorrell S. The Rebound Effect : an assessment of the evidence for economywide energy savings from improved energy efficiency / S. Sorrell. – London : UK Energy Research Centre. – 2007. – 123 p.

208. Ukraina-Polska: doswiadczenia oraz perspektywy strategicznego partnerstwa, Tom 1, R. Kordonski, O. Kordonska (red.), Lwowski Uniwersytet Narodowy im. Iwana Franka, Lwow-Olsztyn 2016, 244 s.

209. Wahba J. Out of sight, out of mind : Migration, entrepreneurship and social capital / J. Wahba, Y. Zenou // Regional Science and Urban Economics. – 2012. – № 42. – Pp. 890-903.

ДОДАТКИ

Додаток А

Характеристика ієрархії потреб і проблем їх задоволення щодо трудових мігрантів-громадян України: соціологічний та експертний дискурс*

№ з/п	Рівень потреб	Специфіка задоволення в мігрантів
1	2	3
1	Фізіологічні (базові потреби)	Як правило, детермінанти у прийнятті рішення щодо зміни країни працевлаштування. Беззаперечним фактором міграції є економічна вигода, пошук джерела збільшення доходів сімейного бюджету. Відсутність роботи чи низька оплата праці на батьківщині не дають змоги задовольнити нагальні потреби родини та виступають дестимулятором реєстрації українських трудових мігрантів. Так, згідно результатів обстеження проблем організації життя та праці українських мігрантів, проведеного у 2013 р., 22,3% опитаних мігрантів вказали на низький рівень оплати праці як основну причину трудової міграції; 17,9% респондентів спонукало мігрувати безробіття, 10,9% – бажання покращити житлові умови. З іншого опитування (Європейського фонду професійного навчання) потенційні мігранти теж основними відзначили економічні чинники: 42,4% хотіли б мігрувати для покращення умов життя, 13,9% – щоб знайти більш оплачувану роботу, 6,9% – через безробіття
2	Потреби самозбереження	Захист від фізичної і психологічної загроз та впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задоволені в майбутньому. Також належать до базових. Основним спонукачем до переміщення біженців, вимушених переселенців є загроза переслідування та втеча від конфлікту чи військових дій. Способом реалізації потреб самозбереження виступає, зокрема, соціальний захист мігрантів. Система соціального забезпечення населення є, як правило, більш ефективною в країнах-реципієнтах українських трудових мігрантів. Проте умови праці тісно корелюють із правовим статусом. За даними першого загальнонаціонального вибіркового обстеження населення з питань трудової міграції, проведеного у 2008 році, 23,2% трудових мігрантів проживали та працювали за кордоном без офіційного статусу, у 2012 році частка осіб із нелегальним статусом знизилась до 16,7 %, ще 3,7 % трудових мігрантів мали лише туристичну візу, котра не є офіційною підставою для працевлаштування. Як наслідок неврегульованості правового статусу проживання та зайнятості за кордоном, соціальним страхуванням охоплені тільки 24,7% українських трудових мігрантів. Через відсутність соціального забезпечення та бажання максимізувати свій дохід тривалість робочого тижня трудових мігрантів перевищує загальноприйняті норми: у 18,9% мігрантів робочий тиждень тривав більш, ніж 60 годин. Кожен сьомий мігрант (13,6%) зустрічався з проблемами стосовно оплати праці, тобто затримкою чи виплатою в не повному обсязі. Нелегальний статус ускладнює пошук житла та можливість отримання кваліфікованої медичної допомоги, враховуючи високу вартість медичного обслуговування і відсутність страхового полісу. Усе це вказує про гостру потребу соціального захисту українських мігрантів.

1	2	3
3	Потреби у причетності	пов'язані із соціумом, тобто прагненням людини брати участь у спільних діях, громадських заходах, бути членом груп, об'єднань, організацій. До цієї групи потреб варто апелювати, стимулюючи реєміграційні настрої. Аргументом на користь цього виступають зокрема дані соціологічних досліджень. Більшість реємігрантів небажання мігрувати знову пов'язують із родиною, яка проживає в Україні (лише 16,6% одружених респондентів мігрували разом з чоловіком чи жінкою) та соціальною ексклюзією за кордоном (12,4% респондентів відповіли, що почували себе самотніми, ізольованими). Не в усіх країнах перебування заробітчан є осередки українських громад та не всі мігранти мають можливість їх відвідувати. Особливої уваги з боку держави потребує налагодження зв'язків з тими діаспорами, що сформувались у низці зарубіжних країн у результаті новітньої трудової міграції українців. Необхідно забезпечити посилення зв'язку заробітчан з Україною шляхом створення умов для їхнього національно-культурного життя за кордоном, організації клубів, бібліотек, недільних шкіл тощо. Доцільно використовувати потенціал діаспор у питанні повернення мігрантів на батьківщину, зокрема поширювати інформацію щодо можливостей працевлаштування чи відкриття власного бізнесу на батьківщині, реалізовувати програми реєміграції. У даному контексті слід згадати про заходи із реабілітації та ресоціалізації реємігрантів, зокрема йдеться про психологічну допомогу та соціальну адаптацію. Це можливо, звичайно, лише за умови вдосконалення державної міграційної політики України та цілеспрямованого фінансування її виконання
4	Потреби у визнанні та повазі, самореалізації	Ці незадоволені потреби є мотивом міграційного переміщення, як правило, висококваліфікованих фахівців та інтелектуальної еліти. Мігранти-інтелектуали в результаті міграції отримують окрім вищої оплати праці та комфортніших побутових умов кращі можливості для реалізації творчого та наукового потенціалу, сучасне лабораторне устаткування тощо. Розвинені країни, зацікавлені у залученні на місцевий ринок праці висококваліфікованих мігрантів, провідних спеціалістів, талановитої молоді, за допомогою різних інструментів державного регулювання стимулюють інтелектуальну імміграцію. У результаті країна-донор в умовах глобалізації та формування інформаційного суспільства втрачає свій інтелектуальний потенціал, необхідний для економічного зростання. Основні зусилля держави при цьому повинні бути спрямовані на стимулювання повернення мігрантів працездатного віку, конкурентоспроможних фахівців, затребуваних регіональними ринками праці професій

* Джерело: складено автором за даними [112; 50; 40, с. 36; 39, с. 43, 53-55; 139]

Додаток Б
Трактування процесу реєміграції, реємігрантів, їх мотивації, а також людського і фінансового капіталу
з позиції основних теорій міграції

Науковий напрям	Реєміграція	Реємігрант	Мотивація реємігрантів	Фінансовий капітал	Людський капітал
1	2	3	4	5	6
Неокласична економічна теорія	Повернення на батьківщину вважається невдалим міграційним досвідом	Мігранти, котрі не змогли досягти успіху за кордоном	Очікування від еміграції залишились невиправданими	Заощадження та перекази є незначними або зовсім відсутні	Знання та навички, набуті за кордоном, вряд чи будуть використані в регіоні походження через невідповідність місцевим потребам
Нова економічна теорія міграції	Повернення є частиною міграційної стратегії	Особи, котрі досягли своєї мети в країні (регіоні) призначення	Мети досягнуто, повернення до рідних	Грошові перекази мінімізують ризики, пов'язані з відсутністю ефективних ринків праці, страхування, кредитування у країні походження; допомога членам домогосподарства	Отримання знань та навичок корелюється із ймовірністю реєміграції; повернення на батьківщину спонукає мігрантів до професійного розвитку
Теорія людського капіталу	Процес та причини реєміграції аналізуються на мікрорівні, виходячи із системи «витрат-вигод». Досвід роботи за кордоном якісно змінює робочу силу, носієм якої є мігрант	Як продукт цілого ряду інвестицій, зокрема в освіту, кваліфікацію, здоров'я	Важливу роль відіграють психологічні втрати, туга за батьківщиною, обмежений доступ до кваліфікованої медичної допомоги, культурних та суспільних благ вищого рівня, соціальна ексклюзія	Грошові перекази розглядаються лише як один з можливих ресурсів	Виступає ключовим поняттям даної концепції; після повернення реємігранти успішно використовують свій людський капітал для розвитку місцевої економіки

1	2	3	4	5	6
Структурний підхід	Реєміграція не має суттєвого впливу на соціально-економічний розвиток регіону походження мігрантів через значні відмінності між країнами донором та реципієнтом робочої сили	Особи, успіх чи невдача яких розглядається шляхом кореляції реального стану економіки та соціальної сфери регіону походження та очікуваннями самих реємігрантів	Повернення до родини, ностальгія	Заощадження та перекази не мають реального впливу на розвиток держави і регіону походження реємігрантів	Досвід та знання, набуті за кордоном, втрачаються на батьківщині через структурні обмеження; соціальний статус реємігрантів не змінюється
Концепція транснаціональної міграції	Реєміграція розглядається як певна ланка у циклічній системі соціально-економічних відносин; повернення відбувається, коли є достатньо ресурсів для допомоги домогосподарству і в регіоні походження сприятливі умови	Поверненню передусє вдалий міграційний досвід; для реємігрантів характерна транснаціональна мобільність	З'єднання із сім'єю; родинні зв'язки є вирішальним мотивом; соціально-економічні чинники теж відіграють важливу роль	Пенсійне і соціальне забезпечення є частиною грошових переказів; фінансові ресурси використовуються для соціально-економічного розвитку країни походження мігрантів	Отримані кваліфікація та навички дозволяють реємігрантам підвищити їх мобільність
Теорія міграційних мереж	Реєміграція підтримується транскордонними мережами, котрі підвищують доступність ресурсів та інформації	Особи, що мають власні цінності, проекти та уявлення про повернення, володіють інформацією про соціально-економічний стан держави походження і належать до транскордонних мереж, що включають мігрантів і немігрантів	Соціальні, економічні, політичні та правові можливості в регіоні походження	Грошові перекази розглядаються лише як один з можливих ресурсів	Навички, отримані за кордоном, так само, як знання, досвід, знайомства, цінності сприяють процесу успішної реєміграції

* Джерело: авторська розробка

Додаток В
Вихідні дані для кореляційно-регресійного аналізу щодо
визначення впливу факторів на процес реєміграції населення

	Кількість вибулих на 1000 осіб наявного населення	Кількість прибулих на 1000 осіб наявного населення	Середньомісячна реальна заробітна плата найманих працівників, дол. США	Середня ціна житла за м ² , дол. США	Рівень потреби у працівниках на 1000 осіб економічно активному віці	Кількість звільнених, що припадає на 1000 осіб у економічно активному віці	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Кількість житлової площі, що припадає на одну особу	ВРП на одну особу, грн	Рівень зайнятості населення, %	Прямі іноземні інвестиції на одного жителя, дол. за рік	Частка населення з грошовими доходами нижче прожиткового мінімуму, %
	Y ₁	Y ₂	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
2004	4,78	3,76	98,2	776	3,86292039	5,71221797	3,9	12,41	1 012	55,4	21,92	69
2005	4,48	3,76	134,3	1 094	3,91602399	3,98628963	4	12,56	1 254	55,8	18,51	67
2006	4,36	3,83	182,8	1 807	4,17002314	2,67289399	3,4	12,71	1 654	56,1	35,45	66,2
2007	4,09	3,58	234,3	2 820	4,00359681	2,65393509	2,7	12,79	2 161	56,6	134,26	44
2008	3,80	3,48	297,9	3 083	3,39367281	1,73236339	2,1	13,00	2 753	57,5	124,67	27,3
2009	3,58	3,33	214,0	1 295	1,80008435	1,54027836	2,7	13,14	1 830	57,2	92,01	35,3
2010	3,82	3,45	244,6	1 423	1,01092437	2,08739496	1,7	13,34	2 047	58	47,26	19,5
2011	3,93	3,30	281,6	1 400	1,94584172	1,42857143	1,7	13,51	2 574	58,3	57,55	18,2
2012	4,00	4,46	322,6	1 439	1,57779647	1,24642557	1,5	13,76	3 052	58,4	123,70	15,4
2013	3,95	3,88	348,9	1 499	1,72077376	1,51219512	1,7	13,84	3 121	58,8	34,75	13,8
2014	3,56	4,16	249,1	1 082	0,86841642	1,14673243	1,8	14,09	3 596	55,3	18,36	13,1

Джерело: розраховано автором за статистичними даними

Додаток Д

Зразок анкети опитування «Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)»

АНКЕТА

Шановний добродію/добродійко! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, яке проводить Інститут регіональних досліджень НАН України з метою визначення найбільш гострих проблем організації життя та праці громад українських мігрантів, а також виявлення можливостей співпраці українського співтовариства з співвітчизниками. Анкета є анонімною, результати будуть використовуватись лише в узагальненому вигляді, тому просимо відверто відповідати на запитання. Від повноти, сумлінності заповнення і правдивості Ваших відповідей буде залежати успіх вирішення зазначених проблем. Номер відповіді, що співпадає з Вашою думкою, чи відповідає Вашій ситуації обведіть кружечком, або напишіть самостійно. Сподіваємося на Вашу готовність стати учасником дослідження!

