

УДК 314.74+331.556.4

К. Я. НОВОСАД

ВІДМІННОСТІ ПОЗИЦІЇ ДОСВІДЧЕНИХ І ПОТЕНЦІЙНИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ З УКРАЇНИ ЩОДО ПЕРЕШКОД У КРАЇНАХ ПЕРЕБУВАННЯ

У статті розглянуто відмінності позицій досвідчених і потенційних трудових мігрантів з України щодо мовних перешкод та відчуття меншовартості (другосортності) у країнах перебування. Методом вивчення відмінностей є порівняння думки про перешкоди в країнах перебування досвідчених трудових мігрантів з уявленнями про перешкоди респондентів, які ніколи не працювали за кордоном.

Ключові слова: *трудова мігранти з України, уявні перешкоди, відчуття меншовартості (другосортності), дисбаланс компетентності трудових мігрантів.*

Багаторічний соціологічний моніторинг міграційних настроїв населення України показує тенденцію до їх зростання [1; 5; 6; 7]. «За результатами опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» у вересні 2017 р., 61% респондентів заявили, що не хотіли б їхати за кордон на постійне місце проживання. Водночас 35% сказали, що мають таке бажання, ще 4% – не визначилися із відповіддю. У порівнянні з минулим роком кількість тих, хто хотів би змінити місце проживання на іншу країну, незначно зросла (з 30% до 35%)» [1]. Згідно з результатами дослідження, 44% опитаних виявили бажання працювати/отримати роботу за кордоном. Але тільки 17% відсотків опитаних оцінили свої шанси отримати роботу за кордоном як значні, ще 30% оцінили свої шанси як незначні, а 44% опитаних заявили, що не мають узагалі ніяких шансів поїхати в майбутньому на роботу за кордон.

Разом із тим, дослідження міграційних настроїв населення України показали певні розбіжності між очікуваннями досвідчених та намірами потенційних трудових мігрантів, які не мають досвіду роботи за кордоном. Дослідженнями міграційних настроїв населення України Research & Branding Group та Соціологічною групою «Рейтинг» встановлено, що досвід роботи за кордоном мають 11–14% респондентів, а понад 80% такого досвіду не мають. Дослідники звернули увагу на те, що серед тих, хто працював за кордоном, кількість потенційних мігрантів менша, ніж серед тих, хто тільки бажає знайти за кордоном роботу. Досвідчені трудові мігранти відрізняються готовністю виїзду за кордон на більш тривалий термін (до 5 років) або можливістю виїзду за кордон на постійне місце проживання. Готовність тривалого перебування за кордоном (до 3 років) виявляють респонденти-прихильники євроінтеграції та молодь. Респонденти без досвіду роботи за кордоном, люди старшого віку й прихильники вступу до Митного Союзу розглядають можливість лишитися працювати за кордоном на більш короткий термін – до 1 року.

Більшість потенційних трудових мігрантів вважають дуже потрібною інформацію про закордонного роботодавця, медичне страхування, юридичний захист та інші аспекти праці за кордоном. Респонденти, які вже мають досвід роботи за кордоном, вважають в цілому менш необхідною вказану вище інформацію та допомогу стосовно працевлаштування. Запит роботодавців на інформацію про досвід роботи, навички працівника та можливість оплати послуг компанії в безготівковому вигляді не мають великого значення для респондентів без досвіду роботи за кордоном, але є більш важливими для тих, хто вже має досвід роботи за кордоном [7]. На думку О. Антиповича, потенційних трудових мігрантів відрізняє досить поверхове уявлення про те, як треба їхати за кордон. Але мешканці західних регіонів, які мають більший досвід праці за кордоном, за його висловлюванням, мають наміри повернутися до України частіше, ніж мешканці східних регіонів, які мають менший досвід праці за кордоном [5].

Опитування респондентів, які працювали за кордоном протягом останніх 5 років, показало, що найбільшими проблемами трудових мігрантів з України треба вважати мовний бар'єр із громадянами країн перебування та відчуття меншовартості (другосортності – за питанням анкети): «Серед проблем, з якими найчастіше стикалися респонденти під час роботи за кордоном, опитані відзначили мовний бар'єр та відчуття другосортності (по 27%)» [6]. Найбільше на проблеми мовних бар'єрів та відчуття меншовартості звернули увагу ті, хто працював у країнах ЄС (39% та 33% відповідно). Трудових мігрантів, які працювали в Росії, більше турбували погані житлові умови (30%) та відсутність договору з роботодавцем (27%). Треба зауважити, що згідно з результатами опитування, більше ніж половина тих, хто працював у Росії, не мали жодних проблем, тоді як серед тих, хто працював у країнах ЄС, таких понад 30%.

