

Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Юридичний факультет та Економічний факультет

Держбюджетна тема юридичного факультету  
«Соціально-правові засади збереження та розвитку  
трудового потенціалу України»

Громадська організація «Трудові ініціативи»

**МАТЕРІАЛИ**  
**МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО КРУГЛОГО СТОЛУ**  
**«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ТРУДОВОЇ**  
**МІГРАЦІЇ: ПРАВОВІ, ЕКОНОМІЧНІ,**  
**ДЕМОГРАФІЧНІ, ОСВІТНІ АСПЕКТИ»**

*з нагоди Міжнародного дня мігранта*  
*18 грудня 2019 року*

м. Київ  
2020

---

**УДК: 349.2:331:314:325.2(477) (043.2)**

**Д 78**

**Д 78 Державна політика у сфері трудової міграції: правові, економічні, демографічні, освітні аспекти:** матеріали міждисциплінарного круглого столу з нагоди Міжнародного дня мігранта (м. Київ, 18 грудня 2019 р.) / за ред. І.С. Сахарук, А.М. Магомедової. Київ : ФОП Маслаков, 2020. 230 с.

ISBN 978-617-7625-74-1

У збірнику вміщено тези наукових доповідей, присвячених дослідженню особливостей міграційних процесів в сучасних умовах, міграційній політиці України, правовому регулюванню праці трудящих-мігрантів, економічним і демографічним причинам та наслідкам трудової еміграції, державній освітній політиці як чиннику впливу на зовнішню трудову міграцію.

Для фахівців, які працюють у галузі трудової міграції, науковців, викладачів закладів вищої освіти, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-7625-74-1

*© Держбюджетна тема юридичного факультету  
«Соціально-правові засади збереження та розвитку  
трудового потенціалу України», 2020*

*© Колектив авторів, 2020*

---

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Алексєєва Валерія Олегівна<br>ДИНАМІКА МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ У СВІТІ.....                                                                               | 6  |
| Батиченко Світлана Павлівна<br>РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ<br>УКРАЇНИ З ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЙ .....                 | 12 |
| Дерій Олена Олександрівна<br>МІГРАЦІЯ – РЕЗУЛЬТАТ ДЕРЖАВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ В<br>УКРАЇНІ .....                                                     | 16 |
| Іваницький Антон Вячеславович<br>ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ У<br>ПОЛЬЩІ .....                                            | 24 |
| Кожевніков Віктор Олександрович<br>ДО ПИТАННЯ ПОШИРЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА<br>ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ .....                                     | 31 |
| Костенніков Дмитро Михайлович<br>ПУБЛІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІМІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ<br>СИЛИ .....                                                  | 38 |
| Костюченко Олена Євгенівна<br>ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ЯК РЕЗУЛЬТАТ НЕЗАХИЩЕНОСТІ СОЦІАЛЬНО-<br>ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ .....                     | 42 |
| Крижевський Антон Васильович<br>ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ПІСЛЯ<br>ЗДОБУТТЯ НЕЗАЛЕЖНОСТІ (90-ті роки ХХ ст.) .....               | 46 |
| Кузнецов К.О.<br>ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ УКРАЇНЦІВ .....                                                                                       | 54 |
| Кучма Ольга Леонідівна<br>ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ<br>НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ .....                                         | 61 |
| Лець Ольга Вадимівна<br>ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ<br>МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ .....                                               | 65 |
| Логвинова Марина Олександрівна<br>РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗМІЩЕННЯ ВНУТРІШНЬО<br>ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ У МІСЦЯХ КОМПАКТНОГО<br>ПРОЖИВАННЯ..... | 71 |
| Магомедова Аліна Магомедівна<br>ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК РУШІЙНА СИЛА РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ<br>З УКРАЇНИ .....                                        | 77 |

|                                                                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Мельник Марія Богданівна<br>УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА В<br>МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ .....                     | 80  |
| Мельник Ярослав Ярославович<br>АНТРОПОЛОГІЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ПОСТМОДЕРНІ ЯК<br>РЕ(ДЕ)КОНСТРУКЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА..... | 89  |
| Микитюк Оксана Петрівна<br>ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СФЕРІ<br>ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ.....          | 98  |
| Молчанова Юлія Олексіївна<br>КЛАСИФІКАЦІЯ ЕМІГРУЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ.....                                                  | 102 |
| Ольшевська Ірина Петрівна<br>ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ТРАНСМІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: СВІТОВИЙ<br>ТА УКРАЇНСЬКИЙ АСПЕКТИ .....         | 105 |
| Онисенко Тетяна Сергіївна<br>РОЛЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ПРОТИДІЇ ТРУДОВІЙ МІГРАЦІЇ.....                                      | 109 |
| Панайотова Христина Олександрівна<br>ОСВІТНЯ МІГРАЦІЯ: ЧОМУ САМЕ ПОЛЬЩА?.....                                                 | 113 |
| Погорєлова Олександра Сергіївна<br>ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МІГРАНТІВ В УКРАЇНІ.....                                         | 117 |
| Поліщук М. Г., Андрієвська Л.О.<br>АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ<br>ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....            | 122 |
| Прокопик Андрій Петрович<br>ЗАКОНОДАВСТВО США У СФЕРІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ<br>ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ.....                    | 125 |
| Пустовалова Олеся Миколаївна<br>СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В<br>УКРАЇНІ.....                       | 129 |
| Сахарук Ірина Сергіївна<br>КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ<br>ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ.....                   | 136 |
| Сіньова Людмила Миколаївна<br>ТРУДОВА МІГРАЦІЯ: УКРАЇНО-ПОЛЬСЬКИЙ ДОСВІД .....                                                | 144 |
| Semenist Ivan<br>LABOR MARKET OF UKRAINE – DEMOGRAPHIC, MIGRATION AND<br>EDUCATIONAL RISKS .....                              | 152 |
| Таран Дарина Олександрівна<br>ОЦІНКА СТАНУ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ .....                                       | 172 |

---

|                                                                                                                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Уложенко Вадим Миколайович<br>ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В<br>УМОВАХ ЗРОСТАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ.....                                                      | 176 |
| Федорчук Аліна Валеріївна<br>СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ОСВІТНЬОЇ МІГРАЦІЇ.....                                                                                                             | 184 |
| Фукс Наталія Анатоліївна<br>ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ТА ФІНАНСОВА СПРОМОЖНІСТЬ<br>ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВИЙ ЗВ'ЯЗОК.....                                                 | 193 |
| Циганчук Наталія Антонівна<br>ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ТА ЇЇ НАСЛІДКИ.....                                                                                                                 | 200 |
| Cebotari Mihail<br>REGULATION OF LABOR INTERMEDIATION SERVICES PROVIDED BY<br>PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES: A COMPARATIVE ANALYSIS OF<br>LEGISLATION IN THE EAST EUROPE REGION..... | 206 |
| Щербина Віктор Іванович<br>ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ І ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ<br>ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ І<br>ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....               | 222 |

---

*Алексєєва Валерія Олегівна*  
*студентка 2 курсу економічного факультету*  
*Харківського національного університету*  
*імені В. Н. Каразіна*

## **ДИНАМІКА МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ У СВІТІ**

У сучасну епоху міграція продовжує надавати державам, суспільствам та мігрантам багато можливостей. У той же час, міграція за останні кілька років постала як критичний політичний виклик у таких питаннях, як інтеграція, переміщення, безпечна міграція та управління кордонами.

Сутність терміну «міграція» відображено у законодавстві України таким чином:

Міграція - переміщення особи з метою зміни місця проживання/перебування, пов'язане з перетинанням державного кордону (зовнішня міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць (внутрішня міграція) [1].

Міжнародна міграція як складова загального процесу міграції – явище не нове. Воно виникло багато століть тому з різних причин: кочівництво скотарів, військові і колоніальні загарбання, стихійні лиха, географічні відкриття та освоєння нових життєвих просторів.

Потоки міжнародних мігрантів спочатку взагалі не фіксувались державними органами. Теоретичні дослідження міграції були відсутні. Активна розробка проблем міжнародної міграції почалися з кінця 60-х років ХХ століття в межах моделей економічного зростання [2, с. 18].

У 2015 році в світі було приблизно 244 мільйони міжнародних мігрантів (3,3% населення планети) - збільшення порівняно з 155 мільйонами людей у 2000 році (2,8% населення планети). Внутрішня міграція ще більше поширена, остання глобальна оцінка, що свідчить про те, що понад 740 мільйонів людей мігрували в межах своєї країни народження [3, с. 13].

Рекомендації Організації Об'єднаних Націй з питань статистики міжнародної міграції визначають міжнародного мігранта як будь-яку

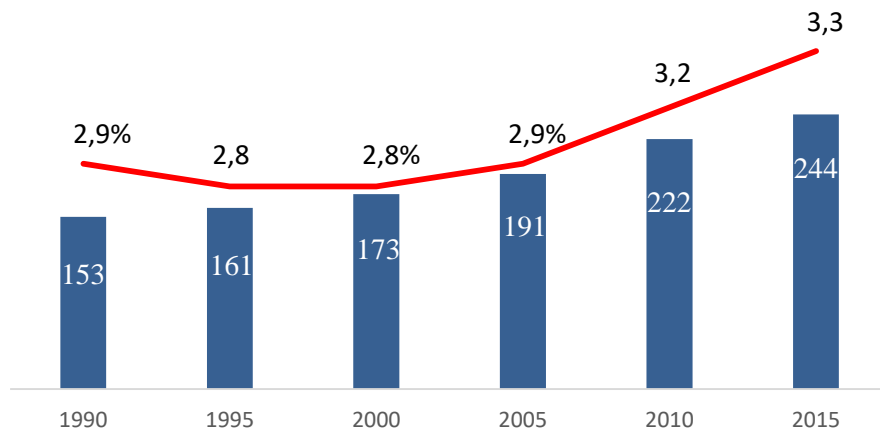
---

особу, яка змінила свою країну звичайного проживання, розрізняючи «короткочасних мігрантів» (тих, хто змінив країну свого звичайного проживання не менше трьох місяців, але менше одного року) та «довгострокові мігранти» (ті, хто зробив це щонайменше один рік). Однак не всі країни застосовують це визначення на практиці. Деякі країни використовують різні критерії для ідентифікації міжнародних мігрантів, наприклад, застосовуючи різні мінімальні тривалості проживання. Відмінності понять та визначень, а також методологій збору даних між країнами перешкоджають повної порівняльності національної статистики щодо міжнародних мігрантів.

В цілому, за підсумками чотирьох з половиною десятиліть кількість міжнародних мігрантів зросла. Загальна підрахунок 244 мільйонів людей, які проживають у країні, відмінній від країни їх народження у 2015 році, майже на 100 мільйонів більше, ніж у 1990 році (коли це було 153 мільйони), і втричі перевищує приблизну кількість у 1970 році (84 мільйони; див. рис. 1.1 ). Поки частка міжнародних мігрантів у світовому масштабі зросла за цей період, очевидно, що переважна більшість людей продовжує жити в країні, в якій вони народилися. Більшість міжнародних мігрантів у 2015 році (близько 72%) були у працездатному віці (від 20 до 64 років), з незначним зниженням мігрантів віком до 20 років між 2000 та 2015 роками (17% до 15%) та постійною часткою ( близько 12%) міжнародних мігрантів віком від 65 років до 2000 років [3, с. 15].

Міжнародне міграційне населення в глобальному масштабі збільшилось, але залишалося відносно стабільним як частка світового населення і це добре видно на рис. 1.

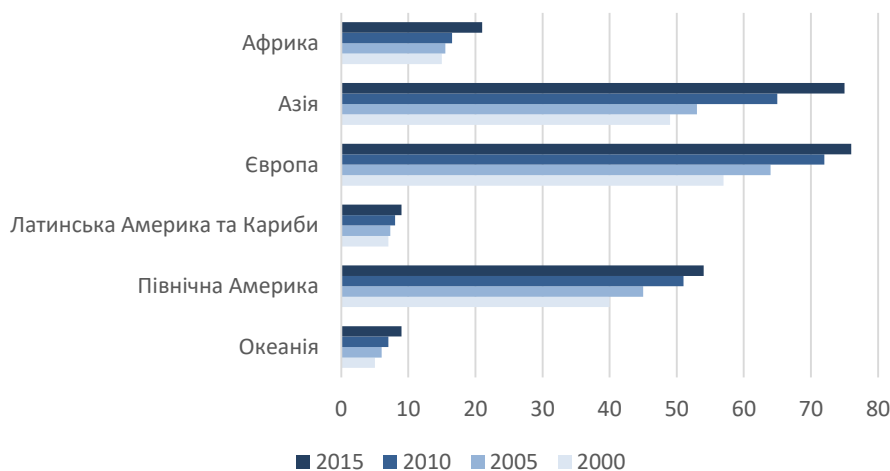
Європа та Азія приймали близько 75 мільйонів мігрантів у 2015 році - 62 відсотки загального світового міграційного запасу разом (див. рис. 2). За цими регіонами слідувала Північна Америка, у 2015 році 54 мільйони міжнародних мігрантів або 22 відсотки світового міграційного запасу, Африка - 9 відсотків, Латинська Америка та Карибський басейн - 4 відсотки, та Океанія - 3 відсотки.



**Рис. 1. Динаміка міграційного населення у світі та його частки до світового населення (млн. осіб)**

Джерело: [3, с. 16].

Якщо порівнювати з чисельністю населення у кожному регіоні, частка міжнародних мігрантів у 2015 році була найвищою в Океанії, Північній Америці та Європі, де міжнародні мігранти становили відповідно 21 відсоток, 15 відсотків та 10 відсотків усього населення. Для порівняння, частка міжнародних мігрантів порівняно мала в Азії та Африці (по 1,7% кожна) та Латинській Америці (1,5%). Однак Азія - це регіон, де приріст міграційного населення-мігрантів у період з 2000 по 2015 рік був найвидатнішим - понад 50 відсотків (в абсолютних показниках близько 25 мільйонів людей).



**Рис. 2. Міжнародні мігранти за основними регіонами проживання, 2000-2015 роки (млн. осіб). Джерело: [3, с. 18].**



---

Що стосується розподілу міжнародних мігрантів за дохідною групою країн, то в 2015 році 33 приблизно дві третини міжнародних мігрантів проживали в економіках з високим рівнем доходу - близько 157 мільйонів. Це порівнюється із 77 мільйонами іноземних поколінь, які проживали в країнах із середнім рівнем доходу (близько третини загальної кількості мігрантів) та майже 9 мільйонів у країнах з низьким рівнем доходу в тому ж році.

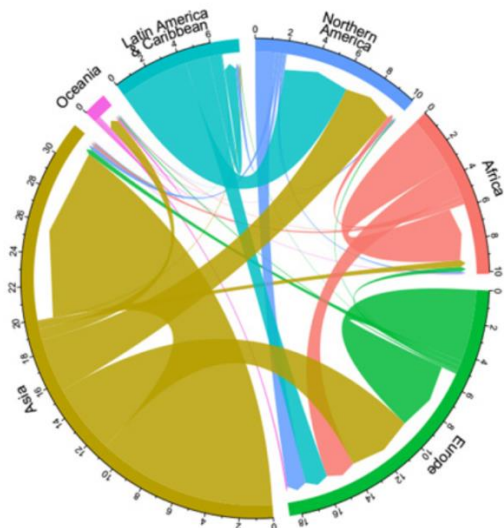
Щодо міграційних потоків - це різновиди масового соціального потоку з переміщення матеріальних та людських ресурсів, які можна класифікувати за їх певною належністю до окремих верств населення (соціальна мобільність робочої сили, наукових кадрів, сільських трударів), національного походження або віросповідання (етнічна та релігійна міграція), виду і способу виробництва (інвестиції, капітали, ресурси), а також за каналами та напрямками відтоку чи притоку.

Міграційні потоки завжди пов'язуються з конкретним проміжком часу та певними територіями, тобто саме з тими фізичними координатами, завдяки яким їх можна визначати, досліджувати та оцінювати. Міграційні потоки характеризуються своїми масштабами (розмірами та чисельністю), національним складом і видом ресурсів, спрямуванням та інтенсивністю протікання, періодами та частотою коливання. Міграційні потоки обов'язкового передбачають масовий характер соціальних переміщень і соціальної мобільності. Це не поодинокі, самоізолювана подія, а, як правило, процес сукупної міграції (людей, продукції, послуг чи товарів). Отже, міграційні потоки можна теоретично та умовно розглядати як об'єднані суспільною метою та соціальними за-вданнями сукупні переміщення, для яких характерна спільність напрямку [4, с. 53].