1. У якому році Ви виїхали за кордон на заробітки (або навчання) уперше? _____

2. Впишіть країну, в яку відбувся Ваш перший виїзд _____

3. Чи доводилось Вам після цього працювати/проживати/навчатись в інших країнах?

1. Так. Напишіть, у яких саме _____
2. Ні.

4. У якій країні Ви зараз перебуваєте більшу частину свого часу (або у яку країну найчастіше приїжджаєте на працю)? Впишіть країну _____

5. Спробуйте визначити свій статус як мігранта:

1. Маю громадянство у країні перебування.
2. Маю дозвіл на проживання.
3. Маю дозвіл на проживання та роботу.
4. Тимчасова реєстрація на час виконання сезонних, тимчасових робіт.
5. Працюю приватно за викликом.
6. Не маю офіційного статусу.
7. Інше _____

6. Який Ваш трудовий стаж? (Поставте по одній позначці у кожному стовпчику)

	В Україні	За кордоном
Зовсім немає		
Менше одного року.		
1 – 5 років.		
6 – 10 років.		
11 – 15 років.		
Більше 15 років.		

7. На підприємстві якої форми власності Ви зараз працюєте?

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Приватне. | 5. Акціонерне товариство. |
| 2. Державне. | 6. Працюю легально у приватної особи. |
| 3. Наддержавне (міжнародне). | 7. Працюю нелегально у приватної особи. |
| 4. Комунальне. | 8. Не працюю. |
| 9. Інше (напишіть) _____ | |

8. Чи відповідає робота, яку Вам доводиться виконувати у країні теперішнього перебування, рівню Вашої освіти?

1. Зовсім не відповідає. Маю значно вищий рівень освіти і заслуговую на кращу роботу.
2. Частково відповідає.
3. Так, повністю відповідає.
4. Інше _____

9. Що спонукало Вас поїхати за кордон (на заробітки, чи на постійне місце проживання)?
(Виберіть не більше трьох варіантів відповідей)

1. Відсутність роботи, безробіття.
2. Низький рівень оплати праці, що не забезпечує задоволення навіть базових життєвих потреб.
3. Несвоєчасні і неповні виплати заробітної плати.
4. Низька можливість професійної реалізації, погані умови праці.
5. Погані стосунки з працедавцем чи у трудовому колективі.
6. Необхідність обстеження чи лікування за кордоном.
7. Необхідність виплати боргів, кредитів.
8. Житлові проблеми (необхідність придбання нового або ремонт існуючого житла).
9. Бажання придбати машину, побутову техніку, чи апаратуру.
10. Бажання забезпечити гідний рівень життя своїм дітям (в т.ч. оплата їх навчання).
11. Прагнення набути нові знання, вміння, трудовий і життєвий досвід.
12. Мрія зробити кар'єру, самореалізуватися за кордоном.
13. Економічна криза, нестабільність та корупція в країні.
14. Високий рівень злочинності.
15. Погана екологія.
16. Погані стосунки у сім'ї.
17. Возз'єднання сім'ї.
18. Створення сім'ї з іноземцем або зі співвітчизником, який уже проживає за кордоном.
19. Непередбачувані обставини (каліцтво, хвороба чи смерть члена сім'ї, втрата годувальника, розлучення).
20. Сприятливі обставини, добрі можливості для виїзду, навчання чи працевлаштування.
21. Позитивний досвід влаштування свого життя за кордоном моїх рідних, знайомих.
22. Бажання повністю змінити своє життя.
23. Інше (Вкажіть) _____

10. Як Ви вважаєте, що спонукало до виїзду за кордон Ваших друзів, знайомих, родичів?
Виберіть не більше трьох варіантів відповідей серед альтернатив, запропонованих у запитанні №9.
Впишіть номери обраних варіантів _____

11. Якою, на Ваш розсуд, має бути середня щомісячна заробітна плата в Україні, щоб громадяни не їхали працювати за кордон (у євро)?

- | | |
|----------------|--|
| 1. До 400 € | 7. 1401-1600 € |
| 2. 401-600 € | 8. 1601-1600 € |
| 3. 601-800 € | 9. 1801-2000 € |
| 4. 801-1000 € | 10. Понад 2000 € |
| 5. 1001-1200 € | 11. Величина зарплати не впливає на мотив виїзду |
| 6. 1201-1400 € | 12. Інше (напишіть) _____ |

12. Як Ви вважаєте, які проблеми найчастіше виникають у житті українських мігрантів?
(Оберіть не більше трьох варіантів відповіді)

1. Складність зрозуміти та вивчити мову країни перебування.
2. Труднощі пошуку першого місця праці.

3. Труднощі щодо працевлаштування загалом (брак інформації про вакантні робочі місця, відсутність соціальних контактів, котрі б сприяли працевлаштуванню і т.п.).
4. Повне, або часткове невизнання дипломів про освіту з України, що є серйозною перешкодою в отриманні відповідної роботи.
5. Несправедлива система оплати праці (занижений рівень заробітної плати, понаднормова праця без додаткової оплати і т.п.).
6. Важка, виснажлива праця.
7. Погані, шкідливі умови праці.
8. Брак юридичних знань для захисту своїх прав як трудового мігранта.
9. Недоступність до системи медичного обслуговування.
10. Відсутність умов для повноцінної реалізації духовних, культурних запитів та потреб.
11. Самотність, ізолюваність, брак спілкування.
12. Відсутність розуміння місцевої культури, норм та правил повсякденного життя.
13. Порушення громадянських прав людини (перевага корінним мешканцям при прийомі на роботу, кар'єрному рості і т.п.).
14. Не має жодних труднощів.
15. Інше (вказіть) _____

13. Як Ви вважаєте, у якій країні зазначені Вами основні проблеми (пит.№12) можуть вирішитися найлегше? Напишіть країну _____

14. Якщо Ви чи знайомі Вам представники української спільноти зазнавали дискримінації за міграційною ознакою у країні Вашого теперішнього перебування, то у чому вона здебільшого проявлялась? (Оберіть лише один найбільш відповідний варіант відповіді)

1. Необгрунтована відмова у працевлаштуванні.
2. Необгрунтована відмова у наданні житла.
3. Несвоєчасна, чи неповна виплата заробітної плати.
4. Надто занижений рівень оплати праці, порівняно з працівниками того ж рівня освіти, кваліфікації, що представляють корінне населення даної країни або мігрантів з інших країн.
5. Змушування до понаднормової неоплачуваної роботи.
6. Обмеження права на відпустку.
7. Обмеження можливостей кар'єрного зростання.
8. Моральне приниження у щоденному побутовому житті чи на робочому місці.
9. Сексуальні домагання.
10. Ні я, ні мої знайомі мігранти не зазнавали дискримінації у країні мого перебування.
11. Інше
(вказіть) _____

15. До яких структур (об'єднань / організацій / служб) у країні Вашого перебування Вам чи іншим представникам української спільноти довелося звертатися по допомогу? (Відзначте усі відповідні варіанти)

1. «Червоний Хрест»
2. Органи місцевого самоврядування. Уточніть, які: _____
3. Місцеві соціальні служби. Уточніть, які: _____
4. Місцеві інституції по захисту прав мігрантів. Уточніть, які: _____
5. Органи державної влади в Україні. Уточніть, які: _____
6. Політичні партії. Уточніть, які: _____
7. Громадські організації. Уточніть, які: _____
8. Українські посольства та консульства за кордоном.
9. Церковна громада емігрантів.

10. Соціальна служба, що діє під егідою Церкви (наприклад, «Карітас»).
11. Спортивні організації або структури за інтересами. Уточніть, які: _____
12. Інтернет. Уточніть, які його служби: _____
13. Преса (журналісти) _____
14. Інші структури. Уточніть, які: _____

16. Які основні види допомоги отримали Ви або знайомі Вам члени української спільноти за кордоном? (Відзначте усі відповідні варіанти та напишіть назву структури, від якої надійшла допомога)

1. Соціальна. _____
2. Психологічна. _____
3. Фінансова. _____
4. Медична. _____
5. Правова. _____
6. Інформаційна. _____
7. Інший вид допомоги. Уточніть: _____
8. Не звертався по допомогу.
9. Не отримав допомоги, хоч і звертався по неї. Уточніть _____
10. Інше _____

17. Чи влаштовує Вас стан міграційного законодавства у країні Вашого перебування?

1. Зовсім не влаштовує (надто жорсткі правила, утруднює життя мігрантів).
2. Частково не влаштовує.
3. Частково влаштовує (терпимі, лояльні заходи).
4. Повністю влаштовує (дає відчуття захищеності, сприяє інтеграції мігрантів у нове для них середовище).

18. Яке Ваше ставлення до депортації як способу протидії нелегальній міграції?

1. Негативне.
2. Скоріше негативне.
3. Скоріше позитивне.
4. Позитивне.
5. Інше _____

19. Чи вирішує проблему нелегального перебування за кордоном міграційна амністія та у яких випадках вона має застосовуватись?