Проблеми, які різні групи респондентів визначили як головні, дали змогу висунути попередню гіпотезу про те, що вони зумовлені різним рівнем досвіду та компетентності трудових мігрантів з України. Завдяки різному рівню досвіду частину проблем треба зараховувати до уявних (проміжних) перешкод моделі міграції Е. Лі [3, с. 49–50]. Насамперед, це культурні перешкоди, різні табу, уявлення про нездоланні мовні бар'єри, міфи про ворожість населення країни, яка приймає мігрантів тощо. Проміжні перешкоди, які притаманні ментальності та уявленням мігрантів, перегукуються з окресленою Л. Рибаківським готовністю до міграції [10, с. 80], але не є тотожними їм. Вони є проміжною ланкою між готовністю до переміщення та фактичним переміщенням міжнародних мігрантів. Розмежування уявних перешкод від реальних проблем трудових мігрантів можливо за допомогою порівняння думки про перешкоди в країнах перебування досвідчених трудових мігрантів з уявленнями про можливі перешкоди респондентів, які ніколи не працювали за кордоном.

Метою статті є визначення відмінності позицій досвідчених і потенційних трудових мігрантів з України щодо до мовних перешкод та відчуття меншовартості (другосортності) у країнах перебування.

Вивчення відмінності позицій досвідчених та потенційних трудових мігрантів з України здійснено в межах програми дослідження міжкультурної компетентності трудових мігрантів, яка була реалізована творчим колективом соціологів із країн Центрально-Східної Європи. Вибір методів, технології та організації емпіричного дослідження був погоджений із соціологами Литви (проф. Владимирас Гразюліс), соціологами Словаччини (доц. Мартіна Блашкова), соціологами Польщі (док. Маржена Фручинська), соціологами Латвії (док. Лотарз Дубкевич). Українську групу дослідження представляли: професор кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Ужгородський університет», к. ф. н. Олександр Пелін та аспірант кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Ужгородський університет» Кристина Новосад. До участі в дослідженні були залучені експерти Ужгороду, Києва та Луганська.

Для емпіричного етапу дослідження була розроблена анкета. Для оцінювання масштабу внутрішньої узгодженості питань використано коефіцієнт альфа Кронбаха, який розраховано в пакеті програм PSPP. Для більшості відповідей на питання анкети коефіцієнт альфа Кронбаха не нижче ніж 0,85, що означає, що анкета для опитування респондентів була розроблена належним чином.

Методом збору інформації було обрано комбінацію поштового опитування з використанням e-mail адрес експертів з приводу міграції та онлайн-опитування в соціальних мережах Інтернет. Опитування відбулося 25.01–24.02.2015 р. Для опитування був створений майданчик на платформі соціологічних досліджень SurveyMonkey.

В опитуванні взяв участь 841 респондент. Серед них 347 респондентів, або 41,26% від загальної кількості всіх опитаних, належать до цільової групи дослідження – «респондентів, які виїжджали на роботу за кордон». До контрольної групи дослідження належать 347 «респондентів, які ніколи не виїжджали на роботу за кордон». Під час опитування 147 респондентів, або 17,48% від загальної кількості опитаних, не дали відповіді на питання про частоту виїзду на роботу за кордон. Вони не були вибракувані від масиву опитаних, оскільки серед них частина респондентів, які визнали свою працю за кордоном за допомогою додаткових питань та реального місця розташування яких визначено за допомогою IP-адреси. Група респондентів, яка ухилялася від відповідей на питання частоту виїзду на роботу за кордон, могла бути корисною для більш повного аналізу ризиків трудових мігрантів. Перевірку статистичної достовірності порівняння респондентів цільової й контрольної групи здійснено за допомогою t-критерію Стьюдента для порівняння середніх. Відмінності статистично значущі на рівні $p < 0,05$.