В даний час існує два основні міжнародні набори даних про міжнародні міграційні потоки, обидва з яких отримані з національної статистики: Набір даних про міжнародні міграційні потоки ООН DESA та Міжнародна база даних міграції Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). З 2005 року ООН DESA збирає дані про потоки міжнародних мігрантів до та з вибраних країн на основі

національно доступних статистичних даних. Остання редакція (2015 р.) Містить дані 45 країн, які збирають цю інформацію (лише 43 про еміграційні потоки), порівняно з 29 країнами у 2008 році та 15 країнами у 2005 році. Однак можливість проведення аналізу тенденцій обмежена.

Дослідники та аналітики зробили численні спроби краще зрозуміти глобальні або регіональні міграційні потоки, використовуючи зміни в даних про запаси мігрантів як проксі для даних потоку. Нещодавно Гай Абель та Нікола Сандер застосували складний підхід до цього питання шляхом аналізу змін у міжнародних запасах мігрантів для оцінки міграційних потоків, візуалізації даних за допомогою кругових графіків. Рисунок 3 забезпечує оновлення цієї роботи, представляючи оцінені міграційні потоки між 2010 і 2015.



**Рис. 3. Оціночні регіональні міграційні потоки на 2010-2015 роки**  
Джерело: [3, с. 23].

Напрямок потоку вказується стрілкою. Розмір потоку визначається шириною стрілки біля її основи. Числа на осі зовнішнього перерізу, які використовуються для зчитування розміру міграційних потоків, є мільйонами. Так, наприклад, між 2010 і 2015 роками в Північній Америці спостерігалось збільшення приблизно 4 мільйонів людей, які були народжені в Азії.

Дані ОЕСР про міграційні потоки збираються з 2000 року, що дозволяє проводити аналіз обмежених тенденцій, як показано на рис. 3 (хоча дані не стандартизовані, як пояснено нижче під малюнком). Оцінки

---

даних дозволяють припустити, що постійні притоки міграції для країн ОЕСР зросли з 3,85 млн. у 2000 р. до 7,13 млн. у 2015 р., тимчасове затишшя настало в часи світової фінансової кризи. Німеччина була головною країною призначення ОЕСР у 2015 році. У цьому році прибуло понад 2 мільйони нових міжнародних мігрантів (що більше ніж удвічі більше, ніж у 2000 р.), а потім США (трохи більше 1 мільйона) та Великобританія (близько 480 000 нових мігрантів) [3, с. 22].

Висновки: міжнародні міграційні потоки це природне соціальне явище, пов'язане з масовим переміщенням осіб. Кожна держава повинна враховувати той факт, що до неї приїжджає або виїжджає деяка частка населення, і це впливає на розвиток економіки держави та на її внутрішню стабільність. Виходячи з аналізу можна побачити, що кількість мігрантів зростає з кожним роком і тим самими збільшується обсяг міграційних потоків загалом. Це пов'язано з різними факторами та соціальними причинами, проте цього не уникнути, а навпаки у плануванні діяльності, країни повинні враховувати факт міграцій для успішного функціонування.

#### **Список використаних джерел:**

1. Проект Закону про основні засади державної міграційної політики України від 14.07.2010. № 6705. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=38313](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=38313)
2. Дмитрук Б.П. Світові міграційні процеси: мотивація, види й наслідки для країн виїзду та приймаючих країн. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. В.1, 2016. С. 18-27
3. World Migration Report 2018 / Департамент економічних та соціальних питань ООН. URL: [https://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/china/r5\\_world\\_migration\\_report\\_2018\\_en.pdf](https://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/china/r5_world_migration_report_2018_en.pdf)
4. Римаренко Ю. І. Міжнародне міграційне право. К. КНТ, 2007. 640 с.

*Науковий керівник: Тешева Л.В., к.е.н., доц.,  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

---

*Батиченко Світлана Павлівна*  
*кандидат географічних наук,*  
*молодший науковий співробітник*  
*теми №19БФ042-01М,*  
*юридичного факультету,*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ З ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЙ\***

У зв'язку з військовими подіями на Сході України та анексією Криму відбулося вимушене переселення населення з території Донбасу та Криму на підконтрольні території України. З викликами вимушеного переселення стикнулося близько 3,5% населення України. Станом на 2018 рік за даними структурних підрозділів соціального захисту населення взято на облік 1516246 осіб з окупованих територій Донецької та Луганської областей та АР Крим [1].

Чисельність осіб, переміщених з Донецької, Луганської областей України та з АР Крим, становить майже 18% населення цих регіонів. Проте наведені дані не повною мірою відображають реальний стан, оскільки частина вимушено переміщених осіб, які фактично переїхали до інших регіонів України або до інших країн, з різних причин не реєструвалася, а частина тих, хто зареєструвався, повернулись до окремих районів Донецької та Луганської областей та час від часу перетинають контрольні пункти через лінію зіткнення.

Процеси вимушеного переміщення населення зі східних областей України мають свої особливості, які суттєво відрізняють цей територіальний рух від традиційних видів міграції. Традиційні міграції обумовлені, в основному, соціально-економічними чинниками та

---

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

---

самостійним добровільним вибором учасників цих процесів щодо намірів переїзду, продиктовані свободою вибору людини. Натомість вимушене переміщення обумовлене безпосередніми загрозами життю та здоров'ю. Вимушене переміщення людей із зони бойових дій до безпечного місця, де немає мін, де не стріляють, де можна знайти притулок, супроводжується неминучими втратами житла, майна, роботи, достатку, звичного способу життя [2].

Найбільша кількість переселенців реєструється на підконтрольній Україні території Донецької (538,8 тис. осіб) та Луганської (280,3 тис. осіб) областей. У столиці на обліку у кінці 2018 року було 174,9 тис. переселенців, в Харківській області – 131,6 тис. осіб, Дніпропетровській області – 75,8 тис. осіб. Найменша кількість вимушених мігрантів спостерігається у таких областях як Тернопільська (2,1 тис. осіб), Чернівецька (2,5 тис. осіб), Волинська (3,1 тис. осіб), Рівненська (3,2 тис. осіб), Івано-Франківська (3,6 тис. осіб), Закарпатська (3,7 тис. осіб) [1].

В межах Донецької та Луганської областей в структурі внутрішньо переміщених осіб високу частку займають особи пенсійного віку (63 та 72 % відповідно), тобто «пенсійні мігранти», і періодично переміщуються з непідконтрольної території на підконтрольну для одержання пенсій та інших видів соціальних виплат. Вибір нового місця переселення пов'язаний, в основному, з умовами проживання та можливістю отримання (у власність чи в оренду) житла. Також перевага при виборі місця переміщення ВПО віддавалася тим громадам, де був високий попит на робочу силу та кращі можливості надати якісну освіту дітям. До даних регіонів належали м. Київ, Київська, Харківська, Одеська, Дніпропетровська, Запорізька, Полтавська області.

Найбільш сприятливими «м'якими» траєкторіями переміщення і адаптації внутрішньо переміщених осіб до нових умов виявилися наступні:

- вибір місця переміщення вимушених мігрантів у зв'язку з переїздом підприємства, установи, організації на територію підконтрольну уряду України;

---

- вибір місця переміщення вимушених мігрантів у зв'язку з переїздом до родичів;

- вибір місця переміщення внутрішньо переміщених осіб найближче до рідного місця проживання [2].

Одним із важливих питань є інтеграція внутрішньо переміщених осіб у громади за місцем вселення. Значна частина вимушених мігрантів знайшли прийнятну роботу, мають житло (переважною мірою орендоване), знайшли порозуміння із оточенням і не відчують себе відторгнутими від суспільного життя. Разом з тим, вперше в 2018 році частка внутрішньо переміщених осіб, які не планують повернутися назад навіть у разі завершення конфлікту, перевищила частку тих, які хотіли би повернутися.

Експерти умовно поділяють внутрішньо переміщених осіб на наступні групи:

- внутрішньо переміщені особи, які не планують повертатися до місць попереднього проживання (38 %) – це майже на третину більше, ніж за даними опитування грудня 2017 р.; здебільшого вони розміщені в центральних та західних областях (в західних областях не планують повертатися 50 % ВПО, а в Донецькій, Луганській областях – 30 %);

- внутрішньо переміщені особи, які чекають на можливість повернення (таких, за даним моніторингу, 25 %); вони мешкають переважно у східних областях країни (Донецька, Луганська, Харківська, Запорізька та Дніпропетровська області);

- внутрішньо переміщені особи, які зареєстровані максимально близько до свого фактичного місця проживання (переважно у сірій зоні) та які систематично перетинають лінію розмежування;

- особи, які набули відповідного статусу для отримання пенсії й соціальних виплат, але фактично проживають на тимчасово окупованій території;

- особи, які не були зареєстровані взагалі (близько 160 тис. осіб, або 10%), оскільки не потребували соціальної допомоги, частина з них вирішила житлове питання [3].

---

Україна входить у десятку країн світу з найбільшою кількістю ВПО, які отримали такий статус через збройний конфлікт та насилля, та посідає перше місце в Європі. Українська держава поступається лише країнам Середнього Сходу – Сирія (6,6 млн ВПО), Ірак (3,3 млн), Ємен (2,5 млн); а також країнам Африки – Судан (3,2 млн), Нігерія (2,1 млн), Південний Судан (1,7 млн) [2].

Отже, вимушена міграція внутрішньо переміщених осіб суттєво впливає на географію, структуру і динаміку населення України та її регіонів, а також на стан ринку праці, на соціально-економічні характеристики рівня життя різних категорій населення.

### **Список використаних джерел:**

1. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання / наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. 13 с.
2. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2018. – 396 с.
3. Аналітична доповідь до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України "Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 році" [Електронний ресурс]. 2018. С.516-517. Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/3143/>

---

*Дерій Олена Олександрівна*  
*кандидат юридичних наук,*  
*асистент кафедри нотаріального та*  
*виконавчого процесу і адвокатури*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **МІГРАЦІЯ – РЕЗУЛЬТАТ ДЕРЖАВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ\***

Внаслідок збільшення масштабів освітньої міграції, в тому числі і у зв'язку з євроінтеграційними процесами, зростає необхідність формування та реалізації ефективної освітньої міграційної політики, з метою зменшення еміграційних втрат для України, залучення іноземних громадян до навчання в українських університетах та створення умов для повернення мігрантів, що здобули освіту за кордоном.

Необхідність удосконалення системи державного управління міграційними процесами в Україні на нормативному рівні вперше визначена Концепцією державної міграційної політики 2011 року [1]. В цьому документі ключовими елементами міграційної політики України визначено правову, демографічну, економічну і соціальну політики. Освітня ж політика важливою складовою вперше була визначена в 2017 р. в Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року [2]. Зокрема встановлено, що просування програм освітнього обміну повинно здійснюватися через реалізацію права на академічну мобільність.

При цьому, у Стратегії наголошено, що негативні наслідки еміграції не можуть бути зменшені шляхом прямого законодавчого та адміністративного регулювання. Відповідно, міграційна політика України потребує комплексного підходу, ключовими факторами, які потребують

---

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»



---

оцінки для визначення напрямів державної міграційної політики, є демографічна та економічна ситуація, стан соціально-правової захищеності працівників, а також освітня політика.

Регулювання освітньої міграції здійснюється з двох боків: регулювання міграції та регулювання освіти. Регулювання міграції відбувається в рамках міграційної політики, яка визначається як «система правових, фінансових, адміністративних і організаційних заходів держави та недержавних установ щодо регулювання міграційних процесів з позицій міграційних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структури» [3]. Регулювання освіти відбувається в рамках освітньої політики, яку визначають як «сукупність цілей, завдань, принципів, програм та основних напрямів діяльності органів управління освітою, спрямованих на організацію науково-методичного і впроваджувального супроводу стратегії розвитку освіти» [4, с. 21-24].

Характеризуючи сутність освітньої міграції, О.С. Гринькевич визначає її як, масове соціокультурне явище, пов'язане з переміщенням людей за межі регіону чи країни постійного проживання з метою підвищення свого освітнього рівня, здобуття нових знань [5, с. 256]. За своєю сутністю освітня міграція передбачає тимчасове перебування на території розташування закладу освіти з подальшим поверненням мігранта до колишнього місця проживання. Вона, з одного боку (з позиції територій прибуття-вибуття), може розглядатися як сукупність переміщень освітніх мігрантів, а з другого (з позиції освітнього мігранта) – як сукупність переміщень для досягнення мети міграції. Поряд з поняттям «освітня міграція» в експертному середовищі додатково використовують також терміни «академічна мобільність», «транскордонна освіта», «навчальна міграція», «еміграція через освіту», що характеризують процеси переміщення людини з метою досліджень та навчання.

У документах європейських країн з питань міжнародного співробітництва в освіті, у тому числі Міністерства освіти і науки України, в якості базового використовують поняття академічної

---

мобільності. «Академічна мобільність передбачає участь студентів у навчальному процесі іншого вищого навчального закладу (в Україні або за кордоном), проходження навчальної або виробничої практики, проведення наукових досліджень з можливістю перезарахування в установленому порядку освоєних навчальних дисциплін, практик тощо»[6]. У документах Болонського процесу, учасником якого з 2005 року є Україна, розрізняють два види академічної мобільності: вертикальну і горизонтальну. Вертикальну трактують як повне навчання студента у закордонному ЗВО, а горизонтальну – як навчання протягом обмеженого періоду.

Порівняння суті та сфери використання понятійного апарату дослідження процесів глобалізації у вищій освіті, дає підстави стверджувати, що спільним у поняттях освітньої міграції, транскордонної освіти та академічної мобільності є зміст відповідного процесу – здобуття людиною освіти певного рівня у кількох освітніх організаціях або поза межами регіону чи країни свого постійного проживання. Водночас, враховуючи той факт, що в умовах розвитку інформаційної економіки «освітні події індивідуальності виходять за межі шкіл та університетів» [7], а тому не обмежуються академічною мобільністю, можна стверджувати, що для позначення процесів соціальної мобільності у сфері освіти найбільш повним за змістом поняттям є «освітня міграція». Академічну мобільність та транскордонну освіту можна вважати основними інституційними формами освітньої міграції, оскільки перша передбачає переміщення між академічними установами, а друга – між країнами (у тому числі дистанційне) у процесі здобуття освіти.

Узагальнюючи сказане вище, відзначимо, що під освітньою міграцією слід розуміти сукупність переміщень людей з метою отримання освіти різного рівня та на різні терміни. Вона охоплює як внутрішні, так і зовнішні переміщення і завжди спрямована на отримання нових професійних або наукових компетенцій незалежно від перспектив подальшої міграції або повернення.

---

Структуру міжнародної освітньої міграції становлять кілька потоків переміщень:

1) навчальна імміграція, що охоплює переміщення з метою здобуття середньої, середньо-спеціальної і першої вищої освіти, а також різні канікулярні програми;

2) імміграція з метою отримання другої вищої та наступних ступенів освіти, наукового ступеня, проходження наукового стажування;

3) імміграція з метою професійного розвитку (навчання на мовних курсах, семінарах, тренінгах, програмах перепідготовки або сертифікації, тощо).

До причин, які спонукають отримувати освіту за кордоном, відносять престижний диплом та шанси отримати в перспективі більш високооплачувану роботу після навчання у закордонному ЗВО; більш високий рівень освіти за кордоном; можливість у майбутньому залишитись жити за кордоном; сучасну систему освіти у зарубіжних ЗВО; низький рівень політичної стабільності в українському суспільстві. Тобто поряд з позитивними наслідками освітньої міграції існує низка негативних, що обумовлює необхідність оптимізації цього процесу та його регулювання на загальнодержавному рівні, що особливо стає актуальним за ступенем наближення України до ЄС.

Так, за даними аналітичного центру CEDOS, який поки що єдиний проводив дослідження з освітньої міграції студентів з України до країн-сусідів та країн Європи, динаміка зростання кількості українців на навчанні в закордонних університетах з 2009 по 2015 роки склала 129%. У 2009 – 2010 н. р. кількість українців, що навчались за кордоном становила 26 063 осіб, то станом на 2014 – 2015 н. р. – 59 648 осіб. Серед країн, що користуються попитом в українських студентів, залишаються Польща, Німеччина, Росія, Канада, Італія, Чехія, США, Іспанія, Австрія, Франція та Угорщина.

Аналітики CEDOS наводять два випадки, за яких українські студенти від'їжджають на навчання закордон:

---

1. Можливості для навчання вдома обмежені, але віддача від освіти вдома висока, тому вони здобувають бажану освіту й повертаються додому.

2. Можливості для навчання вдома є, але віддача від освіти нижча, ніж в країні призначення, тому вони їдуть добувати освіту за кордон з намірами там залишитись на постійне проживання. При чому, доводять, що другий випадок переважає у мотивації українських студентів навчатись закордоном. Здебільшого студенти їдуть на навчання до країн, де висока якість вищої освіти, однак стверджувати, що цей фактор вирішальний, не можна. Студенти обирають ті країни, які близькі за мовною ознакою, де велика діаспора та власне присутній «ефект країни» – країни з високими витратами на освіту та високими потенційними доходами студентів.