1. Не вирішує.
2. Вирішує частково.
3. Вирішує повністю та має застосовуватись до трудових мігрантів, які перебувають за кордоном понад 3 роки.
4. Вирішує повністю та має застосовуватись до трудових мігрантів, які прибули за кордон на законних підставах.
5. Ваш варіант відповіді _____

20. Згідно з Вашими спостереженнями: в яких місцях найчастіше зустрічаються українці, які проживають чи тимчасово працюють за кордоном? (Відзначте не більше трьох найпоширеніших місць зустрічей)

1. Магазины зі звичними для українських мігрантів товарами.
2. Парки, сквери.
3. Кафе, бари, ресторани.
4. Бібліотеки, театри, інші заклади культури.
5. Курси з вивчення мови.
6. Стоянки мікроавтобусів.
7. Площі перед церквою, зібрання після церковних богослужінь.
8. Церковні громади мігрантів.
9. Суботні школи для дітей українських емігрантів.
10. Громадські організації мігрантів.
11. Українські посольства, консульства.
12. Соціальні служби («Карітас», «Червоний Хрест»).
13. Приватні помешкання мігрантів.
14. Віртуальні зустрічі у соціальних мережах.
15. Інші місця (напишіть, які саме) _____

21. Як Ви вважаєте, за якими ключовими напрямками мали б організовувати свою роботу емігрантські осередки українців? (Відзначте не більше трьох варіантів відповіді)

1. Юридичне консультування емігрантів щодо їх прав та можливостей.
2. Соціально-психологічна допомога тим, хто знаходиться у складній життєвій ситуації.
3. Організація грошових переказів та речових передач в Україну.
4. Допомога у пошуку роботи та процесі працевлаштування.
5. Організація транспортних перевезень мігрантів з України та в Україну.
6. Культурно-мистецька діяльність (організація свят, концертів, зустрічей, екскурсійних турів українських емігрантів).
7. Підтримка роботи магазинів, де продають українські товари.
8. Просвітницька діяльність (організація суботніх шкіл для дітей мігрантів, забезпечення мігрантів українськими періодичними виданнями, літературою).
9. Участь в організації і роботі церковних громад.
10. Участь в організації і роботі емігрантських громадських організацій.
11. Інший напрямок (вказіть, який саме) _____

22. У чому, на Ваш погляд, полягають основні труднощі формування осередків українських емігрантів у країні Вашого перебування? (Відзначте тільки один варіант)

1. Дефіцит часу через надмірну зайнятість.
2. Дефіцит часу через власну побутову неорганізованість.
3. Пасивна громадська позиція мігрантів, їх надмірна зосередженість на матеріальних вигодах та зароблянні грошей.
4. Брак досвіду життя в умовах громадянського суспільства.
5. Відсутність громадських лідерів серед новочасних українських емігрантів.
6. Соціальна та економічна вразливість, незахищеність.
7. Відсутність ідей щодо майбутнього розвитку української діаспори в країні перебування.
8. Відсутність потреби у такому осередку у значної частини мігрантів.
9. Інше. Напишіть, що саме: _____

23. Відзначте, будь ласка, частоту та способи Вашого контакту з Батьківщиною (Поставте тільки одну позначку в кожному стовпчику)

		Дивлюсь українське телебачення	Слухаю українські радіостанції	Читаю українські газети/портали	Спілкуюсь з рідними, близькими	Спілкуюсь з друзями, знайомими
1.	Ніколи					
2.	Рідко					
4.	Декілька разів у році					
5.	В середньому щомісяця					
6.	Щотижня					
7.	Щодня					
8.	Інше (напишіть)					

24. Як часто Ви буваєте в Україні?

- | | |
|---|------------------------------|
| 1. Ніколи. | 6. Декілька разів на рік. |
| 2. Рідко, навіть не кожен другий рік. | 7. Декілька разів на місяць. |
| 3. В середньому – один раз на два роки. | 8. Щомісяця. |
| 4. В середньому – один раз на рік. | 9. Щотижня. |
| 5. В середньому – один раз на півроку. | 10. Інше (напишіть) _____ |

25. У який спосіб (крім реальних зустрічей) Ви підтримуєте контакти зі своїми родичами, друзями в Україні? (Оберіть тільки один найбільш вживаний Вами спосіб)

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. За допомогою телефонного зв'язку. | 4. Шляхом грошових переказів. |
| 2. За допомогою Інтернет- зв'язку. | 5. Шляхом речових передач та записок. |
| 3. Шляхом відправлення листів поштою. | 6. Не підтримую контактів ні з ким з України |
| 7. Не маю близьких в Україні. | |

26. Який відсоток зароблених коштів Ви витрачаєте в країні перебування? Напишіть приблизний відсоток (100%, 75%, 50% і т.п.) _____

27. На що витрачаються решта зароблених Вами коштів на батьківщині? (Напишіть відсотки у кожному рядочку таблиці, виходячи з того, що вся сума грошових переказів становить 100%)

	Тип Витрат	Відсотки
1.	Задоволення щоденних потреб родини (придбання продуктів харчування, одягу, оплата послуг тощо)	
2.	Придбання товарів довготривалого використання (автомобіль, телевізор, пральна машина та тощо)	
3.	Придбання житла	
4.	Ремонт, реконструкція житла	
5.	Повернення боргів	
6.	Оплата навчання	
7.	Відкриття/розвиток власного бізнесу	
8.	Заощадження	
9.	Грошові вклади в банку під %	
9.	Благодійні внески	
10.	На моє проживання під час перебування в Україні	
11.	Інше _____	
12.	Не роблю грошових переказів в Україну	

28. У який спосіб Ви найчастіше передасте гроші, чи деякі речі своїм рідним в Україну?

- Особисто привожу.
- Грошові перекази через спеціальні служби (напр., Western union) та банк.
- Грошові перекази через Інтернет-банк.
- Передаю через знайомих.

5. Передаю через транспортну мережу.
6. Зовсім не надсилаю грошей в Україну.
7. Інше _____

29. Чи є у Вас наміри повернутися в Україну у найближчих п'ять років?

1. Так, вже вирішив повернутися найближчим часом на Батьківщину.
2. Маю намір повернутись, але не найближчим часом.
3. Виникають думки щодо повернення, але ще не визначився.
4. Хотів би повернутись, але не бачу для себе там ніяких перспектив.
5. Скоріше ні, ніж так.
6. Не маю таких намірів. Однозначно не повернусь в Україну.
7. Інше
(напишіть) _____

30. Як Ви вважаєте, які обставини могли б спонукати Вас повернутись в Україну?
(Відзначте не більше трьох варіантів відповідей).

1. Гарантована можливість знайти роботу
2. Високий рівень оплати праці
3. Дієва політика реінтеграції мігрантів (напр., надання пільгового житла)
4. Покращення економічної ситуації в Україні
5. Зміна політичної ситуації в Україні
6. Сприятлива ситуація для власного підприємництва
7. Сімейні обставини
8. Втрата роботи у країні перебування
9. Досягнення пенсійного віку. Можливість отримувати в Україні пенсію, зароблену за кордоном
10. Проблеми зі здоров'ям, втрата працездатності
11. Інше (Напишіть, що саме)

31. Як Ви вважаєте, які обставини могли б спонукати повернутись в Україну Ваших друзів, знайомих, родичів? Виберіть не більше трьох варіантів відповідей серед альтернатив, запропонованих у запитанні №30. Впишіть номери обраних варіантів _____

32. Як на Ваш погляд, досвід, набутий українськими громадянами за кордоном покращує їх можливості працевлаштування на Батьківщині?

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. Ні, однозначно. | 3. Скоріше так, ніж ні. |
| 2. Скоріше ні, ніж так. | 4. Так. |
| 5. Інше _____ | |

33. Чи є у Вас або у Ваших знайомих українських мігрантів досвід економічної співпраці з представниками українських підприємств (установ) ?

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Так, є у мене особисто і в моїх знайомих. | 3. Так, є у моїх знайомих |
| 2. Так, є у мене особисто. | 4. Немає |

34. Як Ви вважаєте, які проблеми є найбільш типовими, коли йдеться про співпрацю українських емігрантів з фірмами/установами/партнерами з України? (Вкажіть не більше трьох варіантів відповіді)

1. Низький рівень кваліфікації українських партнерів.
2. Розбіжність підходів, методів роботи над вирішенням проблем в Україні та інших країнах.
3. Нечіткість постановки завдань або занадто широке охоплення проблематики.
4. Застаріла матеріально-технічна база українських установ.
5. Низькі темпи роботи, багато зайвих погоджень і бюрократії.
6. Наявність мовного бар'єру.

7. Брак культури міжнародного спілкування.
8. Необов'язковість, недбале ставлення до часу з боку українських колег.
9. Ненадійність українських партнерів, відсутність гарантій.
10. Відсутність у українського партнера засобів для поїздки за кордон, необхідних для підготовки та / або реалізації проекту.
11. Висока залежність реалізації проекту від ставлення адміністрації організації, в якій працює український партнер.
12. Складності з отриманням віз.
13. Несприятлива соціально-економічна ситуація, що склалась на сьогодні в Україні (економічна криза, нестабільність, корупція і т.п.).
14. Жодних проблем.
15. Інше
(напишіть) _____

35. У який спосіб Ви готові вкладати свої кошти в Україні?

1. Благодійні внески (підтримка дитячих будинків, будинків престарілих, разова медична допомога потребуючим, допомога малозабезпеченим сім'ям та ін.).
2. Грошові вклади в банку під відсотки.
3. Інвестиції у сферу охорони здоров'я.
4. Інвестиції у сферу науки та освіти.
5. Інвестиції у розвиток культури.
6. Інвестиції у розвиток промислового виробництва (нафтогазова, харчова промисловість, тощо)
7. Інвестиції у розвиток сільського господарства.
8. Не маю бажання вкладати свої кошти в Україні.
9. Не маю достатньо коштів.
10. Інше (напишіть, що саме) _____

36. Чи хотіли б Ви розпочати власну справу в Україні?

1. Ні.
2. Швидше ні, ніж так.
3. Швидше так, ніж ні.
4. Так.
5. Я вже займаюся підприємницькою діяльністю в Україні.

37. У якій галузі економічної діяльності Ви ведете (або плануєте відкрити) власну справу в Україні?

1. Сільське господарство.
2. Будівництво.
3. Готелі та ресторани.
4. Фінансова діяльність.
5. Охорона здоров'я та соціальна допомога.
6. Промисловість.
7. Торгівля.
8. Транспорт.
9. Освіта.
10. Не веду і не планую
11. Інше (Напишіть, що саме) _____

38. Яка з характеристик найкраще описує Ваш соціальний статус у країні Вашого перебування?

1. Найманий працівник.
2. Самозайнятий.
3. Власник/співвласник фірми, в якій використовується наймана праця.
4. Фермер/орендар.
5. Безкоштовно працюючий член сім'ї.
6. Військовослужбовець (збройні сили, міліція)
7. Тимчасово непрацюючий, зареєстрований у державній службі зайнятості.
8. Тимчасово непрацюючий, не зареєстрований у державній службі зайнятості.
9. Студент/аспірант.
10. Пенсіонер/інвалід.
11. Перебуваю у вимушеній відпустці.

12. Домогосподарка.
13. Інше (вказати) _____

39. Яка Ваша освіта?

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. Неповна середня (9 класів школи). | 5. Базова вища (бакалавр). |
| 2. Повна середня (11 класів школи). | 6. Повна вища (спеціаліст, магістр). |
| 3. Професійно-технічна. | 7. Навчаюсь / закінчив аспірантуру. |
| 4. Неповна вища (студент I-IV курсів). | 8. Маю науковий ступінь. |

40. Ваша стать:

- | | |
|--------------|------------|
| 1. Чоловіча. | 2. Жіноча. |
|--------------|------------|

41. Вкажіть, будь ласка, Ваш вік: _____ років.

42. Ваш сімейний стан:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Одружений/заміжня. | 4. Розлучений/розлучена. |
| 2. Неодружений/незаміжня. | 5. Удівець/вдова. |
| 3. Перебуваю у незареєстрованому шлюбі. | 6. Інше _____ |

43. Якщо у Вас є діти, чи хотіли б Ви, щоб вони виїхали за кордон на постійне місце проживання?