Питання для оцінки трудовими мігрантами мовного бар'єра було вбудовано в блок питань про основні перешкоди спілкування з іноземними роботодавцями. Відповіді на блок питань ще раз довели подібність позицій між групою досвідчених трудових мігрантів та респондентами, які не вказали місце праці за кордоном. Головною ознакою подібності між цими групами стало невизнання недостатнього володіння мовою як перешкоди для спілкування з іноземними роботодавцями. Жодний респондент із групи досвідчених трудових мігрантів не підтвердив, що недостатнє знання мови є перешкодою спілкування з іноземними роботодавцями. Недостатнє знання мови як перешкоду визнали лише ті респонденти, які мають невеликий досвід роботи за кордоном (потенційні трудові мігранти) або зовсім не мають такого досвіду. Позиції досвідчених, потенційних трудових мігрантів і тих, хто ніколи не працював за кордоном, значно різняться й за іншим перешкодами спілкування з іноземними роботодавцями. Зокрема, той, хто ніколи не працював за кордоном, визнає основною перешкодою спілкування з іноземними роботодавцями дефіцит навичок спілкування. Для досвідчених трудових мігрантів дефіцит навичок спілкування не є основною перешкодою (табл. 1).

Таблиця 1

Основні перешкоди спілкування з іноземними роботодавцями

	Ніколи не працювали за кордоном	Потенційні трудові мігранти	Досвідчені трудові мігранти	Не вказали місця роботи
Недостатня поінформованість	77 22,19%	117 33,72%	19 22,89%	9 24,32%
Дефіцит навичок спілкування	125 36,02%	114 32,85%	18 21,69%	7 25,93%
Неповага до культурних цінностей	5 1,44%	11 3,17%	4 8,82%	2 5,41%
Недостатнє знання мови	12 3,45%	7 2,02%	0 0,00%	0 0,00%
Інші перешкоди	65 18,73%	48 13,83%	14 16,87%	6 16,22%
Декілька перешкод разом	25 7,20%	26 7,49%	7 8,43%	2 5,41%
Немає перешкод	20 5,76%	15 4,32%	8 9,64%	1 2,70%
Немає відповіді	18 5,19%	9 2,59%	13 15,66%	10 27,03%
Разом	347 100,0%	347 100,0%	83 100,0%	37 100,0%

Для з'ясування чинників мовних бар'єрів респондентам було поставлено питання щодо здатності спілкуватися іноземною мовою в професійній діяльності. Відповіді на це питання показали, що вища оцінка здатності спілкування іноземною мовою у професійній діяльності характерна для ре-

спондентів із меншим досвідом роботи за кордоном. Майже третина респондентів із групи потенційних трудових мігрантів цілком згодні щодо своєї здатності спілкуватися іноземною мовою. Рівень повної упевненості у власних здібностях спілкування іноземною мовою дещо нижчий (26,51%). Але це майже в 2 рази більше, ніж впевненість спілкуватися іноземною мовою тих респондентів, які ніколи не працювали за кордоном.

Висока оцінка потенційних мігрантів щодо здатності спілкуватися іноземною мовою у професійній діяльності пов'язана з високою оцінкою важливості знання іноземної мови в їх робочому середовищі. Важливість знання іноземної мови для досвідчених трудових мігрантів набагато нижче, ніж у респондентів, які ніколи не працювали за кордоном. Важливість знання іноземної мови для досвідчених трудових мігрантів (46,99%) майже у 1,4 менше, ніж у потенційних трудових мігрантів (64,55%). Це може свідчити про поверховість уявлень менш досвідчених мігрантів, на яку звернули увагу дослідники Соціологічної групи «Рейтинг». Абстрактне уявлення про умови праці за кордоном сприяють зростанню намірів українців до трудової міграції, але не зменшують ризиків та вразливості в невідомих їм обставинах праці за кордоном.

Безумовно, недостатнє знання мови спілкування з іноземними роботодавцями, здатність спілкування іноземною мовою у професійній діяльності та оцінка важливості знання мови в робочому середовищі є різними аспектами вивчення проблеми мовного бар'єра трудових мігрантів з України. Питання, яке здатне інтегрувати всі визначені аспекти проблеми, – це визнання мови перешкодою, що найбільш часто виникає при спілкуванні з іноземцями. Відповідь на нього показала, що мовні проблеми існують для 24–26% респондентів, які зовсім не мають або мають невеликий досвід роботи за кордоном. Такі самі кількісні показники щодо мовних бар'єрів трудових мігрантів були зафіксовані в дослідженні за допомогою методів вивчення громадської думки. Але мовні проблеми для досвідчених трудових мігрантів знову майже у 2 рази нижчі, ніж для менш досвідчених.