У 2016/2017 навчальному році було 77 424 особи з українським громадянством, які навчались у закордонних університетах. Якщо врахувати, що в українських ЗВО (університети, академії та інститути усіх форм власності) на денних програмах тоді навчалось приблизно 900 тис. українців, то за кордоном навчалось близько 8% від загальної кількості тих, хто вчиться на денних програмах вищої освіти [8].

Серед європейських країн у вітчизняних освітніх мігрантів пріоритетними державами для навчання є Польща та Німеччина. Польща є єдиною країною, де українські громадяни складають найчисельнішу групу серед усіх іноземних студентів, а саме 37%. Протягом останніх років польські університети неабияк активізували свою роботу на українському освітньому ринку. Демографічна криза та відтік власної молоді за кордон спонукають шукати абітурієнтів в Україні, де географічна, мовна та культурна близькість лише сприяють цьому. За результатами минулого навчального року Польща вийшла на перше місце серед країн, які вибирали українці в пошуках кращої вищої освіти. Різноманіття стипендіальних програм, право безкоштовного навчання людям із польським корінням, лояльні умови вступу (визнання атестату) та прийнятні ціни вже декілька років схилили українців на користь польських ЗВО. Значний приплив українських студентів був

---

забезпечений перш за все широкою рекламною кампанією, яка ще більше захопила Центр та Схід України й була націлена одразу на випускників шкіл, а не лише бакалаврів.

Навчання в Німеччині приваблює для української молоді з цілої низки причин. По-перше, якість німецької освіти одна з найвищих у світі, а особливо в галузі техніки, економіки та природничих наук. Дипломи міжнародних відділень німецьких ЗВО високо цінуються роботодавцями багатьох країн Європи й США. По-друге, у Німеччині університет – це великий інфраструктурний комплекс, що включає мультимедійні класи, оцифровані бібліотеки, міжнародні культурні центри, спортивне обладнання та сучасні гуртожитки. По-третє, законодавство Німеччини дає змогу іноземним студентам влаштовуватися на рівних правах з німцями на роботу, отже, мінімізувати витрати на проживання. Студенти мають змогу працювати на підприємствах, де потрібні різноробочі або персонал з невисокою кваліфікацією. Також студент має можливість влаштуватися на оплачувану трудову практику за фахом [9].

Одним з основних чинників, який зазвичай приваблює іноземних студентів, є відсутність плати за навчання у державних вишах або ж її порівняно низький рівень. До країн, які пропонують саме такі умови, належать Німеччина, Чехія та частково Франція. У Франції, Німеччині іноземним студентам дають дозвіл на перебування в країні призначення протягом року для пошуку роботи.

Така політика здебільшого призводить до втрати інтелектуального потенціалу для країни походження, оскільки, працевлаштувавшись, колишні студенти залишаються на постійне проживання в іншій державі. Освітня міграція переростає у трудову міграцію, що породжує не лише демографічні та соціальні проблеми, а й економічні та нормативно-правові.

Важливим чинником освітньої еміграції є не лише привабливість іноземних вишів, але й стан національної освітньої системи, брак робочих місць для висококваліфікованих працівників, низькі інвестиції в наукові розробки та дослідження, відсутність інноваційного мислення.

---

Загалом, проаналізувавши все вище викладене, ми дійшли таких висновків: 1) освітня міграція має позитивні наслідки для України лише в разі отримання українськими громадянами якісної освіти за кордоном та їхнього повернення до України після закінчення навчання; 2) з боку країн-сусідів (переважно Польщі) спостерігається агресивна політика залучення української молоді для підтримки власної системи освіти з перспективою використання її як замісної робочої сили; 3) значна частина української молоді виїжджає на навчання за кордон з метою отримання доступу до ринку праці країн ЄС та подальшої еміграції; 4) відсутність офіційних статистичних даних про експорт та імпорт освітніх послуг в Україні є основною перешкодою в оцінці та попередженні ризиків масової втрати інтелектуального потенціалу внаслідок негативного сальдо освітньої міграції.

Для створення ефективної політики в галузі міграції законодавці повинні посилатися на точну та достовірну міграційну статистику, наукові дослідження, враховувати сучасний стан міграційних потоків. Національна міграційна політика повинна реалізовуватись на основі чітко скоординованої діяльності різних урядових структур, місцевої влади, соціальних партнерів, неурядових організацій.

Отже, державна політика у сфері освіти України за часів незалежності, на жаль, сприяє посиленню зовнішньої освітньої міграції, а відтік студентів на навчання за кордон збільшується щороку. Це призводить до зuboжіння інтелектуального потенціалу країни. Задля зменшення відтоку студенства з України доцільно було б удосконалити законодавство про освіту з урахуванням глобалістичних тенденцій, надати широку автономію закладам вищої освіти, створити більш дієві нормативно-правові підстави та економічні умови для співпраці з потенційними роботодавцями, розробити освітні програми з подальшим працевлаштуванням випускників. Окрім того слід перейняти досвід західних сусідів й створити сприятливі умови на нормативно-правовому, економічному та соціальному рівнях для компенсації міграційних втрат шляхом залучення іноземних студентів.

---

### Список використаних джерел:

1. Концепція державної міграційної політики, схвалена Указом Президента України від 30 травня 2011 року №622/2011 // Офіційний вісник України. 2011. № 42. Ст. 1714.

2. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 № 482-р // Офіційний вісник України. 2017 р., № 60, стор. 216, стаття 1837.

3. Петрова Т. Концепція державної міграційної політики України: цільова орієнтація і основні напрямки. К.: Н.-д. центр з пробл. зайнятості населення та ринку пр. та ін., 1996. 41 с.

4. Красняков Є. Державна освітня політика: сутність поняття, системність, історикополітичні аспекти. Віче: теорет. і громад.-політич. журн. 2011. № 20. С. 21–24.

5. Гринькевич О.С. Освітня міграція в Україні та світі: інституційне середовище та напрями державного регулювання. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2013. Вип. 3(101). С. 254–264.

6. Примірне положення про академічну мобільність студентів ВНЗ України. Затверджене Наказом МОНУ від 29.05.2013 р. №635. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0635729-13> (дата звернення: 02.12.2019).

7. Ефимов В. С. Высшее образование в России: вызовы XXI века. Университетское управление: практика и анализ. 2010. №4. URL: <http://www.umj.ru/index.php/pub/inside/1193> (дата звернення: 02.12.2019).

8. Стадний Є. Українське студентство за кордоном: дані до 2017/18 навчального року. Сайт аналітичного центру CEDOS. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainske-studentstvo-za-kordonom-dani-do-201718-navchalnoho-roku> (дата звернення: 03.12.2019).

9. Переваги навчання у Німеччині // Німецький центр (Charkiwer Deutsches Zentrum). URL: <http://dzentrum.com.ua/study/preimushhestva#obucheniya#v#germanii> (дата звернення: 03.12.2019).

---

*Іваницький Антон Вячеславович*  
*аспірант кафедри трудового права*  
*та права соціального забезпечення,*  
*юридичний факультет,*  
*Київський національний університет*  
*імені Тараса Шевченка*

## **ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ У ПОЛЬЩІ\***

Трудова міграція не є новим явищем для сучасного світу, воно відоме людству з давніх-давен. Водночас, сучасні міграційні процеси мають складний та багатогранний характер з огляду на глобалізаційні тенденції розвитку суспільства у XXI сторіччі. Саме тому забезпечення дотримання трудових прав працівників за кордоном повинно являти собою пріоритетний напрямок діяльності міграційної політики в Україні.

Останнім часом досить гостро постають проблеми трудової міграції українців, у першу чергу до країн ЄС. Статистичні дослідження трудової міграції в Україні використовують різну методологічну основу, що спричиняє розбіжності між їх результатами. Так чи інакше, задля повного та всебічного усвідомлення масштабів міграційних процесів варто звернути увагу на результати деяких досліджень. Опитування Державної служби статистики 2017 року, проведене в рамках 20 тисяч домогосподарств (за методологією Міжнародної організації праці) вказує на показник 1,3 млн. трудових мігрантів з України [1]. У той же час, даним дослідженням встановлено, що основною державою призначення для українських трудових мігрантів стала Республіка Польща (38,9%). Разом із тим, Центр економічної стратегії у 2017 році наводить оцінку в 4 млн. зовнішніх трудових мігрантів (при цьому одночасно за кордоном перебуває приблизно 2,6-2,7 млн. осіб, адже короткострокові та маятникові мігранти, котрі складають більшу половині міграційного

---

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»



---

поток, частину свого часу проводять в Україні), при цьому 40% з яких припадає саме на Польщу [2].

Наведені результати статистичних даних обумовлюють необхідність дослідження статусу та правового становища зовнішніх трудових мігрантів з України, при цьому доречно аналізувати найпоширеніші міграційні напрями у розрізі встановленого режиму робочого часу для таких працівників. Таким чином, предметом даного дослідження виступає режим робочого часу трудових мігрантів у Польській Республіці.

Україно-польські міграційні відносини обумовлюються низкою міждержавних, міжурядових та міжвідомчих договорів. В одному з перших таких договорів – Декларації про принципи та основні напрямки розвитку українсько-польських відносин від 13.10.1990 року [1] – сторони заявляють про своє прагнення до утвердження між ними, як суверенними державами, добросусідських відносин і підтримання та розвитку взаємовигідного співробітництва, що відповідають їхнім національним інтересам і не спрямовані проти третіх сторін.

Наступним міжнародним документом з питань україно-польських міграційних відносин став Договір між Україною і Республікою Польщею про добросусідство, дружні відносини і співробітництво від 18.05.1992 року [4]. Відповідно до ч. 1. ст. 7 договору, сторони сприятимуть взаємовигідному економічному співробітництву та здійснюватимуть відповідне міжнародно-правове регулювання в сфері пересування робочої сили, а також укладатимуть відповідні угоди в галузі економічного співробітництва. Таким чином, положеннями даного договору було закладено основу взаємодії України та Польщі у сфері міграційної політики.

Ще одним важливим договором щодо трудової міграції є Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16.02.1994 року [5]. Угода поширюється на громадян України і громадян Польщі, які постійно проживають на території відповідно України та Польщі і які: а) працюють у роботодавців на територію іншої країни, надалі іменовані

---

«працівники»; б) направлені на територію іншої країни з метою реалізації експортного будівництва та експортних послуг, надалі іменовані «контракти», укладених між суб'єктами господарської діяльності обох держав. Згідно з положеннями Угоди, умови праці для працівників, які працюють у роботодавців на територію іншої країни установлюються відповідно до трудового законодавства країни працевлаштування, а до працівників, направлених на територію іншої країни з метою реалізації експортного будівництва та експортних послуг, застосовується трудове законодавство країни, яка їх направляє. Додатково вводяться дозвільна система на працевлаштування, обмеження максимальної тривалості роботи працівників до 12 місяців та 2 років (у залежності від виду працевлаштування) та право на продовження максимальної тривалості роботи, соціальне страхування трудових мігрантів та ін.

До того ж, положення ряду галузевих міжнародних договорів сприяють розвитку міграційної політики між Україною та Польщею. До таких можемо віднести, наприклад, Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16.02.1994 року [6] та Угоду між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення від 18.05.2012 року [7], які закладають основи формування трудових відносин у системі ринкового господарства та вирішення проблем економічної міграції; декларують необхідність створення комплексу заходів щодо поліпшення умов та охорони праці а також забезпечення та регулювання процесів, пов'язаних з міграцією робочої сили; передбачають надання можливості трудовим мігрантам зберегти набуті згідно із законодавством приймаючої держави права на соціальне забезпечення після завершення трудової діяльності і повернення на Батьківщину.

Важливою складовою правового становища трудових мігрантів у Польщі є режим робочого часу, закріплений в актах трудового законодавства Польщі. Як зазначалося раніше, умови праці для працівник-мігрантів, які працюють у роботодавців на територію іншої країни установлюються відповідно до трудового законодавства країни

---

працевлаштування. У системі польського законодавства основним актом, що регулює трудові відносини є Трудовий кодекс Польщі (Ustawa Kodeks Pracy) від 26.06.1974 року [8] (далі – ТК Польщі), у якому й встановлюються, у тому числі й загальні засади режиму робочого часу трудових мігрантів.

ТК Польщі визначає права та обов'язки працівників та роботодавців. Відповідно, працівником визнається особа, яка працює на підставі трудового договору, призначення, обрання, номінації або трудового договору кооперативу. Ч. 1 ст. 29 ТК Польщі встановлює, що трудовий договір між роботодавцем та працівником повинен визначати сторони договору, тип договору, дату його укладення, а також умови праці, зокрема й тривалість робочого часу. Режиму робочого часу присвячений Розділ 6 ТК Польщі, який поділений на 7 Глав, що включають загальні положення, стандарти та загальну тривалість робочого часу, періоди відпочинку, системи та графіки робочого часу, понаднормові роботи, нічні роботи а також роботу в неділю та державні свята. Відповідно до ч. 1 ст. 128 ТК Польщі, робочий час – це час, коли працівник перебуває в розпорядженні роботодавця на робочому місці, або в будь-якому іншому місці, визначеному як місце виконання робіт. У свою чергу, максимальна тривалість робочого часу не може перевищувати 8 годин упродовж 24-годинного періоду і в загальному 40 годин у п'ятиденному робочому тижні у відповідному розрахунковому періоді, що не перевищує 4 місяців (з урахуванням певних винятків). Тижневий робочий час разом із понаднормовими годинами не повинен перевищувати в середньому 48 годин у відповідний розрахунковий період.

Значну увагу ТК Польщі приділяє правовому регулюванню понаднормових робіт а також відповідним компенсаційним виплатам. Відповідно до ч. 1 ст. 151 ТК Польщі понаднормовою роботою визнається робота, що виконується понад стандартного робочого часу, а також робота, виконана понад подовженого щоденного робочого часу, що виникає внаслідок прив'язки системи та графіку робочого часу працівника. Такі роботи дозволяються в наступних випадках: 1) там, де необхідно здійснити рятувальну операцію з метою захисту життя чи

---

здоров'я людини, для захисту власності або навколишнього середовища, чи для усунення аварії; 2) для задоволення особливих потреб роботодавця (за виключенням робіт, на яких перевищено максимально допустиму концентрацію та інтенсивність факторів, шкідливих для здоров'я людини). Кількість понаднормових годин, відпрацьованих для задоволення особливих потреб роботодавця, не може перевищувати 150 годин на один календарний рік.

За понаднормову роботу, крім регулярної заробітної плати, нараховується додаткова винагорода в наступному розмірі:

1) 100 відсотків винагороди за понаднормову роботу: а) вночі, б) у неділю та державні свята, в) у вихідний день, наданий працівникові в обмін на роботу в неділю або у святкові дні, відповідно до графіку робочого часу;

2) 50 відсотків винагороди за понаднормову роботу, що припадає на будь-який інший день.

До того ж, додаткова винагорода у розмірі 100 відсотків належить за кожен годину понаднормових робіт, що перевищують загальний тижневий стандартний робочий час у відповідному розрахунковому періоді. Додатково встановлюються компенсація понаднормових робіт у вигляді відпустки, компенсація понаднормових робіт, виконаних у вихідний день та ін.

Щодо роботи в нічний час, то згідно зі ст. 151-7 ТК Польщі, до такої роботи включаються будь-які 8 годин між 21 та 7 годинами доби. Разом із тим, працівник, графік робочого часу якого включає не менше 3-х нічних годин роботи за кожний 24-годинний період, або коли принаймні одна чверть його робочого часу в розрахунковий період припадає на ніч, вважається нічним працівником. Робочий час нічного працівника не може перевищувати 8 годин протягом 24-годинного періоду, якщо він виконує роботу, яка є особливо небезпечною або передбачає значні фізичні чи інтелектуальні зусилля. Така робота передбачає надбавку за кожен годину в розмірі 20 відсотків погодинної ставки, що застосовується до мінімальної заробітної плати.

---

Законодавець окремо врегульовує спеціальні режими робочого часу та окремі питання, присвячені правовому регулюванню робочого часу в Польщі. Зокрема, ТК Польщі містить у собі положення щодо: збалансованого робочого часу; режиму моніторингу обладнання; чергування; роботи позмінно; робочого часу працівників охорони, захисту та рятувальних служб; роботи в безперервному режимі; перерваного робочого часу; робочого часу на основі завдань; індивідуального графіку роботи; системи скороченого робочого тижня; системи роботи у вихідні дні; скороченого робочого часу; обліку робочого часу та ін.