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| 1. Ні. | 4. Так. |
| 2. Скоріше ні, ніж так. | 5. Мої діти проживають за кордоном. |
| 3. Скоріше так, ніж ні. | 6. У мене немає дітей |
| 4. 7. Інше _____ | |

44. Де Ви народились і провели дитинство, або більшу частину свого життя?

Область _____
Район _____
Населений пункт _____

Дякуємо за співпрацю!

Додаток Е
Аналізовані результати експертного опитування
«Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор)»

1. В якому році Ви виїхали за кордон на роботу (навчання/проживання) вперше?

	Частота	Відсоток	Валідний відсоток	Кумулятивний відсоток
1986-1990	1	1,3	1,3	1,3
1991-1995	4	5,3	5,3	6,7
1996-2000	22	29,3	29,3	36,0
2001-2005	32	42,7	42,7	78,7
2006-2010	11	14,7	14,7	93,3
2011-2013	5	6,7	6,7	100,0
Всього	75	100,0	100,0	

2. Країна першого в'їзду

	Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
Росія	1	1,3	1,3	1,3
Італія	19	25,3	25,3	26,7
Чехія	3	4,0	4,0	30,7
Іспанія	4	5,3	5,3	36,0
Німеччина	2	2,7	2,7	38,7
США	9	12,0	12,0	50,7
Канада	2	2,7	2,7	53,3
Польща	10	13,3	13,3	66,7
Норвегія	8	10,7	10,7	77,3
Франція	1	1,3	1,3	78,7
Інше	4	5,3	5,3	84,0
Португалія	12	16,0	16,0	100,0
Всього	75	100,0	100,0	

3. Ваш статус як мігранта

	Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
маю громадянство у країні перебування	7	9,3	9,3	9,3
маю дозвіл на проживання	7	9,3	9,3	18,7
дозвіл на проживання та роботу	53	70,7	70,7	89,3
тимчасова реєстрація для роботи	4	5,3	5,3	94,7
працюю приватно за викликом	1	1,3	1,3	96,0
не маю офіційного статусу	3	4,0	4,0	100,0
Всього	75	100,0	100,0	

4. Трудовий стаж в Україні

	Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
зовсім немає	8	10,7	10,7	10,7
менше 1 року	3	4,0	4,0	14,7
1-5 років	13	17,3	17,3	32,0
6-10 років	18	24,0	24,0	56,0
11-15 років	13	17,3	17,3	73,3
більше 15 років	20	26,7	26,7	100,0
Всього	75	100,0	100,0	

5. Трудовий стаж за кордоном

	Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
зовсім немає	7	9,3	9,3	9,3
менше 1 року	2	2,7	2,7	12,0
1-5 років	18	24,0	24,0	36,0
6-10 років	29	38,7	38,7	74,7
11-15 років	16	21,3	21,3	96,0
більше 15 років	3	4,0	4,0	100,0
Всього	75	100,0	100,0	

6. Чи відповідає теперішня робота Вашому рівню освіти

	Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
ні. маю вищий рівень освіти і заслужую на кращу роботу	38	50,7	52,1	52,1
частково відповідає	16	21,3	21,9	74,0
так, повністю відповідає	14	18,7	19,2	93,2
Інше	5	6,7	6,8	100,0
Всього	73	97,3	100,0	
Системні пропущені	2	2,7		
Всього	75	100,0		

7. Що спонукало Вас поїхати за кордон (на заробітки, чи на постійне місце проживання)? (допускалось три відповіді)

		Відповіді		Процент спостережень
		Частоти	Процент	
1.	відсутність роботи, безробіття	19	11,2%	25,3%
2.	низький рівень оплати праці	37	21,9%	49,3%
3.	несвоєчасні і неповні виплати з/п	15	8,9%	20,0%
4.	низька можливість професійної реалізації, погані умови праці	3	1,8%	4,0%
5.	погані стосунки з працедавцем чи у трудоному колективі	0	0,0%	0,0%
6.	необхідність лікування за кордоном	1	0,6%	1,3%
7.	необхідність виплати боргів/кредитів	8	4,7%	10,7%
8.	житлові проблеми/придбання/ремонт житла	17	10,1%	22,7%
9.	бажання придбати машину/побут-техніку	2	1,2%	2,7%

10.	бажання забезпечити гідний рівень життя дітям	13	7,7%	17,3%
11.	прагнення набути нові знання	10	5,9%	13,3%
12.	мрія зробити кар'єру за кордоном	3	1,8%	4,0%
13.	економічна криза/корупція в Україні	13	7,7%	17,3%
14.	високий рівень злочинності	2	1,2%	2,7%
15.	погана екологія	0	0,0%	0,0%
16.	погані стосунки в сім'ї	0	0,0%	0,0%
17.	возз'єднання сім'ї	8	4,7%	10,7%
18.	створення сім'ї з іноземцем або зі співвітчизником, який уже проживає за кордоном	1	0,6%	1,3%
19.	непередбачувані обставини (каліцтво, хвороба чи смерть члена сім'ї, втрата годувальника, розлучення)	0	0,0%	0,0%
20.	сприятливі обставини для виїзду	8	4,7%	10,7%
21.	позитивний досвід рідних/знайомих	5	3,0%	6,7%
22.	бажання повністю змінити життя	4	2,4%	5,3%
Всього		169	100,0%	225,3%

8. Що спонукало до виїзду за кордон Ваших друзів, знайомих, родичів? (допускались три відповіді)

		Відповіді		Процент спостережень
		Частоти	Процент	
1.	відсутність роботи, безробіття	33	17,9%	44,0%
2.	низький рівень оплати праці	41	22,3%	54,7%
3.	несвоєчасні і неповні виплати з/п	10	5,4%	13,3%
4.	низька можливість професійної реалізації, погані умови праці	6	3,3%	8,0%
5.	погані стосунки з працедавцем чи у трудовому колективі	1	0,5%	1,3%
6.	необхідність лікування за кордоном	2	1,1%	2,7%
7.	необхідність виплати боргів/кредитів	14	7,6%	18,7%
8.	житлові проблеми/придбання/ремонт житла	20	10,9%	26,7%
9.	бажання придбати машину/побут-техніку	2	1,1%	2,7%
10.	бажання забезпечити гідний рівень життя дітям	14	7,6%	18,7%
11.	прагнення набути нові знання	4	2,2%	5,3%
12.	мрія зробити кар'єру за кордоном	4	2,2%	5,3%
13.	економічна криза/корупція в Україні	13	7,1%	17,3%
14.	високий рівень злочинності	2	1,1%	2,7%
15.	погана екологія	1	0,5%	1,3%
16.	погані стосунки в сім'ї	0	0,0%	0,0%
17.	возз'єднання сім'ї	3	1,6%	4,0%
18.	створення сім'ї з іноземцем або зі співвітчизником, який уже проживає за кордоном	1	0,5%	1,3%
19.	непередбачувані обставини (каліцтво, хвороба чи смерть члена сім'ї, втрата годувальника, розлучення)	1	0,5%	1,3%

20.	сприятливі обставини для виїзду	5	2,7%	6,7%
21.	позитивний досвід рідних/знайомих	4	2,2%	5,3%
22.	бажання повністю змінити життя	2	1,1%	2,7%
	Інше	1	0,5%	1,3%
Всього		184	100,0%	245,3%

9. Якою, на Ваш розсуд, має бути середня щомісячна заробітна плата в Україні, щоб громадяни не їхали працювати за кордон (у євро)?

	Частота	Валідний процент	Кумулятивний процент
До 400 євро	0	0,0	0,0
401-600 євро	6	8,0	8,0
601-800 євро	19	25,3	33,3
801-1000 євро	16	21,3	54,7
1001-1200 євро	10	13,3	68,0
1201-1400 євро	5	6,7	74,7
1401-1600 євро	2	2,7	77,3
1601-1800 євро	3	4,0	81,3
1801-2000 євро	2	2,7	84,0
понад 2000 євро	6	8,0	92,0
величина з/п не впливає на мотив	1	1,3	93,3
Інше	5	6,7	100,0
Всього	75	100,0	

10. Які проблеми найчастіше виникають у житті українських мігрантів (допускались три відповіді)

		Відповіді		Процент спостережень
		Частота	Процент	
1.	складність розуміти та вивчити мову країни перебування	33	17,5%	44,0%
2.	труднощі пошуку першого місця праці	38	20,1%	50,7%
3.	труднощі працевлаштування загалом	27	14,3%	36,0%
4.	повне/часткове невизнання дипломів про освіту в Україні	29	15,3%	38,7%
5.	несправедлива система оплати праці (занижений рівень заробітної плати, понаднормова праця без додаткової оплати і т.п.)	10	5,3%	13,3%
6.	важка, виснажлива праця	13	6,9%	17,3%
7.	погані, шкідливі умови праці	0	0,0%	0,0%
8.	брак юридичних знань для захисту своїх прав як трудового мігранта	15	7,9%	20,0%
9.	недоступність до системи медичного обслуговування	1	0,5%	1,3%
10.	відсутність умов для повноцінної реалізації духовних, культурних запитів та потреб	3	1,6%	4,0%
11.	самотність, ізолюваність, брак спілкування	13	6,9%	17,3%
12.	відсутність розуміння місцевої культури	4	2,1%	5,3%

13.	порушення громадянських прав людини (перевага корінним мешканцям при прийомі на роботу, кар'єрному рості і т.п.)	2	1,1%	2,7%
14.	не має жодних труднощів	0	0,0%	0,0%
15.	Інше	1	0,5%	1,3%
Всього		189	100,0%	252,0%

11. Якщо Ви чи знайомі Вам представники української спільноти зазнавали дискримінації за міграційною ознакою у країні Вашого теперішнього перебування, то у чому вона здебільшого проявлялась?

	Частота	Валідний процент	Кумулятивний процент
1. необґрунтована відмова у працевлаштуванні	5	6,7	6,7
2. необґрунтована відмова у наданні житла	1	1,3	8,0
3. невчасна/неповна виплата з/п	5	6,7	14,7
4. занижена з/п порівняно з іншими корінними жителями або мігрантами з інших країн	13	17,3	32,0
5. змушення до понаднормової неоплачуваної роботи	6	8,0	40,0
6. обмеження права на відпустку	1	1,3	41,3
7. обмеження можливостей кар'єрного росту	7	9,3	50,7
8. моральне приниження	4	5,3	56,0
9. сексуальні домагання	0	0,0	56,0
10. не зазнавали дискримінації	30	40,0	96,0
11. Інше	3	4,0	100,0
Всього	75	100,0	

12. Відзначте, будь ласка, частоту та способи Вашого контакту з Батьківщиною

	Дивлюсь українське телебачення	Слухаю українські радіостанції	Читаю українські газети/ портали	Спілкуюсь з рідними/ близькими	Спілкуюсь з друзями/ знайомими
Ніколи	18	30	4	-	1
Рідко	22	25	20	5	5
декілька разів у році	4	4	2	-	3
в середньому щомісяця	5	6	15	2	19
Щотижня	6	7	20	38	31
Щодня	20	3	14	30	16
Всього	75	75	75	75	75

13. Як часто буваєте в Україні

	Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
1. Ніколи				
2. рідше 1 разу в 2 роки	6	8,0	8,0	8,0
3. 1 раз на 2 роки	14	18,7	18,7	26,7

4.	1 раз на рік	27	36,0	36,0	62,7
5.	1 раз на півроку	13	17,3	17,3	80,0
6.	декілька разів на рік	10	13,3	13,3	93,3
7.	Щомісяця				
8.	декілька разів на місяць				
9.	Щотижня	1	1,3	1,3	94,7
10.	Інше	3	4,0	4,0	98,7
11.	в основному в Україні	1	1,3	1,3	100,0
	Загалом	75	100,0	100,0	

14. Який відсоток зароблених коштів витрачає на себе в країні перебування?

		Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
Валідні	до 10	2	2,7	2,7	2,7
	до 20	2	2,7	2,7	5,5
	до 30	7	9,3	9,6	15,1
	до 40	6	8,0	8,2	23,3
	до 50	18	24,0	24,7	47,9
	до 60	3	4,0	4,1	52,1
	до 70	4	5,3	5,5	57,5
	до 80	18	24,0	24,7	82,2
	до 90	1	1,3	1,4	83,6
	Все	12	16,0	16,4	100,0
	Всього	73	97,3	100,0	
Пропущені		2	2,7		
Всього		75	100,0		

15. На що витрачаються решта зароблених Вами коштів на батьківщині?
(Допускались усі відповідні варіанти)

		Відповіді		Процент спостережень
		Частоти	Процент	
1.	задоволення щоденних потреб родини (придбання продуктів харчування, одягу, оплата послуг тощо)	30	17,4%	40,0%
2.	придбання товарів довготривалого використання (автомобіль, телевізор, пральна машина та тощо)	20	11,6%	26,7%
3.	придбання житла	11	6,4%	14,7%
4.	ремонт житла	29	16,9%	38,7%
5.	повернення боргів	9	5,2%	12,0%
6.	оплата навчання	13	7,6%	17,3%
7.	відкриття/розвиток бізнесу	3	1,7%	4,0%
8.	заощадження/депозити	16	9,3%	21,3%
9.	благодійні внески	4	2,3%	5,3%
10.	на моє проживання під час перебування в Україні	14	8,1%	18,7%
11.	не роблю грошових переказів в Україну	15	8,7%	20,0%
	Пропущені. Немає відповіді	8	4,7%	10,7%
Всього		172	100,0%	229,3%

16. У який спосіб Ви найчастіше передаєте гроші, чи деякі речі своїм рідним в Україну? (допускались дві відповіді)

	Відповіді		Процент спостережень
	Частоти	Процент	
особисто привожу	37	37,4%	49,3%
грошові перекази через банк	31	31,3%	41,3%
грошові перекази через Інтернет-банк	5	5,1%	6,7%
передаю через знайомих	8	8,1%	10,7%
передаю через транспортну мережу	7	7,1%	9,3%
зовсім не надсилаю грошей	10	10,1%	13,3%
Інше	1	1,0%	1,3%
Всього	99	100,0%	132,0%

17. Чи є у Вас наміри повернутись в Україну у найближчі 5 років?

	Частота	Процент	Кумулятивний процент
так, вже вирішив повернутися найближчим часом на Батьківщину	15	20,0	20,0
маю намір повернутись, але не найближчим часом	14	18,7	38,7
виникають думки, але ще не визначився	12	16,0	54,7
хотів би повернутись, але не бачу для себе там перспектив	16	21,3	76,0
скоріше ні, ніж так	9	12,0	88,0
не повернусь однозначно	6	8,0	96,0
Інше	3	4,0	100,0
Всього	75	100,0	

18. Як Ви вважаєте, які обставини могли б спонукати Вас повернутись в Україну? (допускалось три відповіді)

		Відповіді		Процент спостережень
		Частота	Процент	
1.	гарантована можливість знайти роботу	24	14,0%	32,0%
2.	високий рівень оплати праці	24	14,0%	32,0%
3.	дієва політика реінтеграції мігрантів (напр., надання пільгового житла)	6	3,5%	8,0%
4.	покращення економічної ситуації	32	18,7%	42,7%
5.	зміна політичної ситуації в Україні	22	12,9%	29,3%
6.	сприятлива ситуація для власного підприємництва	9	5,3%	12,0%
7.	сімейні обставини	20	11,7%	26,7%
8.	втрата роботи у країні перебування	7	4,1%	9,3%
9.	досягнення пенсійного віку та отримання пенсії	14	8,2%	18,7%
10.	проблеми зі здоров'ям/втрата працездатності	9	5,3%	12,0%
11.	Інше	4	2,3%	5,3%
Всього		171	100,0%	228,0%

19. Як Ви вважаєте, які обставини могли б спонукати повернутись в Україну Ваших друзів, знайомих, родичів? (допускалось три відповіді)

		Відповіді		Процент спостережень
		Частота	Процент	
1.	гарантована можливість знайти роботу	25	13,4%	33,3%
2.	високий рівень оплати праці	30	16,1%	40,0%
3.	дієва політика реінтеграції мігрантів (напр., надання пільгового житла)	6	3,2%	8,0%
4.	покращення економічної ситуації	39	21,0%	52,0%
5.	зміна політичної ситуації в Україні	19	10,2%	25,3%
6.	сприятлива ситуація для власного підприємництва	7	3,8%	9,3%
7.	сімейні обставини	13	7,0%	17,3%
8.	втрата роботи у країні перебування	16	8,6%	21,3%
9.	досягнення пенсійного віку та отримання пенсії	16	8,6%	21,3%
10.	проблеми зі здоров'ям /втрата працездатності	10	5,4%	13,3%
11.	Інше	5	2,7%	6,7%
Всього		186	100,0%	248,0%

20. Як на Ваш погляд, досвід, набутий українськими громадянами за кордоном покращує їх можливості працевлаштування на Батьківщині?

	Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
ні, однозначно	4	5,3	5,3	5,3
скоріше ні, ніж так	20	26,7	26,7	32,0
скоріше так, ніж ні	26	34,7	34,7	66,7
Так	21	28,0	28,0	94,7
Інше	4	5,3	5,3	100,0
Загалом	75	100,0	100,0	

21. Чи є у Вас або у Ваших знайомих українських мігрантів досвід економічної співпраці з представниками українських підприємств (установ) ?

	Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
так, є у мене і моїх знайомих	5	6,7	6,7	6,7
так, є у мене особисто	1	1,3	1,3	8,0
так, є у моїх знайомих	16	21,3	21,3	29,3
Немає	53	70,7	70,7	100,0
Всього	75	100,0	100,0	

22. Як Ви вважаєте, які проблеми є найбільш типовими, коли йдеться про співпрацю українських емігрантів з фірмами/установами/партнерами з України? (допускалось три відповіді)

	Відповіді		Процент спостережень
	Частота	Процент	
низький рівень кваліфікації українських партнерів	9	6,5%	13,4%
розбіжність підходів вирішення проблем в Україні та інших країнах	12	8,6%	17,9%

нечіткість постановки завдань або занадто широке охоплення проблематики	4	2,9%	6,0%
застаріла матеріально-технічна база українських установ	6	4,3%	9,0%
низькі темпи роботи, багато зайвих погоджень і бюрократії	17	12,2%	25,4%
наявність мовного бар'єру	8	5,8%	11,9%
брак культури міжнародного спілкування	5	3,6%	7,5%
необов'язковість/недбале ставлення до часу з боку українських колег	4	2,9%	6,0%
ненадійність українських партнерів, відсутність гарантій	10	7,2%	14,9%
відсутність в укр. партнера засобів для поїздок за кордон, необхідних для підготовки/реалізації проекту	3	2,2%	4,5%
висока залежність рішень від адміністрації	6	4,3%	9,0%
складності з отримання віз	14	10,1%	20,9%
несприятлива соціально-економічна ситуація, що склалась на сьогодні в Україні (економічна криза, нестабільність, корупція і т.п.)	32	23,0%	47,8%
жодних проблем	2	1,4%	3,0%
Інше	7	5,0%	10,4%
Всього	139	100,0%	207,5%

23. У який спосіб Ви готові вкладати свої кошти в Україні? (допускалось три відповіді)

	Відповіді		Процент спостережень
	Частота	Процент	
благодійні внески	9	10,5%	12,2%
грошові вклади в банк	10	11,6%	13,5%
інвестиції у сферу охорони здоров'я	1	1,2%	1,4%
інвестиції у сферу науки та освіти	5	5,8%	6,8%
інвестиції у розвиток культури	2	2,3%	2,7%
інвестиції у розвиток промислового виробництва	0	0,0%	0,0%
інвестиції у розвиток сільського виробництва	7	8,1%	9,5%
не маю бажання вкладати кошти в Україні	20	23,3%	27,0%
не маю достатньо коштів	30	34,9%	40,5%
Інше	2	2,3%	2,7%
Всього	86	100,0%	116,2%

24. Чи хотіли б Ви розпочати власну справу в Україні?

		Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
Валідні	Ні	16	21,3	21,3	21,3
	швидше ні, ніж так	26	34,7	34,7	56,0
	швидше так, ніж ні	9	12,0	12,0	68,0
	Так	24	32,0	32,0	100,0
	Всього	75	100,0	100,0	

25. У якій галузі економічної діяльності Ви б вели власну справу?

		Частота	Процент	Валідний процент	Кумулятивний процент
Валідні	сільське господарство	8	10,7	10,8	10,8
	Будівництво	4	5,3	5,4	16,2
	готелі й ресторани	5	6,7	6,8	23,0
	фінансова діяльність	1	1,3	1,4	24,3
	охорона здоров'я/соціальна допомога	3	4,0	4,1	28,4
	Торгівля	8	10,7	10,8	39,2
	Транспорт	4	5,3	5,4	44,6
	Освіта	4	5,3	5,4	50,0
	не веду і не планую	36	48,0	48,6	98,6
	Інше	1	1,3	1,4	100,0
	Всього	74	98,7	100,0	
Системні пропущені		1	1,3		
Всього		75	100,0		

Додаток Ж

Зразок анкети опитування безробітних у 2013 році

АНКЕТА

Шановний добродію/добродійко! Просимо Вас взяти участь в анкетному опитуванні, яке проводить Інститут регіональних досліджень НАН України спільно з Львівським міським центром зайнятості з метою виявлення найбільш гострих проблем працевлаштування безробітних громадян та підвищення ефективності політики зайнятості у регіоні. Анкета є анонімною, результати будуть використовуватись лише в узагальненому вигляді, тому просимо відверто відповідати на запитання. Від повноти, сумлінності заповнення і правдивості Ваших відповідей буде залежати успіх вирішення зазначених проблем. Номер відповіді, що співпадає з Вашою думкою, чи відповідає Вашій ситуації обведіть кружечком, або допишіть самостійно. Сподіваємося на Вашу готовність стати учасником дослідження!

1. Вкажіть, будь ласка, головну причину свого безробіття (дайте лише одну відповідь):

А). Звільнився добровільно через:

1. Низький рівень оплати праці.
2. Нестабільність виплат зарплати.
3. Шкідливі, погані умови праці.
4. Незручний режим роботи.
5. Зміну місця проживання.
6. Значну віддаленість помешкання від місця праці, великі затрати часу на добирання.
7. Конфлікт у трудовому колективі чи з керівником.

Б). Звільнили примусово через:

1. Закриття підприємства.
2. Зміну спеціалізації підприємства.
3. Скорочення штатів.
4. Порушення трудової дисципліни.
5. Закінчення строку дії контракту.

В). Не зміг працевлаштуватись після закінчення навчального закладу.

Г) Не зміг працевлаштуватись після роботи за кордоном.