Отже, знання іноземної мови в робочому середовищі важлива для 46,99% респондентів із групи досвідчених мігрантів і 64,55% тих респондентів, які мають менший досвід трудової міграції за кордоном. Мовні проблеми при спілкуванні з іноземцями виникають тільки у 15,66% респондентів із групи досвідчених мігрантів і 27,38% у тих, хто ніколи не працював за кордоном. Позиція респондентів, які мають невеликий досвід роботи за кордоном, за всіма питаннями наближається до позиції тих респондентів, які ніколи не працювали за кордоном.

Незважаючи на те, що тільки 26,51% респондентів із групи досвідчених мігрантів вважають себе здатними спілкуватися іноземною мовою у своїй професійній діяльності, жодний не вказав мову перешкодою спілкування з іноземними роботодавцями. Це може бути пов'язано з роллю посе-

редників працевлаштування трудових мігрантів за кордоном, яких О. А. Малиновська справедливо визначила як «сумнівних посередників» [4, с. 79]. Вони здатні паразитувати на будь-яких перешкодах. Це можуть бути перешкоди, що пов'язані з оформленням документів, іншими бюрократичними проблемами, які здатні створювати величезні черги. Посередники з працевлаштування шахрайськими методами здатні забезпечити мігрантам «кілька документів на підставі підроблених посвідчень особи» [12, с. 35]. Від ризиків такого роду можна звільнитися за допомогою заходів зі створення реєстрів населення та інших заходів, які перебувають у компетенції держави. Але значна частина діяльності посередників із працевлаштування трудових мігрантів за кордоном не входить до компетенції держави та утворює соціальні ризики, які треба віднести до нового типу.

Підвищена увага до мовного бар'єра трудових мігрантів створюється в Україні, а не за її кордонами. Вона є складовою стереотипу проблем і ризиків трудових мігрантів із України, яких не існує в реальності або які не є визначальними для успішної адаптації за кордоном. Абстрактне уявлення про умови праці за кордоном створює проміжні перешкоди, які віддаляють від бачення реальних соціальних ризиків. Стереотипи мовних бар'єрів активно сприяють зверненню потенційних трудових мігрантів до послуг посередників. За допомогою міфів про працевлаштування за кордоном, штучно створених перешкод та уявних загроз, за висловлюванням голови Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування, В. Воскобойника, нелегальні посередники контролюють 99% ринка послуг з працевлаштування за кордоном. За допомогою нелегального працевлаштування уявні перешкоди потенційних трудових мігрантів перетворюються на реальні ризики трудової міграції, а 95% українців стають жертвами шахраїв з працевлаштування за кордоном.

Визначення дефіциту навичок спілкування як перешкоди в спілкуванні трудових мігрантів з іноземними партнерами, яка переважає перешкоду недостатньої поінформованості, дає змогу зробити висновок про певну перевагу поведінкового аспекту міжкультурної компетентності мігрантів над аспектом когнітивним. Це виявляється через недостатню гнучкість досвідчених трудових мігрантів у спілкуванні з нерідними етнічними групами. На питання про важливість гнучкості спілкування як елемента міжкультурної компетентності тільки 24,10% досвідчених трудових мігрантів позначили варіант відповіді «дуже важливо». Цей варіант відповіді вказало набагато більше потенційних мігрантів (31,96%) та респондентів, які ніколи не працювали за кордоном (31,12%). Ще гірше виглядає ситуація управління новими ситуаціями як елемент міжкультурної компетентності. Його значну важливість вказало тільки 15,66% досвідчених трудових мігрантів і 23,63% респондентів, які ніколи не працювали за кордоном. Розбіжності між іншими елементами міжкультурної компетентності досвідчених трудових мігрантів досягають 27–29%. Насамперед, це стосується

розбіжностей в оцінці важливості поінформованості про найбільш важливі історичні та соціальні явища інших країн і толерантності до культурних та расових відмінностей, здатності управління новими ситуаціями та повагою до цінностей інших культур. Значні розбіжності в оцінках важливості між різними елементами міжкультурної компетентності свідчить про розбалансованість міжкультурної компетентності трудових мігрантів.