Таким чином, можемо дійти висновку про те, що загальні засади режиму робочого часу трудових мігрантів в Польщі встановлюються ТК Польщі, як основним законодавчим актом у сфері правового регулювання трудових відносин та відносин праці. Правове становище трудових мігрантів у розрізі застосовуваного режиму робочого часу не має відрізнятися від становища працівників-громадян Польщі. На основі системного аналізу положень ТК Польщі у сфері робочого часу можемо стверджувати, що у порівнянні із вітчизняним законодавством, законодавство Польщі створює більш сприятливі умови трудової діяльності, наближені до європейських стандартів. Це й обумовлює активність міграційних процесів, адже кожен найманий працівник воліє реалізувати свій трудовий потенціал в середовищі та на умовах, найприйнятніших для задоволення власних потреб.

Найкращою міграційною політикою є, як відомо, успішна соціальна та економічна політика. Без покращання економічної ситуації та підвищення рівня життя людей протидіяти впливу населення за кордон неможливо. Попри це у рамках нинішніх можливостей держава має шукати відповіді на виклики міграції [9].

### **Список використаних джерел:**

1. Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження). Статистичний бюлетень. URL:[http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2017/bl/12/bl\\_ztm\\_2017.zip](http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/bl/12/bl_ztm_2017.zip)

- 
2. Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити. Аналітична записка. URL: <https://ces.org.ua/migration/>
  3. Декларація про принципи та основні напрямки розвитку українсько-польських відносин від 13.10.1990 р. Зібрання чинних міжнародних договорів України. 1990. №1. Ст. 105
  4. Договір між Україною і Республікою Польщею про добросусідство, дружні відносини і співробітництво від 18.05.1992 р. Офіційний вісник України. 2005. №13. Ст. 597
  5. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16.02.1994 р. Офіційний вісник України. 2007. №7. Ст. 265
  6. Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16.02.1994. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616\\_040](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_040)
  7. Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення від 18.05.2012 р. Офіційний вісник України. 2014. №4. Ст. 248
  8. The Polish Labour Code of 26 June 1974. URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=45181](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=45181)
  9. Сучасна міграція українців до Польщі та пов'язані з нею виклики. URL: [http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/migrats\\_Pol-fbd2a.pdf](http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/migrats_Pol-fbd2a.pdf)

---

*Кожевніков Віктор Олександрович*  
*аспірант кафедри публічного*  
*управління та адміністрування*  
*Київського національного*  
*торгівельно-економічного університету*

## **ДО ПИТАННЯ ПОШИРЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

Відкриття ринку праці Європейського Союзу посилило інтенсивність глобальної конкуренції за трудові ресурси України.

Закон України «Про захист економічної конкуренції» прямо не регламентує можливість поширення антимонопольно-конкурентного регулювання на трудові відносини. Хоча й відповідно до статті 4 Господарського кодексу України дія ГК України (який в тому числі визначає засади антимонопольного-регулювання) не поширюється на трудові відносини, Закон України «Про захист економічної конкуренції», що має вищу порівняно з ГК України юридичну силу, такого застереження не містить.

Міжнародна практика (зокрема, США та ЄС), як правило, відносить трудові відносини до предмету антимонопольно-конкурентного регулювання. Виключення становить непоширення антимонопольного законодавства на діяльність трудових некомерційних організацій (насамперед, профспілок), що відстоюють законні інтереси працівників, а також на колективні переговори роботодавців з робітниками (розділ 6 Закону Клейтона (США), розділ 43 Закону Канади «Про конкуренцію») [1].

*Зловживання домінуючим становищем (монопсонія роботодавця).*

Роботодавець-монопсоніст здатний зменшити заробітну плату нижче конкурентного рівня, знизити рівень зайнятості чи диктувати інші умови праці, що не могли б існувати за умови конкуренції. Як показують сучасні дослідження роботодавець може зловживати своєю монопсонічною владою навіть не будучи єдиним гравцем на відповідному ринку праці у відповідних професійних межах.

---

Як зазначають Ашенфелтер та Фарбер, один роботодавець на номінально конкурентному ринку праці може мати моносонічну владу над своєю робочою силою, за умови якщо працівники нестимуть витрати (у грошовій формі або моральні) на зміну місця роботи [2; с.3].

*Недобросовісна конкуренція.*

Дискусійною є можливість кваліфікації введення потенційних робітників в оману відповідно до статті 15-1 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції («Введення споживачів в оману»), наприклад, внаслідок розміщення недостовірної інформації щодо умов праці тощо.

Формально-юридичний аналіз статті 15-1 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» не дає підстав вважати робітників споживачами, адже праця не є товаром, роботою чи послугою яку пропонує суб'єкт господарювання в розумінні законодавства України про захист економічної конкуренції. Відповідно до розділу 6 Закону Клейтона в США праця людини також не є товаром чи предметом торгівлі.

Разом з тим, законодавство та правозастосування США більш широко розуміє суб'єктів, чиї інтереси захищає антимонопольне законодавство. Так, виконуючий обов'язки помічника Генерального прокурора США пан Гессен зазначив, що «Концентрація яка надає компанії ринкову владу знижувати зарплату суперечить закону, оскільки антимонопольне законодавство США захищає "учасників американської економіки" в цілому - не лише споживачів товарів і послуг» (2016) (курсив мій – Авт.) [1].

Погоджуючись з твердженням Гесса вважаємо, що суб'єктами захисту від недобросовісної конкуренції повинні бути не лише споживачі, але й усі інші учасники національної економіки, в тому числі найманні працівники.

*Антиконкурентні дії органів влади.*

Як свідчить практика монополії можуть виникати на ринку праці або звужувати чи створювати товарні ринки послуг, що підлягають антимонопольному регулюванню. Так, наприклад, в останній час,



---

широкого резонансу набула дискусія щодо існування адвокатської монополії.

З одного боку, зміна кола осіб, що може представляти інтереси в судах не є предметом антимонопольно-конкурентного регулювання. З іншого боку, така монополія однозначно впливає на функціонування ринку адвокатських послуг для державних органів та органів місцевого самоврядування (нового товарного ринку, що був запроваджений «адвокатською монополією»). «Адвокатська монополія» вже призвела до необхідності значного збільшення витрат з 1 січня 2020 року для представлення інтересів органів публічної адміністрації в судах.

Антиконкурентні дії органів влади, що спотворюють конкуренцію на ринках праці можуть полягати в регламентації діяльності окремих категорій працівників, якщо це чинить негативний вплив на конкуренцію серед працівників відповідної професії (зокрема, встановлення необґрунтованих вимог для кандидатів на заміщення вакантних посад певних категорій, документальні підтвердження окремих обставин, надання виключних прав на підготовку спеціалістів у відповідній галузі).

Антимонопольним комітетом України (далі – АМКУ) надаються рекомендації державним органам щодо встановлення прозорих правил підготовки фахівців у відповідних сферах; проведення іспитів, що надають доступ до спеціальності.

Так, 19.10.2017 АМКУ надано пропозиції Міністерству інфраструктури погоджувати порядок формування та вартість послуг філії «Дельта-лоцман» ДП «АМПУ» з тренажерної підготовки та стажування лоцманів як таких, що надаються єдиним суб'єктом.

9.11.2017 АМКУ схвалено пропозиції Кабінету Міністрів України щодо доручення зацікавленим органам влади розробити, погодити та подати в установленому чинним законодавством порядку на розгляд КМУ та/або прийняти нормативно-правовий акт, що визначатиме порядок проведення ліцензійних інтегрованих іспитів фахівців з вищою освітою напрямів підготовки «Медицина» і «Фармація», в якому, зокрема, визначити прозорі правила встановлення вартості : послуг з проведення ліцензійних інтегрованих іспитів.

---

### *Антиконкурентні узгоджені дії (картелі)*

Як свідчить правозастосовча практика органів з питань конкуренції держав-членів ЄС угоди між підприємцями щодо погодження рівня заробітної плати своїм працівникам можуть вважатися порушенням конкурентного законодавства у формі картельної змови та підлягати кваліфікації за статтею 101 (1) (а) Договору про функціонування Європейського Союзу та за відповідними нормами конкурентного законодавства держав-членів ЄС.

Так, наприклад, за законодавством Португалії такі дії можуть кваліфікуватися відповідно до статті 9 (1) (а) Закону Португалії «Про конкуренцію» та визнаватися узгодженими діями, які прямо або опосередковано фіксують ціни купівлі чи продажу або будь-які інші торгові умови [3].

Щодо зобов'язань учасників концентрації в сфері забезпечення зайнятості працівників, що звільняються

Економічна конкуренція не може функціонувати без жодних обмежень та державного втручання. «Невидима рука ринку» А. Сміта не здатна повною мірою забезпечити публічний інтерес.

Так, наприклад, в німецькому законодавстві та практиці розтлумачено поняття публічного інтересу, що виправдовує обмеження економічної конкуренції. До цієї категорії німецькі науковці, зокрема, відносять забезпечення технологічного прогресу, підтримку міжнародної конкурентоспроможності, забезпечення постачання енергоносіїв та забезпечення зайнятості та прав працівників [4].

Голова Федеральної торгової комісії США Джозеф Дж. Саймонс висловив стурбованість тим, що правозастосування США залишається занадто лояльним під час надання дозволів на концентрацію, які завдають шкоду робітникам.

Відповідно до Закону Бразилії про концентрацію у справі про злиття між Antarctica та Brahma учасниками концентрації розроблено та представлено працівникам, що підлягали звільненню у зв'язку з реструктуризацією, програми професійної перекваліфікації спрямовані на полегшення пошуку роботи [5; 49].

---

Хоча й відповідно до законодавства України обов'язок з пошуку роботи для звільнених внаслідок реорганізації працівників лежить на уповноважених державних органах (насамперед, Державна служба зайнятості України), проте покладення додаткових зобов'язань на учасників концентрації, зокрема, в сфері перепідготовки звільнених кадрів, сприятиме дієвому забезпеченню публічного інтересу в трудовій сфері, в тому числі зменшенню еміграції трудових ресурсів України.

Особливої актуальності це питання набуває в умовах роботизації виробничих процесів, яке призводить до вивільнення значної кількості робітників, в тому числі цілих галузей національної економіки.

За інформацією дослідників Оксфордського університету протягом 20 наступних років роботи монополізують значну кількість сфер економічної діяльності; замінять в США 47 % працівників, в Китаї – 77 %. Поглинання внаслідок концентрацій українських компаній іноземними суб'єктами господарювання, що вже активно застосовують роботизацію, можуть прискорити процес масової заміни робітників на роботів в Україні [6].

Саме тому, вважаємо, що захист прав працівників, що підлягають звільненню внаслідок концентрацій є суттєвим публічним інтересом, що потребує державного захисту.

*Щодо визначення меж професійних ринків для цілей антимонопольних розслідувань*

Під час розслідувань порушень у формі антиконкурентних узгоджених дій, зловживань монопольним (домінуючим) становищем, розгляду справ про концентрацію необхідне коректне визначення товарних та географічних меж товарного ринку (в розумінні Закону України «Про захист економічної конкуренції»).

Товарні межі ринку (в розумінні конкурентного законодавства) можуть охоплювати відповідну спеціальність, професію, кваліфікацію, що може бути визначена, зокрема, класифікатором професій. Географічні (територіальні) межі можуть бути визначені за загальними правилами, що встановлені Методикою визначення монопольного

---

(домінуючого) становища, затвердженою розпорядженням Антимонопольного комітету України № 49-р від 05.03.2002 (зі змінами).

Як зазначається в Керівних принципах США, "з точки зору антимонопольного законодавства, фірми, які конкурують за найм або утримання працівників, є конкурентами на ринку некваліфікованих робочих місць, незалежно від того, чи фірми виробляють однакові товари чи конкурують за надання однакових послуг» [7].

*Висновки.* Аналіз міжнародної практики свідчить про доречність включення до предмета антимонопольно-конкурентного регулювання відносин, що складаються під час конкуренції суб'єктів господарювання (в розумінні Закону України «Про захист економічної конкуренції») за найм та утримання робочої сили.

Вважаємо за доречне надавати у разі необхідності зобов'язання учасникам концентрацій щодо прийняття заходів спрямованих на працевлаштування звільнених працівників.

Пропонуємо викласти такі правові норми в законодавстві про захист економічної конкуренції щодо посилення захисту трудових прав працівників:

1. Законодавство про захист економічної конкуренції не поширюється на трудові відносини, окрім випадків коли порушеннями законодавства про захист економічної конкуренції нанесено шкоду працівникам, що здійснюють трудову діяльність, або такими діями обмежено конкуренцію працівників на відповідному ринку праці у відповідних професійних (товарних) та географічних (територіальних) межах;

2. В зобов'язаннях учасників концентрації, з метою задоволення публічних інтересів, вказуються заходи спрямовані на працевлаштування звільнених внаслідок концентрації працівників (за необхідності). Висновок про необхідність розробки програми працевлаштування / перекваліфікації звільнених внаслідок концентрації працівників надає уповноважений державний орган, що здійснює реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за зверненням Комітету, таких працівників або інших осіб

---

3. Відсутність програми працевлаштування, за наявності висновку Уповноваженого органу про необхідність такої програми та / або за умови, що концентрація негативно вплине на конкуренцію на ринок праці є підставою для відмови в наданні дозволу на концентрацію.

### **Список використаних джерел:**

1. Competition Issues in Labour Markets [Електронний ресурс] // OECD. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)43/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)43/en/pdf).

2. Ashenfelter, O., H. Farber and M. Ransom (2010), “Modern Models of Monopsony in Labor Markets: A Brief Survey”, IZA Discussion Paper , No. 4915, IZA, Bonn

3. Competition Issues in Labour Markets – Note by Portugal [Електронний ресурс] // OECD. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)47/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)47/en/pdf).

4. Public Interest Regimes in the European Union – differences and similarities in approach [Електронний ресурс] // EU Merger Working Group. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/competition/ecn/mwg\\_public\\_interest\\_regimes\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/competition/ecn/mwg_public_interest_regimes_en.pdf).

5. BRASIL. CADE. GUIA PRÁTICO DO CADE - A defesa da concorrência no Brasil, 2007.

6. ТОП-25 вымирающих профессий, в которых работы заменят людей [Електронний ресурс] // Страна.юа. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://strana.ua/articles/analysis/66544-top-25-vymirayushih-professij-v-kotoryh-lyudej-zamenyat-roboty.html>.

7. Hong Kong Competition Commission, Advisory Bulletin of 9 April 2018, Competition concerns regarding certain practices in the employment marketplace in relation to hiring and terms and conditions of employment, [https://www.compcomm.hk/en/media/press/files/20180409\\_Competition\\_Commission\\_Advisory\\_Bulletin\\_Eng.pdf](https://www.compcomm.hk/en/media/press/files/20180409_Competition_Commission_Advisory_Bulletin_Eng.pdf), p. 1.

---

*Костенніков Дмитро Михайлович*  
*начальник Управління державної*  
*міграційної служби в Сумській області*  
*здобувач кафедри економічної політики*  
*та менеджменту*  
*Харківського регіонального інституту*  
*державного управління*

## **ПУБЛІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІМІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ**

Сучасний етап міжнародних політико-економічних відносин характеризується високим рівнем їх глобалізації та консолідації, що призводить до вільного обігу ресурсів, капіталів, природним та невід'ємним атрибутом яких є явище трудової міграції. В умовах поступової інтеграції нашої держави у європейський простір, особливої актуальності набирає проблема імміграції кваліфікованої робочої сили, щорічне зростання якої порушує проблеми національних інтересів та національної безпеки загалом. Саме людські ресурси являють собою найбільш специфічний та найважливіший з усіх видів економічних ресурсів будь-якої держави, який охоплює професійні навички і знання, які можуть бути використані у трудовому процесі, вивчення низки взаємопов'язаних категорій має велике значення для оцінювання ринку праці й розроблення відповідної міграційної політики з метою державного впливу на процеси відтворення населення, його зайнятості та міграції.

Держава виступає єдиним та головним регулятором процесів та відносин, що виникають, тому для забезпечення національних інтересів саме державою має бути задіяно низку правових, економічних, організаційних, фінансових заходів. Державне (публічне) регулювання створює умови для діяльності суб'єктів та об'єктів управління в напрямі, який є бажаним для держави і за яким відбуватиметься розвиток системи управління в цілому [1, с. 276]. На сьогодні в умовах децентралізації в Україні, особливо важливу роль в механізмі державного регулювання

---

процесів трудової імміграції, відіграє розробка місцевих економічних та соціальних програм, що охоплюють саме умови і фактори певного регіону, місцевості для створення оптимальних умов подолання проблеми відтоку кваліфікованої робочої сили за межі нашої держави. Центральне місце в системі публічного регулювання трудової міграції на сьогодні належить Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року, головне спрямування якої полягає у забезпеченні ефективного державного управління міграційними процесами, підвищення рівня національної безпеки шляхом запобігання виникненню неконтрольованих міграційних процесів та ліквідації їхніх наслідків, узгодження національного законодавства у сфері міграції з міжнародними стандартами [5], а також Розпорядження Кабінету Міністрів України Про затвердження плану заходів на 2018-2021 роки щодо реалізації Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року [4].