Д). Інші причини (впишіть, які саме) _____

2. Вкажіть, будь ласка, тривалість Вашої зайнятості та безробіття (впишіть у кожному рядочку відповідну кількість місяців чи років):

Тривалість	років
Зайнятості за спеціальністю та рівнем кваліфікації	
Зайнятості не за спеціальністю	
Незайнятості (час, відколи втратили останнє місце праці)	
Безробіття (час, відколи стали на облік в центр зайнятості)	
Активного пошуку роботи	

3. Що Ви готові зробити, щоб оперативно вирішити проблему власного працевлаштування? (оберіть не більше трьох варіантів відповідей)

1. Продовжувати активно шукати роботу за своєю спеціальністю в Україні.
2. Отримати другу спеціальність.
3. Пройти курс спеціальної професійної підготовки чи перепідготовки.
4. Змінити вид діяльності.
5. Розпочати власну справу.
6. Переїхати жити і працювати в інший регіон України.
7. Їздити на тимчасові заробітки в інші регіони України без зміни місця проживання.
8. Їздити на тимчасові заробітки в інші країни.

9. Виїхати на роботу за кордон на тривалий час.
10. Виїхати за кордон на постійне місце проживання.
11. Нічого не робити.
12. Інше _____

4. У яких видах економічної діяльності Ви бачите своє працевлаштування у майбутньому? (Поставте відповідну позначку у кожному рядочку)

	Вид діяльності	Бажана	Допустима	Недопустима
1.	Промисловість			
2.	Будівництво			
3.	Сільське господарство			
4.	Лісництво			
5.	Житлово-комунальне господарство			
6.	Науково-технічна сфера			
7.	Транспорт			
8.	Сфера інформаційних технологій			
9.	Торгівля і послуги			
10.	Культура			
11.	Освіта			
12.	Охорона здоров'я			
13.	Рекреаційне обслуговування			
14.	Туризм			
15.	Інше (Вкажіть, що саме)			

5. Оцініть, будь ласка, рівень матеріального стану Вашої сім'ї:

1. Дуже низький.
2. Низький.
3. Нижчий за середній.
4. Середній.
5. Вищий за середній.
6. Високий.
7. Дуже високий.

6. Які механізми забезпечення матеріального добробуту для Вас найбільш прийнятні? (оберіть не більше трьох варіантів відповіді)

1. Постійна, добреоплачувана робота в Україні.
2. Постійна, добреоплачувана робота за кордоном.
3. Тимчасові заробітки за кордоном.
4. Грошові перекази від родичів з-за кордону.
5. Відкриття власної справи.
6. Робота в кількох місцях.
7. Використання попередніх заощаджень.
8. Продаж власного майна.
9. Здача житла (землі) в оренду
10. Державна підтримка.
11. Підтримка родичів.
12. Підтримка друзів, знайомих.

13. Підтримка недержавних установ (благодійних організацій, релігійних об'єднань тощо)
14. Отримання грошей у кредит.
15. Інше (впишіть) _____

7. Чи поповнюється Ваш сімейний бюджет грошовими переказами з-за кордону?

1. Так.
2. Ні.
3. Раніше поповнювався.
4. Інше _____

8. Які з наведених нижче видів допомоги Ви регулярно отримуєте від своїх рідних?
(У кожному стовпчику поставте відмітку навпроти варіантів, що відповідають Вашій ситуації)

	Види допомоги та можливі варіанти відповіді	Від батьків (в т.ч. від батьків дружини/чоловіка)	Від повнолітніх дітей	Від дідусів, бабусь	Від онуків
1.	Фінансова				
2.	Постачання продуктів харчування, ліків				
3.	Постачання одягу, речей, матеріалів				
4.	Догляд за членами сім'ї				
5.	Виконання побутових справ				
6.	Фізична (робота на городі, в саду, ремонт і т.д.)				
7.	Інформаційна, соціальна (використання зв'язків)				
8.	Психологічна, моральна підтримка, спілкування				
9.	Духовна, виховна (трансляція цінностей, норм, традицій)				
10.	Усі види допомоги, оскільки мешкаємо разом				
11.	Не отримую жодної допомоги, бо не маю такої потреби				
12.	Не отримую допомоги, бо зазначені члени родини не мають такої можливості				
13.	Не отримую допомоги, бо у нас так не прийнято (кожен сам за себе)				
14.	Не отримую допомоги від зазначених членів родини через їх відсутність				
15.	Ваш варіант _____				

9. Як Ви оцінюєте можливості свого працевлаштування в Україні?

1. Дуже високі.
2. Добрі.
3. Задовільні.
4. Погані.
5. Дуже погані.
6. Відсутні.

10. Як Ви вважаєте, чи відбудеться покращення можливостей працевлаштування в Україні у найближчий рік?

1. Так.
2. Швидше так, ніж ні.
3. Швидше ні, ніж так.
4. Ні.
5. Інше _____

11. Чи хтось з членів Вашої родини проживає зараз в іншій країні?

1. Так, проживає чоловік/дружина.
2. Так, проживає дитина (діти).
3. Так, проживає батько/мати.
4. Так, проживає брат/сестра.
5. Так, проживають члени дальшої родини (двоюродні брати, сестри, тітки, дядьки).
6. Ніхто не проживає, але їздить на тимчасові заробітки (напишіть хто) _____
7. Ніхто не проживає.

12. Якщо можливо, вкажіть країну (або кілька країн), де мешкають чи тимчасово працюють Ваші родичі:

1. _____
2. Ніхто з моєї родини не мешкає за кордоном і не їздить туди на заробітки.

13. Яка причина, на Вашу думку, у першу чергу спонукала до виїзду Ваших друзів, знайомих, родичів за кордон? (Виберіть не більше трьох варіантів відповідей)

1. Відсутність роботи, безробіття.
2. Низький рівень оплати праці, що не забезпечує задоволення навіть базових життєвих потреб.
3. Несвоєчасні і неповні виплати заробітної плати.
4. Низька можливість професійної реалізації, погані умови праці.
5. Погані стосунки з працедавцем чи у трудовому колективі.
6. Необхідність обстеження чи лікування за кордоном.
7. Необхідність виплати боргів, кредитів.
8. Житлові проблеми (необхідність придбання нового або ремонт існуючого житла).
9. Бажання придбати машину, побутову техніку, чи апаратуру.
10. Бажання забезпечити гідний рівень життя своїм дітям (в т.ч. оплата їх навчання).
11. Прагнення набути нові знання, вміння, трудовий і життєвий досвід.
12. Мрія зробити кар'єру, самореалізуватися за кордоном.
13. Економічна криза, нестабільність та корупція в країні.
14. Високий рівень злочинності.

15. Погана екологія.
16. Погані стосунки у сім'ї.
17. Возз'єднання сім'ї.
18. Створення сім'ї з іноземцем або зі співвітчизником, який уже проживає за кордоном.
19. Непередбачувані обставини (каліцтво, хвороба чи смерть члена сім'ї, втрата годувальника, розлучення).
20. Сприятливі обставини, добрі можливості для виїзду, навчання чи працевлаштування.
21. Позитивний досвід влаштування свого життя за кордоном моїх рідних, знайомих.
22. Бажання повністю змінити своє життя.
23. Ніхто з моїх друзів, знайомих, близьких не виїхав за кордон.
24. Інше (Вкажіть) _____

14. Скільки разів Ви особисто виїжджали за кордон з метою тимчасової роботи?

1. Жодного разу.
2. Один раз.
3. Два рази.
4. Три рази.
5. Більше трьох разів.
6. Часто їздив у минулому.
7. Інше (впишіть) _____

15. Вкажіть країну (країни) своїх основних та тимчасових заробітків:

1. _____
2. _____
3. _____
4. Не маю досвіду роботи за кордоном.

16. Яким чином Ви працевлаштовувались за кордоном?

1. Звертався по допомогу до приватної агенції з працевлаштування в Україні.
2. Звертався по допомогу до приватної агенції з працевлаштування за кордоном.
3. Допомогли родичі.
4. Використовував приватні знайомства.
5. Самостійно шукав роботу.
6. Не маю досвіду роботи за кордоном.
7. Іншим шляхом _____

17. Яка країна відповідає Вашій уяві про сприятливі умови працевлаштування?

18. Якщо б у Вас була можливість працевлаштування за кордоном, то чому б Ви надали перевагу?

1. Виїхав би на постійне місце проживання _____ (впишіть куди).
2. Виїхав би на кілька років, щоб підняти своє матеріальне становище _____ (впишіть куди).
3. Поїхав би на тимчасові заробітки _____ (впишіть куди).
4. Поїхав би за кордон лише з пізнавальною, розважальною метою.
5. Не виїжджав би за кордон.
6. Інше (впишіть, що саме) _____

19. Чи маєте плани працевлаштування за кордоном у найближчі 5 років?

1. Так.
2. Ні.

20. Яким, на Ваш розсуд, має бути рівень середньомісячної заробітної плати в Україні, щоб стримував зовнішню трудову міграцію (у євро)?

- | | |
|-----------------|--|
| 7. До 400 € | 7. 1401-1600 € |
| 8. 401-600 € | 8. 1601-1800 € |
| 9. 601-800 € | 9. 1801-2000 € |
| 10. 801-1000 € | 10. Понад 2000 € |
| 11. 1001-1200 € | 11. Величина зарплати не впливає на мотив виїзду |
| 12. 1201-1400 € | 12. Інше (напишіть) _____ |

21. Чи покращує зарубіжний досвід, набутий українськими трудовими мігрантами, шанси їх працевлаштування в Україні?

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. Ні, однозначно. | 3. Скоріше так, ніж ні. |
| 2. Скоріше ні, ніж так. | 4. Так. |
| 5. Інше _____ | |

22. А тепер спробуйте дати власну оцінку впливу імміграції іноземних громадян на розвиток регіонального ринку праці.

1. Дуже погано.
2. Погано.
3. Ні добре, ні погано.
4. Дуже добре.
5. Добре.

23. Як Ви оцінюєте приплив робочої сили у регіон з інших країн з огляду збагачення чи руйнування культури ведення господарства?

1. Значно руйнує
2. Певною мірою руйнує.
3. Не впливає.
4. Певною мірою збагачує.
5. Суттєво збагачує.

24. Яка Ваша професія? _____

25. На якій посаді Ви працювали до того, як втратили останнє місце праці?

26. Яка Ваша освіта?

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 5. Неповна середня (9 класів школи). | 5. Базова вища (бакалавр). |
| 6. Повна середня (11 класів школи). | 6. Повна вища (спеціаліст, магістр). |
| 7. Професійно-технічна. | 7. Навчаюсь / закінчив аспірантуру. |
| 8. Неповна вища (студент I-IV курсів). | 8. Маю науковий ступінь. |

27. Ваша стать:

- | | |
|--------------|------------|
| 2. Чоловіча. | 2. Жіноча. |
|--------------|------------|

28. Вкажіть, будь ласка, Ваш вік:

- | | | | |
|----------------|----------------|----------------|------------------|
| 1. 16 - 20 р; | 4. 31 – 35 р.; | 7. 46 – 50 р.; | 10. 61 – 65 р.; |
| 2. 21 – 25 р.; | 5. 36 - 40 р.; | 8. 51 – 55 р.; | 11. 66 – 70 р.; |
| 3. 26 – 30 р.; | 6. 41 – 45 р.; | 9. 56-60 р.; | 12. Старші 70 р. |

29. Ваш сімейний стан:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Одружений/заміжня. | 4. Розлучений/розлучена. |
| 2. Неодружений/незаміжня. | 5. Удівець/вдова. |
| 3. Перебуваю у незареєстрованому шлюбі. | 6. Інше _____ |

30. Місце проживання: Область _____

Район _____

Населений пункт _____

Дякуємо за співпрацю!