Міжкультурна компетентність є складним соціальним явищем, яке дає змогу спільноті бути суб'єктом соціальних перетворень, усвідомити їх складну динаміку, бути мотивованою для впливу на них. Не випадково Дж. Равен вважав компетентність «мотивованою здібністю» людини, яка формується за допомогою балансу когнітивних, емоційних та вольових складових. «Для ефективного виявлення ініціативи необхідний тонкий баланс когнітивних, емоційних та вольових процесів» [8, с. 152]. Дисбаланс означає не тільки втрату компетентності, але й загрозу втрати соціальної ініціативи та суб'єктності. Ці загрози, які можна прогнозувати за допомогою створення когнітивно-емоційних карт людських інтересів та очікувань. Розмежовувати складові компетентності варто лише умовно, виключно з метою їх дослідження. Дисбаланс між складовими міжкультурної компетентності може зруйнувати будь-яку можливість міжкультурного діалогу та мати негативні наслідки для подальшого шляху людей.

Результати дослідження показали дисбаланс між поведінковим та когнітивним аспектами міжкультурної компетентності трудових мігрантів з України. Перевага поведінкового аспекту виявляється у вираженому бажанні набувати навичок безпосередньо під час спілкування. Згідно з результатами опитування, недостатнє знання іноземної мови та невисокий рівень визнання важливості знання іноземної мови для робочого середовища за кордоном не зменшує впевненості фактичних трудових мігрантів у здатності спілкуватися іноземною мовою у професійній діяльності. У цьому вони більш упевнені, ніж потенційні трудові мігранти. Прямо протилежна позиція фактичних трудових мігрантів щодо перспектив розвитку міжкультурної компетентності. На їх думку, розвиток міжкультурної компетентності не буде сприяти ні успіху їх організації, ні успіху власної кар'єри (табл. 2).

Третя складова міжкультурної компетентності – емоційний вимір, або «культурна чутливість», що включає в себе здатність почувати себе комфортно, спілкуючись з людьми іншої раси, культури або переконань. Цей вимір включає в себе співчуття та толерантність до культурних відмінностей, відмову від дискримінації й расистської поведінки, відкритість, готовність розуміти іншу культуру та бажання ознайомитися з кращими історичними й культурними цінностями країни. Питання, на які давали відповіді респонденти, вимірювали їх толерантність та відкритість, почуття ініціативності при встановленні контактів з іноземними громадянами. В. В. Зарицька визначає емоційну компетентність як «здатність особистості користуватися емоційним інтелектом (емоційними здібностями) у житті

в цілому і професійній діяльності зокрема» [2, с. 49]. Емоційна компетентність тільки сприяє підвищенню адаптивних можливостей міжнародних трудових мігрантів у інокультурному середовищі, але й впливає на досягнення індивідуального успіху в подальшому житті.

Таблиця 2

**Оцінка перспектив розвитку міжкультурної компетентності
досвідчених трудових мігрантів**

Варіанти відповідей:	Оцінка потенційних трудових мігрантів	Оцінка досвідчених трудових мігрантів	Різниця в оцінках (+/-)
Я здатний спілкуватися іноземною мовою(-ами) у моїй професійній діяльності	3,77	3,97	0,2
Я розумію особливості їх спілкування і переговорів	3,68	3,88	0,2
Розвиток міжкультурної компетентності міг би сприяти успіху Вашої організації	2,44	2,35	-0,09
Розвиток міжкультурної компетентності міг би сприяти успіху Вашої кар'єри	2,32	2,22	-0,1

Таблиця 3

**Ранжовані результати відповідей респондентів
на питання щодо міжкультурної компетентності**

Варіанти відповіді	N	Середнє значення	Стандартна девіація
Знання іноземної мови(в)	606	4,46	0,97
Розуміння проявів ввічливості	600	4,34	0,81
Я можу перерахувати те, що я знаю про свою країну	564	4,34	0,78
Повага до цінностей інших культур	598	4,31	0,88
Я знаю, як поводитися за столом	578	4,28	0,82
Толерантність до культурних та расових відмінностей	605	4,27	0,95

Як свідчать результати дослідження (табл. 3), емоційна компетентність респондентів у вигляді відповіді на питання щодо поваги до цінностей інших культур та толерантності до культурних та расових відмінностей посідає не перші позиції. Для респондентів більш важливими є поведінкові складові, які виявляються через знання етикету поводження та загальнолюдську ввічливість. Вони більш охоче розкажуть те, що знають про свою країну, але толерантність і повага до інших культур не викликає в них потрібного заохочення, можливо, саме тому, що не здатна сприяти ні успіху

організації, ні успіху їх власної кар'єри. Теоретичні очікування того, що міжкультурна компетентність – це інструмент досягнення успіху в міжкультурній взаємодії, не підтверджується на рівні емоційної компетентності трудових мігрантів з України. Це не сприяє діалогу культур. Здатність трудових мігрантів користуватися емоційним інтелектом треба вважати не підтвердженою.