На сьогодні науковці різних галузей посилюють свою увагу на проблематиці імміграції кваліфікованої робочої сили. Кваліфікована робоча сила виражає собою специфічно розвинуту здатність до праці, яка використовується людиною для виробництва матеріальних благ, створення інформації тощо. Серед науковців деякі називають ряд внутрішніх факторів, що породжують таку ситуацію, зокрема: неефективність політики держави (проблеми у формуванні національного ринку праці; тінізація зайнятості та оплати праці); суттєве зниження рівня добробуту населення; невідповідність між рівнем оплати праці та фактичною вартістю життя в Україні; суттєво нижчий рівень оплати праці в Україні, ніж у країнах працевлаштування; посилення негативних настроїв під час виборчих процесів і втрата перспективи до розвитку на території України та ін. [2]. Крім того, ще більш гострою проблемою сучасного етапу імміграції кваліфікованої робочої сили, В. А. Никифорак, С. І. Тодорюк, та І.М. Антохова, називають зміни у структурі трудової міграції з України, а саме: «збільшення обсягу довгострокової міграції; до міграції вдається більше чоловіків, що пов'язано не лише із потребами ринку праці країн призначення (будівництво, транспорт), а й виїздом за

---

кордон унаслідок воєнних дій на сході України; збільшується частка молоді, жінок, мешканців міст, вихідців із північної, центральної та східної України» [3].

Для науки державного управління важливого значення набувають такі аспекти дослідження проблеми імміграції кваліфікованої робочої сили з України: проблеми понятійного апарату, відсутність єдності розуміння термінології та недостатній рівень дослідження правової природи процесів імміграції робочої сили; вплив міграції кваліфікованої робочої сили на стан національної безпеки; державно-управлінські заходи боротьби з незаконною трудовою міграцією; вдосконалення статусу мігранта; дослідження залежності міграційних процесів від інших демографічних, соціально-економічних, політичних процесів в державі та суспільстві; пошук ефективної методології публічного регулювання процесів імміграції кваліфікованої робочої сили на основі принципів планування та прогнозування, а також розробка інших механізмів, головною характеристикою яких має бути ефективність та диференціація підбору організаційно-правових заходів.

Слід зазначити, що за роки незалежності, наша держава вперше постала перед проблемою протидії імміграції кваліфікованої робочої сили, тому виникають проблеми з розподілом компетенції між органами державної влади та місцевою владою, не зважаючи на законодавче, інституційне, фінансове, інформаційне, наукове та кадрове забезпечення міграційної політики держави.

Першоосновою для публічного регулювання у сфері протидії імміграції кваліфікованої робочої сили має бути виявлення та усунення тих факторів, що стали причиною зазначеного процесу. Серед них можна назвати такі: демографічні проблеми (рівень народжуваності, рівень смертності та середня тривалість життя; умови зайнятості (рівень зайнятості та рівень безробіття); економічні та житлові умови (добробут населення, заробітна плата, доступність житла, житлові умови); ефективність медичної реформи та стан системи охорони здоров'я (доступність медицини); умови інвестиційної діяльності в регіоні (рівень інвестицій, валовий дохід). З урахуванням цих факторів можна



---

забезпечити реально діючи механізми державного впливу на міграційні процеси, їх негативні наслідки, можлива розробка державних механізмів міграційної політики як на регіональному так і на загально державному рівні.

Перед Державною міграційною службою стоять ключові завдання з протидії імміграції кваліфікованої робочої сили з України. Метою цих завдань є повернення до України трудових мігрантів та процес їх реінтеграції. Важливу роль у цьому процесі відіграє зв'язок громадян зі своєю державою, рівень їх поінформованості про державні, політичні, суспільні процеси тощо. І ключовим у даному процесі є перспективи повернення, тобто можливості та умови, соціальні гарантії та послуги заради яких громадяни нашої держави готові повернутися до України. У подальшій перспективі державою розглядаються варіанти запровадження державної системи кредитування реемігрантів, які бажають відкрити власну справу, податкових пільг для тих, що вкладають зароблені за кордоном кошти у власну справу, а також заходів, спрямованих на підтримку адаптації дітей реемігрантів до української системи освіти, включаючи дистанційне навчання за українськими навчальними програмами, зокрема вивчення української мови за кордоном, після повернення - додаткові навчальні програми, спрямовані на полегшення навчання в Україні, сприяння доступу до проходження зовнішнього незалежного оцінювання. Успішне виконання цих завдань забезпечить якісно новий рівень протидії негативним формам трудової міграції з України та їх наслідкам для держави та українського суспільства.

### **Список використаних джерел:**

1. Дроздук Т. Поняття та зміст публічного регулювання ринку землі в Україні. Публічне право. № 4. 2015. С. 275-281.
2. Жибак М. М. Трудова міграція та її вплив на формування та ефективність використання трудового потенціалу сільських територій регіону. Ефективна економіка. № 12. 2013. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2551>.

---

3. Никифорак В. А., Тодорюк С. І., Антохова І. М. Трудова міграція за кордон у сучасних умовах трансформації

4. Про затвердження плану заходів на 2018-2021 роки щодо реалізації Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.08.2019 р. № 602-р.

5. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 482-р.

*Костюченко Олена Євгенівна*  
*доктор юридичних наук, доцент,*  
*професор кафедри цивільного права та процесу,*  
*Університету державної фіскальної служби України*

## **ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ЯК РЕЗУЛЬТАТ НЕЗАХИЩЕНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

Останнім часом трудова міграція з України набула загрозливого для держави масштабу. Виїзд працездатного населення України в інші держави світу з метою реалізації здібностей до праці знижує трудовий потенціал держави в цілому. Однією з причин цього негативного явища є нереалізованості соціального призначення трудового права в Україні. Відсутність політичної визначеності подальшого розвитку відносин у сфері праці та трудового законодавства доводить необхідність посилення ролі держави у формуванні сучасних цивілізованих, демократичних, справедливих, гуманних підходів до вирішення цих проблем. Шляхом їх вирішення передусім є державна політика, яка має пронизувати всі відносини та їхню організацію у сфері несамостійної праці. Трудова міграція працездатного населення за межі держави також підживлюється незахищеністю соціально-трудова прав працівників в Україні. Практика

---

показує, що навіть судові рішення на користь працівника не гарантує відновлення порушеного трудового права, бо судові рішення не завжди виконуються. В контексті чого погоджуємося з твердженням про те, що «розроблення ефективних механізмів виконання рішень судів має стати пріоритетним завданням для держави в найближчий час» [1]. Наведене свідчить, що держава повинна переглянути свою роль, що відведена їй в статусі суб'єкта трудового права.

Як ідеологічна основа реалізації соціального призначення трудового права державна політика має спрямовуватися на вирішення актуальних соціально-економічних проблем працівників – найбільш численної групи з-поміж інших суб'єктів трудового права. Перегляду потребує розуміння винагороди за працю, яка є не тільки грошовим забезпеченням життєдіяльності працівника як біологічної істоти, а й має бути способом задоволення його соціально-економічних і духовних потреб через доступ до соціальних благ. Політика держави у сфері праці має набути соціальних рис не лише через загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а й через вжиття цільових заходів, спрямованих на досягнення добробуту, розвиток населення й соціальний прогрес, як це визначено у міжнародних актах. Якість трудового життя працівників не вимірюється виключно економічними показниками, важливими також є здоров'я, освіта і можливості реалізації здібностей та творчих і професійних навичок.

Вітчизняна державна політика у сфері праці має звільнитися від волевиявлення конкретних політичних діячів і розвиватися з орієнтацією на конкретні цілі. Це пояснюється тим, що відносини у сфері праці за будь-якого політичного режиму і влади виступають рушійною силою розвитку держави. Поєднання потреб людей праці з потребами громади та їхня цільова орієнтація на єдині цілі це основна вимога державної політики. Соціальна політика як явище має стати фундаментом для розвитку не лише держави та її регіонів, а й підприємств, установ, організацій. І за жодних умов такий розвиток не повинен досягатися шляхом звуження чи утиску соціально-трудова прав працівників. Проведення бізнесу із залученням працівників також має

---

підпорядковуватися соціальним цілям. Тільки за таких умов концепція «гідної праці» в Україні набуде конкретизованого характеру.

Свобода, справедливість і гуманізм – триада принципів права, без яких розвивати відносини у сфері праці в глобалізованому світі неможливо. Порушення цих принципів призводить до відмови громадян займатися суспільно корисною працею, як це і спостерігається в Україні. Трудове право є правом соціальним, і тому його норми повинні захищати працівника. Саме формування, становлення і розвиток трудового права вказує на його правову природу, де головною метою є правове забезпечення охорони і захисту прав працівника в умовах його економічної нерівності з роботодавцем. Реалізація громадянами своїх здібностей до праці в Україні має надавати їм можливість власною працею забезпечити собі та членам своєї родини гідне життя, саме життя, а не існування. Положення ст. 48 Конституції України проте, що «кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло» [2] повинні мати ефективний механізм забезпечення, зокрема і у правовідносинах в яких реалізується право на працю.

Необхідно відмовитися від сухого цифрового підходу у визначенні добробуту громадян тільки з розрахунку прожиткового мінімуму. Доступність соціальних благ, і особливо для працівників, є шляхом розв'язання низки соціально-економічних проблем в Україні. Діяльність держави із забезпечення реалізації соціально-трудова прав та інтересів працівників є не її правом, а обов'язком, який впливає з низки міжнародних норм та Конституції України. Визнані фундаментальні соціальні права працівників мають забезпечуватися державою не шляхом декларування в нормативних актах, а реальними кроками щодо їх реалізації. Оновлення державної політики у сфері праці на основі міжнародних актів та європейського законодавства потребує перегляду цілей такої політики. Наприклад, у Франції порушення трудових прав і умов праці всупереч людській гідності передбачає кримінальну відповідальність, а виявлення фактів таких порушень покладено на державу [3]. На відміну від Франції в Україні держава в статусі

---

роботодавця подекуди порушує трудові права працівників чим показує приклад іншим роботодавцям.

Гідне трудове життя працівників є першоосновою сталого розвитку держави та протидії трудовій міграції, а правові засоби тут мають відігравати ключову роль. Наприклад, прийняття Закону «Про соціально-економічний розвиток України» відкриє шлях до цільової орієнтації суб'єктів трудового права на соціально значущі цілі. Уведення обов'язку капіталізації прибутку роботодавців, зокрема в інтелектуальний капітал, може значно підвищити якість умов праці і створить реальну економічну базу для професійного розвитку працівників. Охорона здоров'я повинна розвиватися через державно-приватне партнерство із залученням роботодавців. Для цього повною мірою необхідно застосувати правові можливості колективних договорів і угод. Також важливим є те, що нагляд і контроль як противага свавіллю роботодавців у сфері праці мають набути нового значення, і у цьому аспекті доцільно перейняти досвід Польщі [4], а також необхідно посилити контроль за виконанням зобов'язань сторін, закріплених у актах соціального партнерства.

Отже, протидія безконтрольній трудовій міграції населення України за межі держави має бути подолана шляхом підвищення рівня захищеності соціально-трудова прав працівників в Україні. Держава зобов'язана переглянути свою політику у сфері праці, і йти шляхом охорони і захисту соціально-трудова прав працівників. Держава не має права самоусунутися від правового регулювання соціально-трудова відносин законодавством. В умовах нерозвиненості соціально-партнерських відносин в Україні основні соціально-трудова права працівників повинні закріплюватися законом. Забезпечення дотримання і виконання приписів трудового законодавства роботодавцями прямий обов'язок держави. Трудове право є природним правом, водночас воно є соціальним, і головне, воно виникло задля захисту економічного слабшої сторони трудового договору від свавілля роботодавця.

---

### Список використаних джерел:

1. Україна в боргах: чому невиконання судових рішень залишається системною проблемою. Судебно-юридическая газета. 30.01.2019 р. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/134362-ukrayina-v-borgakh-chomu-nevikonannya-sudovikh-rishen-zalishayetsya-sistemnoyu-problemoyu>
2. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Code du travail. Version consolidée au 11 novembre 2019. République française. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20191210>
4. О Раѣствовеј Инспекци Працу : Устава з дня 13 kwietnia 2007 р. // Dziennik Ustaw. 2007. № 89. Р. 5389-5414.

***Крижевський Антон Васильович***

*кандидат історичних наук,  
асистент кафедри історії права та держави,  
юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

### **ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ПІСЛЯ ЗДОБУТТЯ НЕЗАЛЕЖНОСТІ (90-ті роки ХХ ст.)\***

Міграційна доктрина радянської доби як система офіційних поглядів і положень та як керівний політичний принцип ґрунтувалась на паспортній системі, а не на економічній політиці та правах і свободах людини. З початком розпаду СРСР тодішня міграційна доктрина вичерпала себе, її ідеологічні та політичні постулати втратили сенс й силу. Початок 1990-х років став часом усвідомлення глибини й швидкості

---

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

---

змін, їхньої необоротності й переломним моментом у розвитку міграційної політики країни. Новітні міграційні практики в їхніх різноманітних проявах потребували нестандартних управлінських рішень, підсилених законодавчими ініціативами, фінансовими ін'єкціями, політичною волею нового керівництва країни. Молодій державі потрібна було нова міграційна доктрина.

Формування міграційної політики України почалося після здобуття незалежності в складних умовах перехідного періоду та за відсутності досвіду, кадрів і ресурсів. Орієнтирами нової міграційної політики стають основоположні цінності демократичних держав: права людини, громадянські свободи, верховенство права. Події тих часів є вкрай важливими для розуміння сучасної міграційної політики держави, оскільки саме тоді було закладено її підвалини, вироблено основоположні принципи.

Питанням державного регулювання міграційних процесів в незалежній Україні займалися такі дослідники, як: М. Денисенко, В. Іонцев, Е. Лібанова, О. Малиновська, В. Моїсеєнко, В. Переведенцев, О. Позняк, І. Прибиткова, О. Пуригіна, Т. Регент, Л. Рибаківський, Ю. Римаренко, С. Сардак, О. Хомра, Б. Хорєв та ін.

Розробка нової міграційної доктрини розпочалася з Декларації про державний суверенітет України від 16 липня 1990 року [1], яка започаткувала правове регулювання міграційних питань. У перші роки незалежності в розробленні міграційної політики було досягнуто очевидних успіхів, зокрема, ухвалено декілька нормативно-правових актів щодо регулювання міграційних процесів. Закон України «Про громадянство України» від 8 жовтня 1991 року [2] надав можливість вихідцям з України та їхнім нащадкам набути громадянство України у спрощеному порядку, що сприяло репатріаційним процесам.

Подібне значення для становлення міграційної політики мав і Закон України «Про національні меншини в Україні» від 25 червня 1992 року [3], який не лише враховував специфіку етнонаціонального розвитку України, а й міжнародний досвід регулювання міжнаціональних взаємовідносин.

---

У 1993 році постановою Верховної Ради України «Про проект Закону України про біженців» від 21 квітня 1993 року було доручено комісіям Верховної Ради України разом з Кабінетом Міністрів України не тільки доопрацювати проект Закону України «Про біженців», а й прискорити подання до Верховної Ради України з метою одночасного розгляду проектів Законів України про виїзд громадян України та їх в'їзд в Україну, про міграцію, про правовий статус іноземних громадян в Україні [4, с. 56].

Закон України «Про біженців» [5] відповідав змісту Женевської конвенції ООН про статус біженців 1951 р. і став одним із перших подібних законодавчих актів на пострадянському просторі. Закон України «Про правовий статус іноземців» (1994) [6] став базовим у правовому регулюванні перебування іноземців в Україні, їхнього правового статусу, запобігання нелегальній міграції. Свободу виїзду за кордон та повернення в Україну гарантував громадянам Закон України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» (1994) [7].

Водночас було створено спеціальні органи, які займалися питаннями регулювання міграції – Комітет у справах національностей при Кабінеті Міністрів України та Комісія у справах біженців при Кабінеті Міністрів України. В 1993 році Указом Президента України на базі Комітету у справах національностей при кабміні було створено Міністерство України у справах національностей та міграції, на яке було покладено функції з розробки й забезпечення реалізації державної політики у сфері національних відносин та міграції.

22 червня 1994 року Кабінет Міністрів України, за поданням Міністерства у справах національностей та міграції, прийняв постанову «Про створення органів міграційної служби в Україні», а для безпосереднього керівництва ними у структурі Міністерства було утворено Департамент міграції. Так було створено органи міграційної служби на місцях, при обласних адміністраціях, які перебували у подвійному підпорядкуванні Міністерства та місцевої влади.