Зразок анкети опитування безробітних у 2014 році

АНКЕТА

Шановний добродію/добродійко! Просимо Вас взяти участь в анкетному опитуванні, яке проводить Інститут регіональних досліджень НАН України спільно з Львівським міським центром зайнятості з метою виявлення найбільш гострих проблем працевлаштування безробітних громадян та підвищення ефективності політики зайнятості у регіоні. Анкета є анонімною, результати будуть використовуватись лише в узагальненому вигляді, тому просимо відверто відповідати на запитання. Від повноти, сумлінності заповнення і правдивості Ваших відповідей буде залежати успіх вирішення зазначених проблем. Номер відповіді, що співпадає з Вашою думкою, чи відповідає Вашій ситуації, обведіть кружечком, або допишіть самостійно. Сподіваємося на Вашу готовність стати учасником дослідження!

1. Вкажіть, будь ласка, головну причину свого безробіття (дайте лише одну відповідь):

А). Звільнився добровільно через:

1. Низький рівень оплати праці.
2. Нестабільність виплат зарплати.
3. Шкідливі, погані умови праці.
4. Незручний режим роботи.
5. Зміну місця проживання.
6. Значну віддаленість помешкання від місця праці, великі затрати часу на добирання.
7. Конфлікт у трудовому колективі чи з керівником.

Б). Звільнили примусово через:

1. Закриття підприємства.
2. Зміну спеціалізації підприємства.
3. Скорочення штатів.
4. Порушення трудової дисципліни.
5. Закінчення строку дії контракту.

В). Не зміг працевлаштуватись після закінчення навчального закладу.

Г). Не зміг працевлаштуватись після роботи за кордоном.

Д). Інші причини (впишіть, які саме) _____

2. Вкажіть, будь ласка, тривалість Вашої зайнятості та безробіття (впишіть у кожному рядочку відповідну кількість місяців чи років):

Тривалість	років
Зайнятості за спеціальністю та рівнем кваліфікації	
Зайнятості не за спеціальністю	
Незайнятості (час, відколи втратили останнє місце праці)	
Безробіття (час, відколи стали на облік в центр зайнятості)	
Активного пошуку роботи	

3. Що Ви готові зробити, щоб оперативно вирішити проблему власного працевлаштування? (оберіть не більше трьох варіантів відповідей)

13. Продовжувати активно шукати роботу за своєю спеціальністю в Україні.
14. Отримати другу спеціальність.
15. Пройти курс спеціальної професійної підготовки чи перепідготовки.
16. Змінити вид діяльності.
17. Розпочати власну справу.
18. Переїхати жити і працювати в інший регіон України.
19. Їздити на тимчасові заробітки в інші регіони України без зміни місця проживання.
20. Їздити на тимчасові заробітки в інші країни.

21. Виїхати на роботу за кордон на тривалий час.
22. Виїхати за кордон на постійне місце проживання.
23. Нічого не робити.
24. Інше _____

4. У яких видах економічної діяльності Ви бачите своє працевлаштування у майбутньому? (Поставте відповідну позначку у кожному рядочку)

	Вид діяльності	Бажана	Допустима	Недопустима
1.	Промисловість			
2.	Будівництво			
3.	Сільське господарство			
4.	Лісництво			
5.	Житлово-комунальне господарство			
6.	Науково-технічна сфера			
7.	Транспорт			
8.	Сфера інформаційних технологій			
9.	Торгівля і послуги			
10.	Культура			
11.	Освіта			
12.	Охорона здоров'я			
13.	Рекреаційне обслуговування			
14.	Туризм			
15.	Інше (Вкажіть, що саме)			

5. Оцініть, будь ласка, рівень матеріального стану Вашої сім'ї:

8. Дуже низький.
9. Низький.
10. Нижчий за середній.
11. Середній.
12. Вищий за середній.
13. Високий.
14. Дуже високий.

6. Які механізми забезпечення матеріального добробуту для Вас найбільш прийнятні? (оберіть не більше трьох варіантів відповіді)

16. Постійна, добреоплачувана робота в Україні.
17. Постійна, добреоплачувана робота за кордоном.
18. Тимчасові заробітки за кордоном.
19. Грошові перекази від родичів з-за кордону.
20. Відкриття власної справи.
21. Робота в кількох місцях.
22. Використання попередніх заощаджень.
23. Продаж власного майна.
24. Здача житла (землі) в оренду
25. Державна підтримка.
26. Підтримка родичів.
27. Підтримка друзів, знайомих.

28. Підтримка недержавних установ (благодійних організацій, релігійних об'єднань тощо)
29. Отримання грошей у кредит.
30. Інше (впишіть) _____

7. Чи поповнюється Ваш сімейний бюджет грошовими переказами з-за кордону?

5. Так.
6. Ні.
7. Раніше поповнювався.
8. Інше _____

8. Які з наведених нижче видів допомоги Ви регулярно отримуєте від своїх рідних? (У кожному стовпчику поставте відмітку навпроти відповідного варіанту)

	Види допомоги та можливі варіанти відповіді	Від батьків (в т.ч. від батьків дружини/чоловіка)	Від повнолітніх дітей	Від дідусів, бабусь	Від онуків
1.	Фінансова, матеріальна				
2.	Послуги (догляд за членами сім'ї, робота на городі, виконання побутових справ)				
3.	Духовна, інформаційна, моральна				
4.	Усі види допомоги, оскільки мешкаємо разом				
5.	Не отримую жодної допомоги, бо не маю такої потреби				
6.	Не отримую допомоги, бо зазначені члени родини не мають такої можливості				
7.	Не отримую допомоги, бо у нас так не прийнято (кожен сам за себе)				
8.	Не отримую допомоги від зазначених членів родини через їх відсутність				
9.	Ваш варіант _____				

9. Як Ви оцінюєте можливості свого працевлаштування в Україні?

7. Дуже високі.
8. Добрі.
9. Задовільні.
10. Погані.
11. Дуже погані.
12. Відсутні.

10. Як Ви вважаєте, чи відбудеться покращення можливостей працевлаштування в Україні у найближчий рік?

6. Так.
7. Швидше так, ніж ні.

- 8. Швидше ні, ніж так.
- 9. Ні.
- 10. Інше _____

11. Чи хтось з членів Вашої родини проживає зараз в іншій країні?

- 8. Так, проживає чоловік/дружина.
- 9. Так, проживає дитина (діти).
- 10. Так, проживає батько/мати.
- 11. Так, проживає брат/сестра.
- 12. Так, проживають члени дальшої родини (двоюродні брати, сестри, тітки, дядьки).
- 13. Ніхто не проживає, але їздить на тимчасові заробітки (напишіть хто) _____
- 14. Ніхто не проживає.

12. Якщо можливо, вкажіть країну (або кілька країн), де мешкають чи тимчасово працюють Ваші родичі:

- 3. _____
- 4. Ніхто з моєї родини не мешкає за кордоном і не їздить туди на заробітки.

13. Яка причина, на Вашу думку, у першу чергу спонукала до виїзду Ваших друзів, знайомих, родичів за кордон? (Виберіть не більше трьох варіантів відповідей)

- 1. Відсутність роботи, безробіття.
- 2. Низький рівень оплати праці, що не забезпечує задоволення навіть базових життєвих потреб.
- 3. Несвоєчасні і неповні виплати заробітної плати.
- 4. Низька можливість професійної реалізації, погані умови праці.
- 5. Погані стосунки з працедавцем чи у трудовому колективі.
- 6. Необхідність обстеження чи лікування за кордоном.
- 7. Необхідність виплати боргів, кредитів.
- 8. Житлові проблеми (необхідність придбання нового або ремонт існуючого житла).
- 9. Бажання придбати машину, побутову техніку чи апаратуру.
- 10. Бажання забезпечити гідний рівень життя своїм дітям (в т.ч. оплата їх навчання).
- 11. Прагнення набути нові знання, вміння, трудовий і життєвий досвід.
- 12. Мрія зробити кар'єру, самореалізуватися за кордоном.
- 13. Економічна криза, нестабільність та корупція в країні.
- 14. Високий рівень злочинності.
- 15. Погана екологія.
- 16. Погані стосунки у сім'ї.
- 17. Возз'єднання сім'ї.
- 18. Створення сім'ї з іноземцем або зі співвітчизником, який уже проживає за кордоном.
- 19. Непередбачувані обставини (каліцтво, хвороба чи смерть члена сім'ї, втрата годувальника, розлучення).
- 20. Сприятливі обставини, добрі можливості для виїзду, навчання чи працевлаштування.
- 21. Позитивний досвід влаштування свого життя за кордоном моїх рідних, знайомих.
- 22. Бажання повністю змінити своє життя.

23. Ніхто з моїх друзів, знайомих, близьких не виїхав за кордон.

24. Інше (Вкажіть) _____

14. Скільки разів Ви особисто виїжджали за кордон з метою тимчасової роботи?

- 8. Жодного разу.
- 9. Один раз.
- 10. Два рази.
- 11. Три рази.
- 12. Більше трьох разів.
- 13. Часто їздив у минулому.
- 14. Інше (впишіть) _____

15. Вкажіть країну (країни) своїх основних та тимчасових заробітків:

- 5. _____
- 6. _____
- 7. _____
- 8. Не маю досвіду роботи за кордоном.

16. Яким чином Ви працевлаштовувались за кордоном?

- 8. Звертався по допомогу до приватної агенції з працевлаштування в Україні.
- 9. Звертався по допомогу до приватної агенції з працевлаштування за кордоном.
- 10. Допомогли родичі.
- 11. Використовував приватні знайомства.
- 12. Самостійно шукав роботу.
- 13. Не маю досвіду роботи за кордоном.
- 14. Іншим шляхом _____

17. Яка країна відповідає Вашій уяві про сприятливі умови працевлаштування?

18. Якщо б у Вас була можливість працевлаштування за кордоном, то чому б Ви надали перевагу?

- 7. Виїхав би на постійне місце проживання _____ (впишіть куди).
- 8. Виїхав би на кілька років, щоб підняти своє матеріальне становище _____ (впишіть куди).
- 9. Поїхав би на тимчасові заробітки _____ (впишіть куди).
- 10. Поїхав би за кордон лише з пізнавальною, розважальною метою.
- 11. Не виїжджав би за кордон.
- 12. Інше (впишіть, що саме) _____

19. Чи маєте плани працевлаштування за кордоном у найближчі 5 років?

- 3. Так.
- 4. Ні.

20. Яким, на Ваш розсуд, має бути рівень середньомісячної заробітної плати в Україні, щоб стримував зовнішню трудову міграцію (у євро)?

- | | |
|-----------------|--|
| 13. До 400 € | 7. 1401-1600 € |
| 14. 401-600 € | 8. 1601-1800 € |
| 15. 601-800 € | 9. 1801-2000 € |
| 16. 801-1000 € | 10. Понад 2000 € |
| 17. 1001-1200 € | 11. Величина зарплати не впливає на мотив виїзду |

18. 1201-1400 €

12. Інше (напишіть) _____

21. Чи покращує зарубіжний досвід, набутий українськими трудовими мігрантами, шанси їх працевлаштування в Україні?