Дисбаланс між складовими міжкультурної компетентності трудових мігрантів з України не тільки не сприяє міжкультурному діалогу, а й створює нові соціальні ризики. Наднебезпечним соціальним ризиком для трудових мігрантів з України стає втрата ініціативності та «мотивованої здібності» до міжкультурного діалогу з мешканцями країни, що приймає. Втрата мотивованої здібності стає не тільки підставою для міжетнічних непорозумінь, але й відкидає трудових мігрантів на другорядні ролі на виробництві. Втрата ініціативності змушує приймати не вигідні умови гри з боку посередників та мешканців країни, що приймає. Разом із уникненням невизначеності, низька ініціативність та мотивованість підсилюють процес погодження трудових мігрантів із працею у неprestижних видах діяльності. Комплекс втрат сприяє формуванню в трудових мігрантів з України відчуття своєї меншовартості або другосортності насамперед у країнах ЄС, де існує ліцензування окремих видів професійної діяльності щодо трудових мігрантів зі Східної Європи. Відчуття меншовартості підтримується статусом «резидентів з обмеженими правами», який не допускає мігрантів на державну службу й не дає змоги займати політичні посади. Трудових мігрантів з України частіше виставляють за поріг заради збереження суспільної безпеки, якщо вони поведуться не як «добропорядні громадяни». Подібне ставлення заважає процесу інтеграції та закріплює за мігрантами з України статус аутсайдерів. Досвідчені трудові мігранти з України ризикують перетворитися з «джерела капіталістичного духу» та «місіонерів ринкових ідей» на носіїв аномії. Спираючись на відоме питання Г. Стендінга [11], можна стверджувати, що уявні перешкоди та відчуття меншовартості перетворюють трудових мігрантів з України з героїв на жертв обставин, які не врегульовані.

Висновки. Результатами дослідження доведено відмінності позиції досвідчених і потенційних трудових мігрантів з України щодо мовного бар'єра та відчуття меншовартості в межах пізнавальних, поведінкових і емоційних складових їх міжкультурної компетентності. Визначено їх вплив на формування додаткової вразливості та нових соціальних ризиків. Встановлено, що підвищена увага до мовного бар'єра трудових мігрантів є уявною перешкодою потенційних трудових мігрантів, яка сприяє зверненню потенційних трудових мігрантів до послуг посередників із працевлаштування за кордоном. Реальні загрози та ризики приховані в дисбалансі міжкультурної компетентності трудових мігрантів і не усвідомлюються ними. Одним із наслідків дисбалансу між когнітивними, емоційними та

вольовими складовими міжкультурної компетентності досвідчених трудових мігрантів з України є відчуття меншовартості (другосортності). Найбезпечнішим соціальним ризиком для трудових мігрантів з України на сьогодні стає втрата ініціативності та «мотивованої здібності» до міжкультурного діалогу мешканцями країни, що приймає. Втрата ініціативності є не тільки підставою для міжетнічних непорозумінь, але й відкидає трудових мігрантів із України на другорядні ролі на виробництві та змушує приймати не вигідні умови гри з боку посередників та мешканців країни, що приймає. Найбільш імовірним варіантом компенсації відчуття меншовартості є ризику інтеграції трудових мігрантів із небезпечною частиною прекаріату та спроби компенсувати відчуття меншовартості за допомогою соціальної дезорганізації суспільних відносин або аномії.