---

Зазначимо, що Міністерство України у справах національностей та міграції неодноразово реорганізовували впродовж 1994-2001 рр. Таким чином, регулювання міграційних процесів набуває вигляд формалізованого, упорядкованого процесу з визначеною структурою відносин. Хоча, саме створення Міністерства України у справах національностей та міграції свідчить лише про початкову форму інституціоналізації державної міграційної політики, тому що на цьому етапі ще була відсутня нормативна база, що регулювала б функціонування Міністерства.

Оскільки міграції також мають міжнародний характер, то в перші роки незалежності Україна почала активно брати участь у міжнародному співробітництві у цій сфері. В Україні з'явилися представництва Верховного комісара ООН у справах біженців та Міжнародної організації з міграції. Кабінетом Міністрів було підписано угоди про співпрацю з цими міжнародними організаціями, діяльність яких в Україні була спрямована як на надання безпосередньої допомоги мігрантам та біженцям, так і на сприяння у розбудові державної міграційної політики. Було досягнуто домовленостей щодо правового регулювання міграційних процесів на теренах колишнього СРСР, де переміщення населення на той час були не лише наймасштабнішими, але й супроводжувалися численними проблемами, викликаними розпадом раніше єдиної держави [8, с. 402-403].

Правове регулювання трудової міграції та її соціальних аспектів було здійснено в угоді країн СНД «Про співробітництво у сфері трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів», укладеної 15 квітня 1994 р. В угоді було врегульовано процес визнання документів про освіту без спеціальної процедури легалізації та кваліфікацію працівників-мігрантів, погоджено недопущення подвійного оподаткування їхніх заробітків та можливості переказів зароблених коштів і вивозу майна. Окрім того, було визначено, що соціальне страхування та соціальне забезпечення працівників-мігрантів здійснюються відповідно до законодавства країни працевлаштування.

---

Також правове регулювання трудової міграції було деталізовано в низці двосторонніх угод, укладених Україною з Азербайджаном, Білоруссю, Вірменією, Молдовою, Російською Федерацією. В них переважно врегульовано також порядок відшкодування, заподіяної працівнику шкоди, внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, відповідальність за що несе країна, на території якої стався страховий випадок.

У 1993–1996 рр. було підписано також угоди про працевлаштування з деякими європейськими країнами: Польщею [9], Чехією [10], Словаччиною [11] (останні дві денонсовано), Литвою [12], Латвією [13]. В умовах розгортання масової трудової міграції важливого значення набули домовленості про соціальне та пенсійне страхування, укладені Україною в цей період з Естонією [14], Латвією [15], Іспанією [16].

Базові принципи, які були сформульовані під час розроблення перших в Україні нормативно-правових актів з регулювання міграційних процесів, знайшли свій розвиток та втілення в Конституції України [17]. В ст. 33 Основного Закону чітко йдеться про право кожного на свободу пересування та вибір місця проживання, вільний перетин кордону. В Конституції держава гарантувала захист громадянам, які перебували за кордоном, тобто брала на себе зобов'язання піклуватися про працівників-мігрантів. Разом із тим вона проголосила, що громадянин України не може бути позбавлений громадянства, як і права змінити громадянство. В Конституції зазначалося, що іноземці, які на законних підставах перебувають в Україні, користуються такими ж правами і мають такі самі обов'язки, що й її громадяни, за винятком випадків, передбачених законом. Згідно зі ст. 25, іноземці могли отримати в Україні притулок в порядку, встановленому законом.

Важливою для міграційної політики держави була ст. 92, де говорилося, що питання «громадянства..., статус іноземців та осіб без громадянства», а також, що «засади регулювання демографічних та міграційних процесів» визначаються виключно законами. Ця норма означала відмову від радянської практики регулювання в'їзду/виїзду за допомогою відомчих інструкцій. Стаття 138 передбачала розроблення

---

державних програм з метою облаштування колишніх депортованих осіб, які повернулися в Україні.

В 1997 р. було здійснено першу спробу концептуального оформлення міграційної політики. На основі напрацювань попередніх років, Президент України видав указ, яким затверджувалися головні напрями соціального розвитку держави. Документ містив розділ, присвячений міграційній політиці [18]. У ньому йшлося про її основні принципи: вільний виїзд з України і в'їзд в Україну громадян України; рівність перед законом іноземців, осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, та громадян України; диференційований підхід до різних категорій мігрантів відповідно до інтересів держави, національного законодавства та міжнародних зобов'язань України. Указ визначив напрями міграційної політики держави: сприяння репатріації, повернення депортованих, допомога біженцям та шукачам притулку, регулювання імміграції в Україну іноземців та осіб без громадянства. Також в Указі було сформульовано конкретні завдання щодо удосконалення міграційної політики. Наголошувалося на необхідності створення умов для набуття громадянства України репатріантами, відновлення прав і гарантій депортованих, розроблення відповідних державних програм, укладення міждержавних угод з метою захисту інтересів мігрантів, регулювання імміграції за допомогою диференційованих квот, запобігання нелегальній міграції, продовження міжнародної співпраці у сфері міграції з міжнародними організаціями тощо.

Таким чином, вже на кінець 1990-х років основи міграційної політики України в цілому були сформовані. На відміну від радянської доктрини, в незалежній Україні сфера переміщень населення значно лібералізувалася. Було розроблено правовий механізм регулювання міграцій і створено інституційний механізм реалізації державної міграційної політики. Разом із тим у законодавстві залишалися серйозні прогалини, а повноцінної міграційної служби створено не було. Усе це зумовило необхідність вдосконалення законодавства та адміністративної практики у сфері міграції. Впродовж першого десятиліття після здобуття

---

незалежності, міграційна політика України формувалася в рамках загального курсу на демократизацію суспільного життя її цілі були чіткі й зрозумілі. На початку XXI їх було в цілому досягнуто, однак постало питання щодо стратегічного напрямку подальшого розвитку міграційної політики, а його вирішення тривало ціле десятиліття, до проголошення курсу на євроінтеграцію.

### **Список використаних джерел:**

1. Декларація про державний суверенітет України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/55-12> (дата звернення: 29.09.2019).
2. Про громадянство України: Закон України від 08 жовтня 1991 р. №1636-XII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1636-12> (дата звернення: 29.09.2019)
3. Про національні меншини в Україні: Закон України від 25.06.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2494-12> (дата звернення: 29.09.2019).
4. Малиновська О.А. Міграція та міграційна політики: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2010. 304 с.
5. Про біженців: Закон України від 24 грудня 1993 р. № 3818-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3818-12> (дата звернення: 29.09.2019).
6. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 4 лютого 1994 р. N 3930-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3929-12> (дата звернення: 29.09.2019).
7. Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України: Закон України від 21 січня 1994 р. № 3857-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3857-12> (дата звернення: 30.09.2019).
8. Малиновська О. А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : [монографія]. Київ: НІСД, 2018. 471 с.
9. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616\\_026](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_026) (дата звернення: 29.09.2019).

---

10. Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203\\_684](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203_684) (дата звернення: 29.09.2019).

11. Угода між Урядом України та Урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/703\\_003](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/703_003) (дата звернення: 29.09.2019).

12. Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 28.03.1995. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440\\_021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440_021) (дата звернення: 29.09.2019).

13. Угода між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав від 21.11.1995. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428\\_016](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428_016) (дата звернення: 29.09.2019).

14. Договір між Урядом України і Урядом Естонської Республіки про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 20 лютого 1997 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/233\\_002](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/233_002) (дата звернення: 29.09.2019).

15. Договір між Україною і Латвійською Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 26 лютого 1998 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428_010) (дата звернення: 29.09.2019).

16. Угода між Україною і Королівством Іспанія про соціальне забезпечення громадян від 7 жовтня 1996 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/724\\_005](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/724_005) (дата звернення: 29.09.2019).

17. Конституція України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 29.09.2019)

18. Про основні напрями соціальної політики на 1997–2000 роки: Указ Президента України від 18 жовтня 1997 р. № 1167. Збірник указів Президента України. 1997. Вип. 4. С. 44.

---

**Кузнєцов К.О.**  
*студент Харківського національного  
університету імені В.Н. Каразіна*

## **ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ УКРАЇНЦІВ**

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що найбільш масовим і значущим для України міграційним потоком є трудова міграція громадян за кордон. Завдяки отриманій за часів незалежності свободі пересування в умовах непростих економічних обставин, низьких заробітних плат робота за кордоном стала для багатьох українців стратегією виживання та підвищення добробуту своїх сімей. Вона є потужним соціальним амортизатором, чинником зменшення бідності, напруги на ринку праці, джерелом значних валютних надходжень, але, водночас, несе ризики втрати частини необхідного для розвитку країни трудового та інтелектуального потенціалу [1; с. 2].

Необхідно зрозуміти в які країни ЄС емігрують українці. Це нам допоможе зробити таблиця 1.

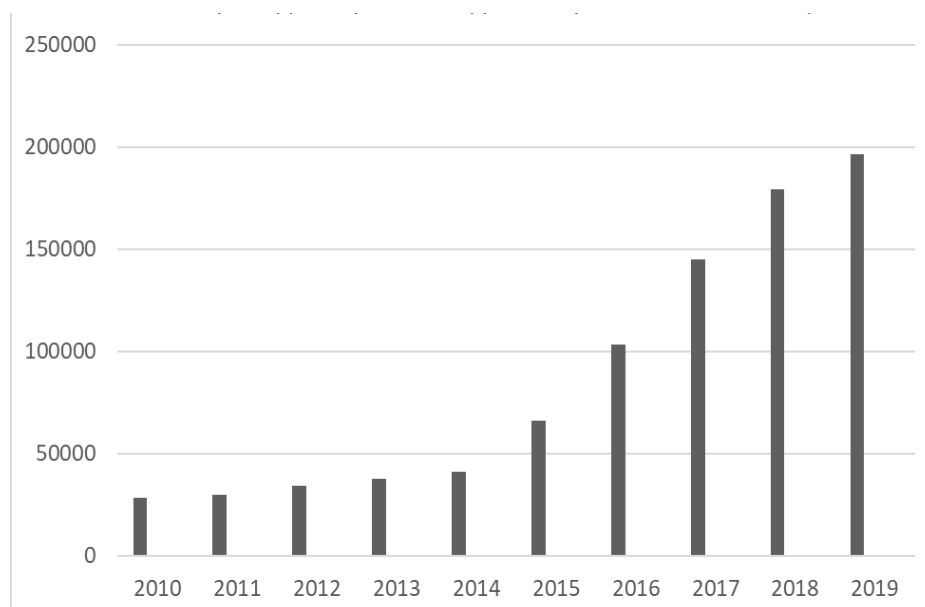
**Таблиця 1**

### **Країни ЄС, в які найбільше емігрують українці**

| Країна    | Кількість (чол.) |
|-----------|------------------|
| Польща    | 1 200 000        |
| Італія    | 231 000          |
| Німеччина | 230 000          |
| Чехія     | 194 000          |
| Угорщина  | 40 000           |

Можемо побачити, що саме до Польщі українці емігрують в дуже великій кількості, тому особливості трудової еміграції українців буде логічно розглянути саме на прикладі цієї країни.

Насправді, на даний момент існує дуже багато українців, які вже отримали вид на проживання в Польщі, саме це нам демонструє рисунок 1.



**Рис. 1. Число громадян України з видом на проживання в Польщі**

В останні роки змінилась як структура, так і географія української трудової міграції. До 2013 року до Польщі їхали переважно жінки (67 відсотків) і люди старше 36 років (71 відсоток). Починаючи від 2014 року, стало більше чоловіків (58 відсотків) і молодих людей віком від 18 до 35 років (65 відсотків). У 2018 році українці, що працюють за кордоном, відправили додому - у перерахунку - 10,9 мільярда доларів, що складає 8,3 відсотка українського ВВП. У 2019-му, за прогнозами, ця сума збільшиться до 12,2 мільярда. При цьому з Польщі грошовий потік з кожним роком збільшується (1,3 мільярда у 2015-му, два - у 2016-му, 3,1 - у 2017-му), а з Росії став майже втричі меншим, ніж із Польщі (1,8 мільярда у 2015-му, 1,4 - у 2016-му, 1,3 - у 2017-му).

У Польщі українців приваблює не тільки зарплата. Ця країна сама пережила роки масової еміграції - до Німеччини, Великобританії та інших країн ЄС виїхало близько двох мільйонів поляків. Тепер економіка Польщі зростає, безробіття тут, як і в Чехії або Угорщині, перебуває на рекордно низькому рівні, робочих рук бракує. Місце поляків, що поїхали, тепер займають українські трудові мігранти.

---

Користь від масової трудової міграції українців до Польщі та інших країн ЄС бачать у деяких аспектах. Один з них - збільшення рівня життя самих мігрантів та їхніх рідних, які залишились вдома. Отримані від заробітчан кошти їхні сім'ї, витрачають, зокрема, на споживання (31,7 відсотка), будівництво або придбання житла (19,4 відсотка), лікування (8,7 відсотка), лікування дітей (6,9 відсотка). Таким чином, українські трудові мігранти хоч і працюють за кордоном, але все рівно сприяють зростанню внутрішньоукраїнського споживання, що йде на користь вітчизняній економіці [2].

Переселенські зрушення залежать від таких типових явищ, як економічні цикли, рух інвестицій, стан зайнятості та безробіття тощо.

До економічних причин міжнародної трудової міграції належать:

- нерівномірність економічного розвитку країн;
- прискорення інтернаціоналізації виробництва;
- нерівномірність процесів накопичення капіталу у різних країнах;
- зміни у розміщенні виробництва;
- кон'юнктура ринків праці та структура зайнятості;
- суттєва різниця в оплаті однакової за кількісними і якісними показниками праці в різних країнах.

В Україні точні дані про обсяги, структуру, напрями міграційних переміщень населення відсутні. Причиною цьому є тривале зволікання з проведенням демографічного перепису (останній проводився в 2001 році), відсутність стимулів до належного ведення реєстраційної статистики, складності з організацією збору даних про трудових мігрантів, їх працевлаштування, доходи, тривалість поїздок тощо. Огляд доступних джерел про обсяги сучасної української трудової міграції дає змогу отримати наступну картину.

1) Загальна кількість трудових мігрантів:

- 5,9 млн осіб (Звіт з міграції спеціальної комісії ООН за 2017 р.);
- 4 млн осіб (16% населення країни) – дані Центру економічної стратегії (за 2017р.) [3].

2) Чисельність українців, які одночасно працюють за межами країни, становить (з числа тих, хто сплачує податки в Україні):



- 3 млн осіб (за даними ІДСД НАНУ) [4];
- 2,6–2,7 млн осіб (за даними Центру економічної стратегії).

3) За період 15 років (2002–2017 рр.) 6,3 млн осіб виїхало з України і не повернулося (3 млн виїхало через західний кордон, 3,2 млн осіб – через східний) [5].

4) Тривалість роботи за кордоном переважної більшості українських заробітчан, які повернулися до України, не перевищує одного року (29% – працювали понад рік, 14% – кілька років).

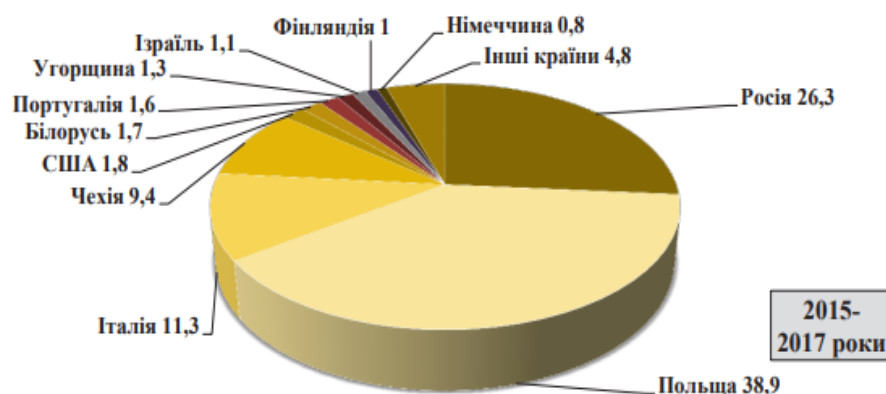
5) Кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) внаслідок конфлікту на Донбасі складає 1,6 млн осіб. Структура зайнятості ВПО в Україні:

- 9 % економічно активного населення (прогноз зростання на найближчий період – 50 %);

- 20 % – офіційно працевлаштовані, інші працюють за усними угодами або вважають себе самозайнятими.

Завдяки рисунку 2 ми можемо побачити країни призначення українських трудових мігрантів (за результатами аналізу даних МОМ та Держстату України).

Можна додати, що дані, які маються на 2018 рік свідчать про збільшення частки мігрантів з України до Польщі та зменшення частки мігрантів з України до Росії.



