

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

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

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

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

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

сучасної міжнародної міграції в Україні розповсюджані в різних аспектах її дослідження. Більше міфів щодо масового трудової міграції з України легко спростувати за допомогою статистичні дані деякі потребують пильного наукового аналізу. Інформація торкається міфу про те, що трудові мігранти в Україні «готові до ризиків, орієнтуються на власні сили і ресурси» та є «місцями ринкових ідей» [8, 69]. Саме за допомогою цього міфу створюється позитивний образ міжнародних трудових мігрантів, який провокує утворення нових соціальних ризиків, підвищує ризики мігрантів стати жертвою самовпевненості.

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

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

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