Список використаної літератури

1. Динаміка міграційних настроїв українців. URL: http://ratinggroup.ua/research/ukraine/dinamika_migracionnyh_nastroeniy_ukraincev.html/
2. Зарицька В. В., Борисенко В. М. Теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння феномену «емоційна компетентність». *Теорія і практика сучасної психології*. 2016. № 2. С. 46–50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcp_2016_2_10.
3. Lee E. A Theory of Migration. *Demography*. 1966. Vol. 3. № 1. P. 47–57.
4. Малиновська О. А. Міграція та міграційна політика в Греції: приклад міграційного переходу. *Демографія та соціальна економіка* : наук.-екон. та суспіл.-політ. журн. / НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. Київ, 2010. № 2. С. 75–85.
5. Миграционные настроения в Украине (июнь 2017 г.). URL: <http://rb.com.ua/rus/projects/omnibus/9184/>
6. Настрої серед українців-заробітчани. URL: http://ampua.org/wp-content/uploads/2015/05/RG_Work_abroad_122016.pdf.
7. Прес-конференція з приводу оголошення результатів опитування «Міграційні настрої населення України». URL: <https://www.youtube.com/watch?v=LLJ45WKYMPM>.
8. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. Москва : Когито-Центр, 2002. 396 с.
9. Результати дослідження соціологічної групи «Рейтинг» «Міграційні настрої населення України». URL: http://ratinggroup.ua/research/ukraine/migracionnyu_nastroeniya_naseleniya_ukrainy.html.
10. Рыбаковский Л. Л. К уточнению понятия «миграция населения». *Социологические исследования*. 2016. № 12. С. 78–83.
11. Стендинг Г. Мигранты: жертвы, злодеи или герои? *Прекариат: новый опасный класс*. Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 161–205.
12. Стінен Дж. Безпека документів та управління ідентифікацією в Україні. Київ, 2015. 44 с.

Стаття надійшла до редакції 14.11.2017.

Новосад К. Я. Различия позиций опытных и потенциальных трудовых мигрантов из Украины по поводу препятствий их деятельности в странах пребывания

В статье рассматриваются различия позиций опытных и потенциальных трудовых мигрантов из Украины по отношению к языковым препятствиям и ощущению собственной неполноценности (второсортности) в странах пребывания. Методом изучения различий является сравнение высказываний о препятствиях в странах пребы-

вания опытных трудовых мигрантов с представлениями о препятствиях тех респондентов, которые никогда не работали за границей.

Ключевые слова: трудовые мигранты из Украины, мнимые препятствия, чувства неполноценности (второсортности), дисбаланс компетентности трудовых мигрантов.

Novosad K. Distinctions of the Positions of Experienced and Potential Labor Migrants from Ukraine on the Obstacles to Their Activities in Host Countries

The article examines the differences between the position of experienced and potential migrant workers from Ukraine in terms of language barriers and a sense of inferiority (second-rate) in the host countries. The method of studying the differences is to compare the notion of obstacles in the countries where experienced labor migrants stay with the perceptions of the obstacles of respondents who have never worked abroad. The comparison is based on a survey of 841 respondents. Among them 347 respondents or 41.26% of the total number of all respondents belong to the target group of the survey, «respondents who went to work abroad». The control group includes 347 «respondents who never left for work abroad.» The poll took place on 25.01 – 24.02.2015.

The results of the research prove differences in the position of experienced and potential migrant workers from Ukraine regarding language barriers and a sense of inferiority within the cognitive, behavioral and emotional components of their intercultural competence, their impact on the formation of additional vulnerability and new social risks. It has been established that increased attention to the language barrier of migrant workers is an impediment to potential labor migrants, which facilitates the recruitment of potential migrant workers to the services of intermediaries from working abroad. Real threats and risks are hidden in the imbalance in the intercultural competence of migrant workers and are not understood by them. One of the consequences of the imbalance between the cognitive, emotional and volitional components of the intercultural competence of experienced labor migrants from Ukraine is the feeling of inferiority (second-rate). At present, the most important social risk for migrant workers from Ukraine is the loss of initiative and «motivated ability» for intercultural dialogue by the host country. Loss of initiative is not only a ground for interethnic misunderstandings, but also rejects labor migrants from Ukraine for secondary roles in production and forces them to accept unfavorable playing conditions from mediators and residents of the host country. The most likely option for compensating for the less-than-decent feelings is the risks of integrating migrant workers with the dangerous part of the precarious and attempting to compensate for the feeling of inferiority through social disorganization of social relations or anomie.

Key word: labor migrants from Ukraine, imaginary obstacles, feelings of inferiority, imbalance of the competence of labor migrants.