**Рис. 2. Основні країни призначення українських трудових мігрантів в 2015-2017 роках [6]**

---

Дуже важливо розвивати ІТ-індустрію, адже спостерігається «відтік мізків» і в цій сфері. Експерти попереджають, що Україна насичена численними викликами розвитку ІТ-індустрії. Так, у рейтингу рівня витрат на ІТ-сектор та залежності від цього рівня економічного розвитку держава займає одне з останніх місць серед країн з ІТ-сектором (\$32,2 ВВП на особу). Розвиток вітчизняного ІТ-ринку демонструє односторонні тренди. Низький рівень споживання ІТ в Україні є одночасно наслідком та причиною низького рівня добробуту громадян (саме сировинна, а не технологічна основа економіки зумовлює відставання у темпах розвитку від розвинених країн). Обсяг внутрішнього ІТ-ринку становить 1,1 млрд \$ США – проти 3 млрд \$ США в Індії і 7,1 млрд \$ США – у Великій Британії. Причому йдеться не про так зване «залізо» (hardware) чи створення готового програмного забезпечення (packaged software), а лише одного сегменту – аутсорсингу. На ринку експорту ІТ-послуг Україна наразі у 5 разів скромніша від Польщі (3,2 млрд \$ США проти 16,3 млрд \$ США). Якщо подивитися на загальний ІТ-ринок України, то він зростає за усіма трьома сегментами: ринку «заліза»; ринку готового програмного забезпечення (ПЗ); ринку послуг. У територіальному розрізі структура ІТ-ринку дуже неоднорідна. Головні споживачі ІТ-послуг на внутрішньому ринку – найбільші промислові регіони України. Частка регіону у споживанні ІТ-послуг найбільша у м.Київ (17% усього продукту), далі йдуть Дніпропетровська область (8%), Харківська, Одеська і Львівська області (по 6%). Ще по 5% – Київська та Запорізька області. Вінницька область – 4 %. Решта області демонструють споживання ІТ-послуг на рівні 2-3 %.

Цікавою є інформація про міграційні настрої представників ІТ-професій, оприлюднена експертами та журналістами каналу «НВ» [8]. Навіть доволі загальне опитування профільних інтернет-ресурсів дало змогу дізнатися, що «серед підписників українського сайту dou.ua такими, які уже виїхали за кордон є 4% осіб, ще 9% активно готуються до виїзду, 43% про це думають. Серед країн призначення Польща – 26% опитаних, Німеччина – 19%, США – 13%. Лише менше 2% повернулося на батьківщину після роботи за кордоном, бо там не сподобалося»

---

Загалом більшість визнає, що повертатися не збирається, хоча це кваліфіковані спеціалісти, молоді за віком люди. Принциповою рисою, яка відрізняє представників ІТ-сектору від інших трудових мігрантів, не є фінансові можливості. В Україні, особи які працюють по аутсорсингу, можуть отримувати вищі зарплати, ніж в Європі чи у США [9].

Серед перших причин виїзду фахівців названо не доходи, а якість середовища проживання (освіта, охорона здоров'я), перспективи розвитку компанії, а також доступ до іншої культури, можливість дізнатися щось про інші країни. Майже половина фахівців при виїзді відразу забирає із собою сім'ю. Водночас, представники ІТ-індустрії, вказують на умови повернення додому – «значне покращення в країні» (63%), «сімейні обставини (39%), закінчення військового конфлікту, надходження з професійної точки зору цікавої пропозиції.

Висновки:

1) Завдяки отриманій за часів незалежності свободі пересування в умовах непростих економічних обставин, низьких заробітних плат робота за кордоном стала для багатьох українців стратегією виживання та підвищення добробуту своїх сімей;

2) Трудова міграція є потужним соціальним амортизатором, чинником зменшення бідності, напруги на ринку праці, джерелом значних валютних надходжень;

3) Водночас, трудова міграція несе ризики втрати частини необхідного для розвитку країни трудового та інтелектуального потенціалу;

4) З країн ЄС українці емігрують більш за все до Польщі;

5) В останні роки змінилась як структура, так і географія української трудової міграції. До 2013 року до Польщі їхали переважно жінки (67 відсотків) і люди старше 36 років (71 відсоток). Починаючи від 2014 року, стало більше чоловіків (58 відсотків) і молодих людей віком від 18 до 35 років (65 відсотків);

6) Існує тенденція збільшення частки мігрантів з України до Польщі та зменшення частки мігрантів з України до Росії;

---

7) Дуже важливо розвивати ІТ-індустрію, адже спостерігається «відтік мізків» в цій сфері.

#### **Список використаних джерел:**

1. Малиновська О.А. Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування // Національний інститут стратегічних досліджень. 2018. URL:

<http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/Malynovska-d28e1.pdf>.

2. Які наслідки має масова трудова еміграція українців? 2019. URL: <https://www.dw.com/uk/%D1%8F%D0%BA%D1%96>.

3. Українці все частніше працюють за кордоном, але повертаються в Україну / Центр економічної стратегії – квітень 23, 2018. URL: <https://ces.org.ua/ukraintsivse-chastishe-pratsiuiut-za-kordonom/>

4. Лібанова Е.М. Зовнішні трудові міграції Українців: масштаби, причини, наслідки / Демографія та соціальна економіка, 2018, №2 (33). С. 11-26.

5. Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити. Аналітична записка (23 квітня 2018 року) / Центр економічної стратегії. 2018. 50 с. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Migration-note.pdf>

6. Зовнішня трудова міграція населення України. Статистичний бюлетень за 2015–2017 роки / Ринок праці / Публікації / Статистична інформація / Державна служба статистики України / <http://www.ukrstat.gov.ua/>

7. Гид по ІТ-асоціаціям України. URL: <https://ain.ua/2015/11/20/gid-po-it-associaciyam-ukrainy-infografika>

8. Руда Юлія. Українська ІТ-міграція: це солодке слово «релокейт. Новое время (30 травня 2018 р.) URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/ukrajinska-it-mihratsija-tse-solodkeslovo-relokej-t-2472877.html>

9. Еволюція ІТ-аутсорсингу в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. (22.11.2017 р.). URL: <https://eba.com.ua/evolyutsiya-aoutsorsynguv-ukrayini/>

*Науковий керівник: Тешева Л.В., к.е.н., доцент,  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

---

*Кучма Ольга Леонідівна*  
*доктор юридичних наук, доцент,*  
*професор кафедри трудового права та*  
*права соціального забезпечення*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ**

Соціально-правова захищеність працівників є вагомим чинником зростання зовнішньої трудової міграції в Україні та спонукає людей шукати кращих умов праці за кордоном.

Дискусійно стверджувати, що завжди за кордоном люди знаходять кращі умови праці, але коли заробітна плата задовольняє, то до інших умов праці ставлять не такі великі вимоги. В подальшому робота в неналежних умовах може привести до негативних наслідків, які не завжди можуть бути компенсовані заробітною платою.

Створення нових робочих місць, гідна заробітна плата спонукатимуть людей повертатися до України, що сприятиме як розвитку економіки, такі і покращенню в інших напрямках: зміцнення сімей, виховання дітей, яким гроші не замінять батьківського піклування, підтримка батьків похилого віку тощо.

Роботодавці неодноразово акцентують увагу на застарілості правового регулювання відносин між роботодавцями та працівниками та на потребі осучаснити законодавство для спрощення відносин у сфері трудового права.

Зміна трудового законодавства не завжди вирішує проблеми, адже непоодинокі випадки, коли законодавство не виконується сторонами правовідносин. Також є ситуації, коли норма права використовується всупереч меті для якої воно надано (зловживання правом).

При цьому, зловживають правом не тільки роботодавці, але і працівники.

---

Безспірно, в трудових відносинах роботодавець і працівник мають нерівні можливості для відстоювання своїх інтересів (де-факто). Роботодавці порушують законодавство (неоформлені трудові відносини, вимоги при прийнятті на роботу писати заяву про звільнення без дати подачі заяви, заробітна плата «в конверті» тощо), проте працівники також можуть порушувати законодавство чи зловживати правом.

Одним із можливих шляхів вирішення даної проблеми є мінімізація можливостей зловживання правом обома сторонами. Для цього доцільно здійснити аналіз судової практики щодо найбільш поширених випадків зловживання правом сторонами трудового договору та внесення відповідних змін до законодавства.

Законодавець, встановлюючи для працівника гарантії, робить менш привабливим для роботодавця оформлення трудових відносин, оскільки роботодавець змушений дотримуватись гарантій.

Очільниця комітету соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради України на Форумі національної бізнес-коаліції 23.09.2019 наголосила: «Я думаю, що ви протягом півтора-двох місяців побачите Трудовий кодекс, який буде дуже ліберальним для роботодавця. Ми будемо намагатися створити для бізнесу дуже прості і дешеві умови відкриття і закриття робочого місця саме для того, щоб робочих місць створювалося більше» ... «Це означає, що ми будемо трохи дискримінувати найманого працівника і за це бізнес має включитися в пенсійну реформу другого рівня - отримавши здешевлення на відкритті-закритті робочих місць, трішечки поступитися і 1-2% направляти на створення власних накопичень для громадян» [1].

Для покращення ситуації не варто відмовлятися від гарантій та передавати більшість питань на розсуд сторін, адже для працівника як слабшого учасника трудових відносин розсуд диктуватиме роботодавець.

Проте інтереси роботодавця також повинні враховуватись, інакше, як наслідок, може бути ігнорування чи «обхід» законодавства роботодавцем.

Зловживання працівниками гарантіями є підставою для перегляду законодавства, а не скасування норм-гарантій. Наприклад, є гарантія про

---

заборону звільнення з ініціативи роботодавця в період перебування працівника «на лікарняному».

В судовій практиці неодноразово розглядались ситуації, коли працівник відсутній на роботі, пояснень причин відсутності роботодавцю не надав, а після звільнення з ініціативи роботодавця звертається до суду з позовом про поновлення на роботі та додає листок тимчасової непрацездатності, який підтверджує поважність відсутності працівника на роботі, в тому числі, в день звільнення. Зловживання працівників спонукали суд випрацювати позицію щодо правових наслідків у такій категорії спорів.

Так, Верховний Суд при розгляді трудового спору прийшов до наступних висновків: «У справі, яка переглядається судами встановлено, що станом на день звільнення - 04 липня 2016 року, позивачу на період з 04 липня 2016 року по 13 липня 2016 року включно видано листок тимчасової непрацездатності.

Разом з тим, будь-яких доказів, які б підтверджували, що позивач своєчасно повідомив відповідача про виданий на вказаний період листок тимчасової непрацездатності, матеріали справи не містять.

Оригінал листка тимчасової непрацездатності надано суду першої інстанції під час розгляду справи.

У зв'язку з наведеним, наказом від 22 березня 2018 року відповідач вніс зміни до наказу від 04 липня 2016 року про припинення трудового договору (контракту) з ОСОБА\_1, шляхом зміни дати його звільнення з 04 липня 2016 року на 14 липня 2016 року, тобто перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності.

Враховуючи, що зміни в наказі стосуються лише дати звільнення і не змінюють підстави розірвання трудового договору, суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, дійшов правильного висновку про необґрунтованість позовних вимог та про те, що звільнення позивача з роботи відбулось з дотриманням положень КЗпП України.

Доводи касаційної скарги щодо незаконності внесення відповідачем змін до наказу про звільнення в частині зміни дати звільнення, є необґрунтованими, оскільки звільнення за пунктом 3 частини першої

---

статті 40 КЗпП України не передбачає можливості звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності. Разом з тим, позивач не надав доказів своєчасного повідомлення роботодавця про свою тимчасову непрацездатність, тому відповідач був позбавлений можливості вказати правильну дату звільнення.

При цьому, КЗпП України не забороняє роботодавцеві змінити дату звільнення у разі надання працівником листка тимчасової непрацездатності.» [2]. Доцільно закріпити відповідну норму у законодавстві (у ст.40 КЗпП).

Для добросовісного працівника така зміна не матиме значення, для роботодавця оформлення трудових відносин з працівником не видаватиметься таким проблемним та спонукатиме до оформлення трудових відносин (що є вигідним для працівника), а недобросовісний працівник втратить можливість збагатитися зловживаючи правом. В даному випадку захист інтересів роботодавця можна розглядати як спосіб захисту інтересів працівника (добросовісного). Але даний спосіб дієвий виключно у випадку боротьби із зловживанням правом працівниками.

Трудове законодавство потребує змін, проте змін, які будуть спрямовані на «дискримінацію» порушень і зловживань, які допускаються учасниками трудових відносин. Якісне регулювання трудових правовідносин сприятиме як бізнесу так і працівникам, в яких стане менше стимулів до закордонних заробітків.

### **Список використаних джерел:**

1. Виступ Голови Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Галина Третякова: «Новий Трудовий кодекс буде дуже ліберальним для роботодавця» / URL: <https://iportal.rada.gov.ua/news/Novyny/181745.html> (дата звернення 04.12.2019)

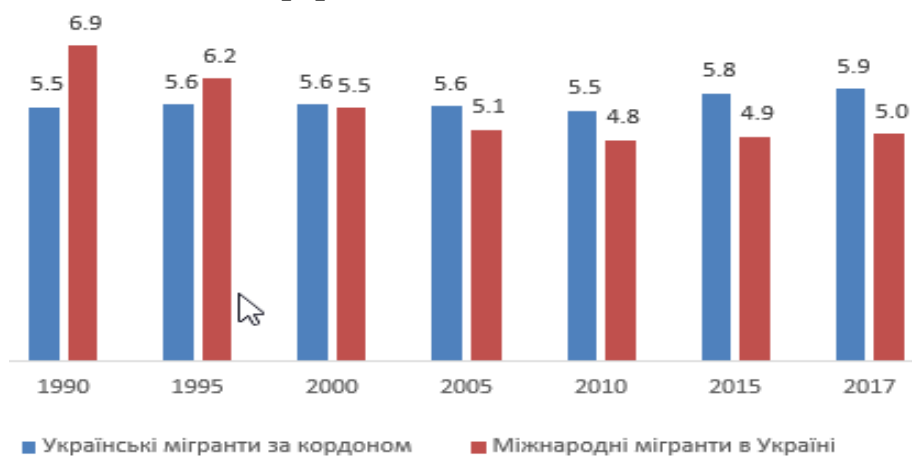
2. Постанова Верховного Суду від 17 жовтня 2019 р. №761/23477/16-ц Верховний Суд. / URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/85033580> (дата звернення 04.12.2019)



*Лець Ольга Вадимівна*  
*студентка 2 курсу ОР «Магістр»*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ\***

Проблема зовнішньої трудової міграції надзвичайно гостро стоїть перед Україною. Дані ООН свідчать, що кількість українців за кордоном постійно збільшується, а кількість іноземців, які залишилися жити в Україні, у перші 15 років незалежності скоротилася, а потім залишалася майже на одному рівні (Рис. 1). Кількість українських емігрантів у США, Канаді, Західній та Центральній Європі та Австралії збільшилася з 0.7 до 1.6 млн, а їхня частка у загальній кількості українців, що виїхали жити за кордон, зросла з 13% до 27% [1].



**Рис. 1. Кількість мігрантів за даними ООН, млн осіб**

Збільшення кількості українських мігрантів за кордоном пов'язане з низкою соціально-економічних та демографічних чинників. А лібералізація візового режиму з країнами Європейського Союзу тільки ускладнила ситуацію. Вищевикладене зумовлює появу проблеми

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

---

забезпеченості ринку праці України висококваліфікованими працівниками, що здатні розвивати економіку та сприяти зростанню України.

Що стосується самих мігрантів, то привертає увагу нещодавнє опитування, проведене Міжнародною організацією з міграції щодо "офіційності" праці. Лише половина короткострокових трудових мігрантів відповіли, що мають урегульований статус у країні призначення (серед довгострокових мігрантів така частка вище та становить 81%). При цьому переважними країнами, щодо яких мігранти визнають власний нерегульований статус, є Республіка Білорусь (42%), Російська Федерація (38%), Італія (32%), Португалія (23%), Іспанія (22%) [4, с. 43]. Така частка офіційно непрацевлаштованих трудових мігрантів дає всі підстави констатувати їх соціальну незахищеність та відсутність належних трудових прав.

Підтримуємо думку К.В. Шиманської, що дана проблема тільки посилюється трансформацією гендерної структури української міграції, яка характеризується зростанням чисельності жінок-мігрантів (більш уразливої категорії мігрантів) [6, с. 184].

У зв'язку із цим актуалізується потреба у з'ясуванні особливостей гендерної проблематики, а в перспективі здійснення вдосконалення міграційної політики України на тлі її євроінтеграційних перетворень.