1. Ні, однозначно.
2. Скоріше ні, ніж так.
3. Скоріше так, ніж ні.
4. Так.
5. Інше _____

22. А тепер спробуйте дати власну оцінку впливу міграції на розвиток ринку праці у Вашому регіоні (поставте позначку у кожному стовпчику).

Оцінка впливу		міграції громадян		
		з інших країн	з Донбасу	з Криму
1	Дуже погано			
2	Погано			
3	Ні добре, ні погано			
4	Дуже добре			
5	Добре			

23. Як Ви оцінюєте приплив робочої сили з огляду потреб модернізації економіки регіону?

Оцінка		припливу робочої сили		
		з інших країн	з Донбасу	з Криму
1	Дуже погано			
2	Погано			
3	Ні добре, ні погано			
4	Дуже добре			
5	Добре			

24. Як Ви оцінюєте приплив робочої сили з огляду трансформації соціально-культурних відносин у сфері побуту?

Оцінка		припливу робочої сили		
		з інших країн	з Донбасу	з Криму
1	Значно руйнує			
2	Певною мірою руйнує			
3	Не впливає			
4	Певною мірою збагачує			
5	Суттєво збагачує			

25. Яка Ваша професія? (оберіть один варіант відповіді)

9. Лікар, медсестра, ветеринар
10. Працівник банківської справи, фінансів
11. Художник, дизайнер, архітектор
12. Бухгалтер, економіст
13. Працівник торгівлі, маркетолог (логіст, товаровознавець, PR-менеджер, збут, реклама)
14. Юрист, нотаріус

15. Інженер, технолог, майстер, радіотехнік, ювелір
16. Хімік, біолог, фармацевт, провізор, еколог
17. Вчитель, лінгвіст, філолог, викладач
18. Журналіст, інформаційний аналітик, політолог, видавнича сфера
19. Діловод, секретар, офіс-менеджер
20. Архіваріус, комірник
21. Працівник харчової сфери
22. Косметолог, перукар, візажист
23. Програміст
24. Військовослужбовець, міліція
25. Представник найпростіших професій
26. Інше

26. На якій посаді Ви працювали до того, як втратили останнє місце праці?

1. Керівник установи, підприємства
2. Керівник структурного підрозділу вищого рівня
3. Керівник первинних структурних підрозділів
4. Професіонал (наявність вищої освіти, спеціальної освіти)
5. Фахівець (базова або неповна вища освіта)
6. Технічний службовець, сфера послуг
7. Не працював
8. Вчився

27. Яка Ваша освіта?

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. Неповна середня (9 класів школи). | 5. Базова вища (бакалавр). |
| 2. Повна середня (11 класів школи). | 6. Повна вища (спеціаліст, магістр). |
| 3. Професійно-технічна. | 7. Навчаюсь / закінчив аспірантуру. |
| 4. Неповна вища (студент I-IV курсів). | 8. Маю науковий ступінь. |

28. Ваша стать:

- | | |
|--------------|------------|
| 3. Чоловіча. | 2. Жіноча. |
|--------------|------------|

29. Вкажіть, будь ласка, Ваш вік:

- | | | | |
|----------------|----------------|----------------|------------------|
| 1. 16 - 20 р; | 4. 31 – 35 р.; | 7. 46 – 50 р.; | 10. 61 – 65 р.; |
| 2. 21 – 25 р.; | 5. 36 - 40 р.; | 8. 51 – 55 р.; | 11. 66 – 70 р.; |
| 3. 26 – 30 р.; | 6. 41 – 45 р.; | 9. 56-60 р.; | 12. Старші 70 р. |

30. Ваш сімейний стан:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Одружений/заміжня. | 4. Розлучений/розлучена. |
| 2. Неодружений/незаміжня. | 5. Удівець/вдова. |
| 3. Перебуваю у незареєстрованому шлюбі. | 6. Інше _____ |

31. Місце проживання: Область _____

Район _____

Населений пункт _____

Дякуємо за співпрацю!

Додаток 3

**Типові характеристики респондентів,
які брали участь у опитуванні серед безробітних у 2013 і 2014 роках**

	2013 р.	2014 р.
Кількість безробітних, які звертались до центру зайнятості по допомогу	13922	14480
З них:		
чоловіки	5836	5606
жінки	8086	8874
Молодь до 35 років	7572	8133
Особи середнього віку (36-59 р.)	6350	6347
Особи старшого віку (старше 60 років)	0	0
Повна середня освіта	721	687
Професійно-технічна	2119	2191
Базова вища (бакалавр)	2878	2997
Повна вища (спеціаліст, магістр)	8177	8576
Науковий ступінь	---	---

* Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування

Додаток К

Аналізовані результати експертного опитування безробітних у 2013 і 2014 роках

1. Вкажіть, будь ласка, тривалість Вашої безробіття (впишіть у кожному рядочку відповідну кількість місяців чи років):

	Тривалість Незайнятості (час, відколи втратили останнє місце праці)			
	2013		2014	
	N	%	N	%
0 місяців	30	8,3	53	13,3
до 3 місяців	41	11,4	175	43,8
3-6 місяців	109	30,3	68	17,0
6-9 місяців	72	20,0	35	8,8
9-12 місяців	22	6,1	35	8,8
1-2 роки	25	6,9	10	2,5
2-3 роки	7	1,9	4	1,0
3 роки і більше	16	4,4	17	4,3
Всього	322	89,4	397	99,3
Системні пропущені	38	10,6	3	0,8
Загалом	360	100,0	400	100,0

2. Що Ви готові зробити, щоб оперативно вирішити проблему власного працевлаштування? (оберіть не більше трьох варіантів відповідей)

	2013		2014	
	N	%	N	%
активно шукати роботу за спеціальністю в Україні	253	70,3	304	76,0
отримати другу спеціальність	68	18,9	76	19,0
курс професійної перепідготовки	77	21,4	106	26,5
змінити вид діяльності	96	26,7	91	22,8
розпочати власну справу	104	28,9	85	21,3
переїхати жити і працювати в ін. регіон України	16	4,4	6	1,5
їздити на заробітки в інші регіони України	5	1,4	7	1,8
їздити на заробітки за кордон	21	5,8	24	6,0
виїхати за кордон на роботу на тривалий час	35	9,7	23	5,8
виїхати за кордон на постійно	32	8,9	30	7,5
нічого не робити	1	0,3	3	0,8
Інше	2	0,6	3	0,8
Всього	710	197,2	758	189,5

3. Чи поповнюється Ваш сімейний бюджет грошовими переказами з-за кордону?

	2013		2014	
	N	%	N	%
так	28	7,8	9	2,3
ні	326	90,6	375	93,8
раніше поповнювався	4	1,1	15	3,8
інше	2	0,6	0	0,0
Всього	360	100,0	399	99,8
Системні пропущені	0	0	1	0,3
Всього	360	100,0	400	100,0

4. Як Ви оцінюєте можливості свого працевлаштування в Україні?

	2013		2014	
	N	%	N	%
дуже високі	17	4,7	17	4,3
добрі	89	24,7	123	30,8
задовільні	143	39,7	147	36,8
погані	76	21,1	86	21,5
дуже погані	30	8,3	21	5,3
відсутні	4	1,1	6	1,5
Всього	359	99,7	400	100,0
Системні пропущені	1	0,3	0	0
Всього	360	100,0	400	100,0

5. Як Ви вважаєте, чи відбудеться покращення можливостей працевлаштування в Україні у найближчий рік?

	2013		2014	
	N	%	N	%
так	36	10,0	61	15,3
швидше так, ніж ні	64	17,8	86	21,5
швидше ні, ніж так	147	40,8	150	37,5
ні	100	27,8	95	23,8
Інше (хотілося б бажати)	13	3,6	8	2,0
Всього	360	100,0	400	100,0

6. Скільки разів Ви особисто виїжджали за кордон з метою тимчасової роботи?

	2013		2014	
	N	%	N	%
жодного разу	314	87,2	344	86,0
один раз	24	6,7	22	5,5
два рази	8	2,2	9	2,3
три рази	2	0,6	5	1,3
більше трьох разів	1	0,3	6	1,5
часто їздив у минулому	10	2,8	12	3,0
інше	1	0,3	2	0,5
Всього	360	100,0	400	100,0

7. Якщо б у Вас була можливість працевлаштування за кордоном, то чому б Ви надали перевагу?

	Вийхав би на постійно	Вийхав би до покращення матеріального становища	Поїхав би на заробітки	Поїхав би за кордон з пізнавальною метою	Не виїжджав би за кордон	Інше	Пропущені системні
2013, N	116	62	27	53	105	4	10
2014, N	95	70	44	66	119	3	14

8. Чи маєте плани працевлаштування за кордоном у найближчі 5 років?

	2013		2014	
	N	%	N	%
так	70	19,4	55	13,8
ні	284	78,9	343	85,8
Всього	354	98,3	398	99,5
системні пропущені	6	1,7	2	0,5
Всього	360	100,0	400	100,0

9. Як впливають на ринок праці у Вашому регіоні мігранти з інших країн

	2013		2014	
	N	%	N	%
дуже погано	33	9,2	52	13,0
негативно	96	26,7	69	17,3
ні добре, ні погано	162	45,0	191	47,8
дуже добре	12	3,3	45	11,3
добре	44	12,2	24	6,0
не знаю	13	3,6	381	5,3
системні пропущення	0	0	19	4,8
Всього	360	100,0	400	100,0

Додаток Л

**Зарубіжний досвід реалізації програм реєміграції
у конкретних прикладах приймаючих країн***

№ з/п	Тип програм реєміграції	Досвід країн
1	Програми стимулювання реєміграції (включають широке коло заходів, починаючи від заходів щодо примусової репатріації незаконних імігрантів до надання матеріальної допомоги імігрантам, що бажають повернутися на батьківщину)	Західноєвропейські країни (Німеччина, Франція, Нідерланди) – програми матеріального заохочення реєміграції, що передбачали виплати вихідних допомог при добровільному звільненні імігрантів і їх від'їзді на батьківщину (виплати за умов заяви імігранта про його бажання покинути приймаючу країну або через деякий час після його фактичного повернення додому). Отримання вихідної допомоги позбавляло імігранта права повторно в'їхати в приймаючу країну. Виплати допомоги здійснювалися за рахунок коштів, накопичених у фонді соціального страхування або пенсійному фонді в результаті відрахувань підприємством, з найманням імігранта на роботу
2	Програми професійної підготовки імігрантів	Західноєвропейські країни (Німеччина, Франція, Нідерланди) – програми професійної підготовки, завдяки яким імігранти, здобувши освіту в розвинутій країні, зможуть розраховувати на більш високооплачувану і престижну роботу, що й спонукає їх повернутися на батьківщину
3	Програми економічної допомоги країнам масової еміграції	Європейські країни (Німеччина), країни з трансформаційною економікою (Туреччина) – угоди між розвиненими країнами і країнами-експортерами робочої сили про інвестування частини переказів працівників на батьківщину і частини державних коштів у створення нових підприємств у країнах, що розвиваються, які могли б стати місцями роботи для реємігрантів. Такі підприємства набували форми кооперативів, спільних підприємств, акціонерних товариств. У результаті можна забезпечити не лише притягання реємігрантів, але й призупинили нові потоки еміграції

* Джерело: складено автором за даними [167, с. 69-71]