Цікаво, що у країнах Заходу дослідження гендерних аспектів міграції виокремилось у самостійну сферу наукової діяльності ще на початку 1980х років. Причому ця тематика розвивалась водночас у кількох напрямках: з боку жіночих досліджень та феміністського руху, з боку міграційних досліджень, у рамках проблем прав людини. В результаті традиційне розуміння трудової міграції як переважно чоловічого заняття змінилось, і жінки були визнані самостійними агентами, що беруть участь в міграційних процесах нарівні з чоловіками ("unattached migrants" – самостійні, незалежні від пересування чоловіка або родини) [5, с. 46].

Якщо ж характеризувати параметри міграційних потоків у гендерному зрізі, то тут слід звернутися до узагальнень, зроблених

---

М.М. Касьяною та О.В. Ширмою, які за результатами проведених досліджень зазначають, по-перше, зростання частки жінок-мігранток порівняно з 2001 р. (з 24% до 32,8% у 2011 р.), по-друге, різну географічну спрямованість жіночої та чоловічої міграції, по-третє, вищий порівняно з чоловіками середній вік жінок-мігранток (37,9 проти 36,2 років), а також суттєво вищу частку осіб із вищою освітою серед мігрантів саме жіночого населення (20% проти 11%) [3, с. 15–16].

На нашу думку, підвищення уваги до гендерної проблематики пов'язана із:

1. Зміною ролі жінки у родині, суспільстві, економіці.

Раніше жінки мігрували як члени родин, супроводжуючи своїх чоловіків, тепер в більшості випадків вони виїждять за кордон самотійно, залишаючи свої родини вдома. Це зумовлено як загальною емансипацією жінок, розширенням їх можливостей, підвищенням рівня освіти та професійної кваліфікації, так і розширенням сфери пропозицій ринку праці. Прискорений розвиток індустрії послуг, що нині забезпечує до 2/3 світових робочих місць, формує постійно зростаючу потребу економіки розвинутих країн у жінках-мігрантах, які зайняті некваліфікованою працею в сфері обслуговування [7].

2. Професійною гендерною сегрегацією.

Сегрегація - це такий різновид дискримінації, що полягає у фактичному чи юридичному відокремленні в межах одного суспільства певних груп, які вирізняються за расовими, гендерними, соціальними, релігійними, мовними чи іншими ознаками, та в подальшому законодавчому обмеженні їхніх прав.

Жіноча трудова міграція характеризується концентрацією в дуже обмеженій кількості "жіночих" професій, що асоціюються з традиційними гендерними ролями. Беручи участь в міжнародній міграції, жінки в основному відіграють роль дешевих постачальників різних послуг, включаючи громадські послуги (персонал готелів, ресторанів, барів тощо); домашні послуги (няні, домашні робітниці, догляд за особами похилого віку та хворими); індустрію розваг (танцівниці, аніматори, стриптизерши), секспослуги. Структурні зміни в моделях

зайнятості жінок середнього класу західних країн супроводжуються девальвацією домашньої праці та діяльності з догляду за дітьми і особами похилого віку і призводить до зростаючої потреби в мігрантах, підвищення попиту на їх працю в сферах суспільних та домашніх послуг. Зокрема, за соціологічними опитуваннями, з 1 млн. домашніх робітниць в Італії понад 50% становлять нерезиденти Європейського Союзу, а у Франції більше половини жінок-мігрантів зайняті в сфері домашніх послуг. Таким чином, мігранти з країн третього світу та інших перетворюються на той "трудоий резерв", за допомогою якого підтримуються та розвиваються егалітарні гендерні моделі у розвинутих країнах, для чого використовується, в першу чергу, непрестижна праця жінок-мігрантів [5, с. 49].

### 3. Вразливістю жінок-мігрантів до дискримінації та експлуатації.

Жінки-мігранти зазнають найбільшої дискримінації як учасники трудових відносин, оскільки можуть знаходити роботу в неформальних або навіть у криміналізованих сегментах зайнятості. При цьому, не потрібно забувати про проблеми торгівлі людьми та сексуального рабства, у більшій кількості жертвами яких стають саме жінки.

За результатом аналізу показників протидії торгівлі людьми в Україні (за 2004-2016 рр.), К.В. Шиманська виокремила такі тенденції: передусім поступово знижується частка жінок у кількості постраждалих (рис. 2); однак глибший аналіз усереднених показників за статтю та формою експлуатації (за 2007–2016 рр.) указує на те, що майже 100% постраждалих від сексуальної експлуатації є жінками, 43% жінок експлуатувалися в інший спосіб (жебрацтво та трудова експлуатація), 89% жінок стали жертвою змішаної експлуатації [6, с. 185].

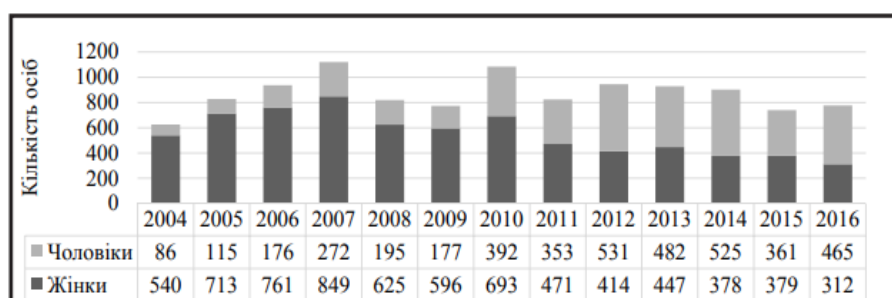


Рис. 2. Структура та динаміка кількості постраждалих осіб за статтю (2004 – вересень 2016 рр.)

---

У контексті гендерних проблем у сфері трудової міграції також слід виокремити питання оплати праці. За кордоном жінки отримують більшу грошову винагороду, ніж чоловіки на рівнях зайнятості робітник, професіонал, а чоловіки більше ніж жінки на рівні керівників. Проте, якщо оцінювати різницю у середній заробітній платні у розрізі сфер праці, то:

- охорона здоров'я: у середньому на 53% доходи чоловіків більше, ніж у жінок;

- готельно-ресторанний бізнес: у середньому на 53% доходи чоловіків більше, ніж у жінок;

- сільське господарство у середньому на 28% доходи чоловіків більше, ніж у жінок.

Загалом, у країнах СНД чоловіки заробляють на 22% більше, що також є проблемною гендерної нерівності. У цьому контексті слід орієнтуватись на країни Європейського Союзу, де незначна різниця в оплаті залежно від статі[2].

Спостерігаються значні гендерні відмінності за частотою трудових поїздок, способом їх здійснення, тривалістю перебування за кордоном. Так, трудові мігранти-жінки їздять за межі України рідше, ніж чоловіки (в середньому 1,6 поїздки за рік проти 2,0) і перебувають у країні призначення зазвичай менше. Жінки помітно частіше від чоловіків вдаються до допомоги інших в організації поїздки, причому, якщо 7,4% чоловіків допомагав роботодавець, то жінки розраховували практично тільки на родичів, друзів і колег [5, с. 50].

Отже, особливостями трудової міграції жінок є:

- жінки під час перебування за кордоном є вразливішими порівняно з чоловіками;

- заробітки українських жінок за кордоном зазвичай є меншими, ніж у чоловіків, що пов'язано насамперед з переважним заняттям низькокваліфікованими роботами.

Враховуючи зазначене, під час формування національної міграційної політики слід вживати заходів щодо забезпечення гендерної рівності у контексті здійснення зовнішніх міграцій українських жінок та

---

створення умов для дотримання прав та свобод жінки як людини як на території України, так і за її межами.

### Список використаних джерел:

1. Велика міграція: чому ніхто в Україні не знає, скільки наших громадян виїхало за кордон. URL: <https://voxukraine.org/uk/velika-migratsiya-chomu-nihtov-ukrayini-ne-znaye-skilki-nashih-gromadyan-viyihalo-za-kordon/> (дата звернення 10.12.2019).

2. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми: Україна, 2015 р. / GfK Ukraine для Міжнародної організації з міграції. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/pres\\_kit\\_gfk\\_iom2015\\_ua\\_fin\\_3\\_2.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/pres_kit_gfk_iom2015_ua_fin_3_2.pdf) (дата звернення 10.12.2019).

3. Касьянова М.М., Ширма О.В. Основні чинники та соціальний склад трудової міграції населення України (1991–2011 рр.). Наука. Релігія. Суспільство. 2013. № 3. С. 14-17. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nrs\\_2013\\_3\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nrs_2013_3_5) (дата звернення 10.12.2019).

4. Міграція як чинник розвитку в Україні: Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, та їх впливу на розвиток в Україні / Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні. URL: [http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom\\_migraciya\\_yak\\_chynnyk\\_rozvytku\\_v\\_ukrayini.pdf](http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf) (дата звернення 10.12.2019).

5. Позняк О.В., Герасименко Г.В. Гендерні аспекти трудових міграцій населення України. Демографія та соціальна економіка. 2006. № 1. С. 46-54. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11655/04-Gerasumenko.pdf> (дата звернення 10.12.2019).

6. Шиманська К.В. Гендерна структура української еміграції: сучасні тенденції, трансформації та соціально-економічні наслідки. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 11. С.184-188. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2017\\_11\\_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2017_11_42) (дата звернення 10.12.2019).

---

7. Phizacklea A. Migration and Globalization: A Feminist Perspective. In Khalid Koser & Helma Lutz (eds.) The New Migration in Europe. Social Constraction and Social Realities. Basingstoke: Macmillan, 1998. 284 с.

*Науковий керівник: Сахарук І.С., к.ю.н., доцент юрид. факультету  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

*Логвинова Марина Олександрівна  
аспірант кафедри соціально-економічної  
географії і регіонознавства  
факультету геології, географії, рекреації і туризму  
Харківського національного університету  
імені В.Н. Каразіна*

## **РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗМІЩЕННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ У МІСЦЯХ КОМПАКТНОГО ПРОЖИВАННЯ**

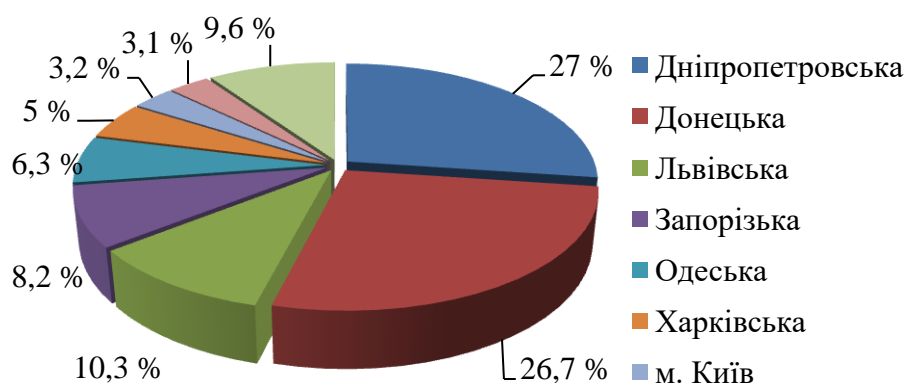
Від початку воєнного конфлікту на Донбасі відбулося декілька хвиль внутрішнього переміщення населення. Першими переселенців зустрічали найближчі до зони бойових дій населені пункти, оскільки такі переміщення багатьом людям здавались тимчасовими. Переселенці, які обирали центральні, північні, західні регіони України були готові до тривалого переміщення. Такі серйозні вимушені міграції потребували певної готовності об'єктів соціальної інфраструктури – об'єктів розміщення внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Незважаючи на труднощі із розміщенням, більшість органів місцевого самоврядування сприяли пошуку тимчасового житла для переселенців.

Невирішеність житлової проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні змушує дану категорію населення проживати у так званих місцях компактного проживання (МКП) – спеціально створених транзитних модульних містечках, гуртожитках професійно-технічних закладів та

закладів вищої освіти, будинках тимчасового проживання, житлових будинках соціального призначення, на територіях колишніх дитячих таборів, лікарень, санаторіїв, таборів відпочинку, шкіл-інтернатів тощо.

Незважаючи на те, що більшість ВПО мешкають у приватному секторі, орендованих будинках та квартирах, які переселенці змушені оплачувати самостійно, існують ВПО, які не можуть дозволити собі такі типи житла. Переселенцям, які проживають у місцях компактного проживання досить важко інтегруватися у приймаючі громади. Тому актуальним залишаються питання аналізу умов проживання ВПО, регіональних особливостей їх розміщення, інтеграції у приймаючі громади та взаємозв'язку із місцевим населенням. Виявлення регіональних особливостей проживання внутрішньо переміщених осіб у місцях компактного проживання дозволить виділити житлові проблеми переселенців, запропонувати певні шляхи для їх вирішення та звернути увагу місцевих громад та владних структур на ті проблеми, які у майбутньому доведеться вирішувати вже спільними зусиллями.

Сьогодні в Україні створено 178 місць компактного проживання для внутрішньо переміщених осіб загальною місткістю 12610 місць. Станом на 01.04.2019 р. у МКП проживає 7241 особа, тобто 57,4 % від загальної місткості МКП та 0,53 % від загальної чисельності ВПО в Україні (1373675 осіб станом на 01.04.2019 р.). Це означає, що значна частина ВПО вирішує житлове питання самостійно [5].

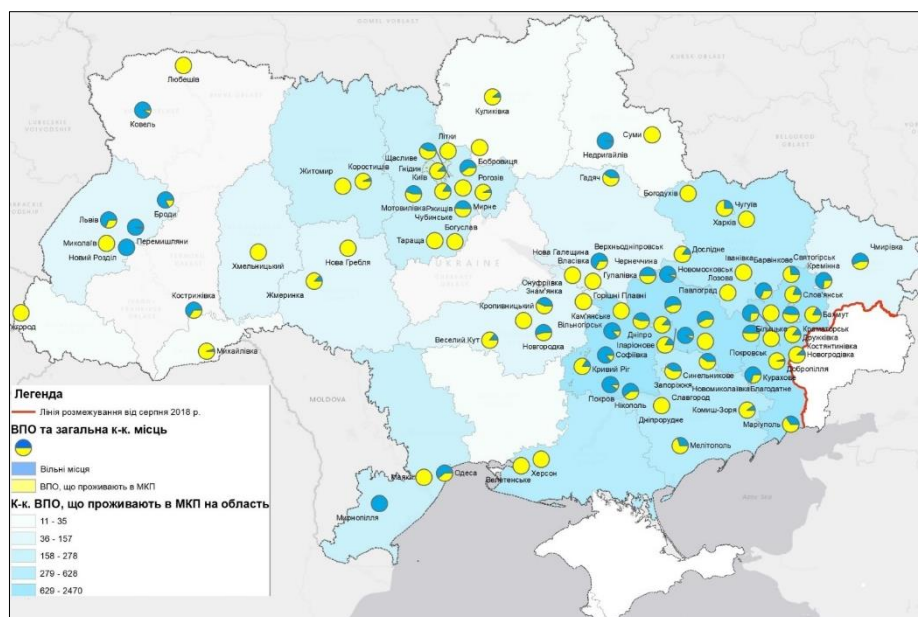


**Рис. 1. Розподіл місць компактного проживання внутрішньо переміщених осіб за регіонами України (обраховано та побудовано автором за даними Міністерства з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб)**



Аналізуючи територіальне розміщення МКП в Україні варто наголосити, що їх кількість зменшується у напрямку віддаленості від так званих Окремих районів Донецької та Луганської областей. Загалом із 12610 місць у МКП, 3417 місць для переселенців створено у Дніпропетровській області, 3373 місця – у Донецькій, 1300 місць – у Львівській, 1040 – у Запорізькій, 789 – у Одеській, 641 – у Харківській областях (рис. 1). У Рівненській, Тернопільській, Хмельницькій, Івано-Франківській, Миколаївській, Черкаській областях МКП взагалі відсутні [5].

Найбільше внутрішньо переміщених осіб, що проживають у МКП у Донецькій (2472 особи), Дніпропетровській (1808 осіб) областях, м. Києві (554 особи), Харківській (517 осіб), Херсонській (445 осіб), Київській (220 осіб), Житомирській (220 осіб) областях [5].



**Рис. 2. Регіональний розподіл місць компактного проживання ВПО** (побудовано за даними Міністерства з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб)

Згідно із законом України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», у ст. 9 зазначено, що внутрішньо переміщена особа має право на безоплатне тимчасове проживання протягом шести місяців з моменту взяття на облік ВПО, за умови оплати

нею вартості комунальних послуг. Якщо серед ВПО є багатодітні родини або особи з інвалідністю, особи похилого віку, термін проживання може бути подовжено [2, 3]. Таке тимчасове житло, мають надавати органи державної виконавчої влади та місцевого самоврядування.

За підтримки уряду Німеччини у 2015 році у Харківській, Дніпропетровській, Запорізькій областях були встановлені транзитні містечка модульного типу (табл. 1), призначені для тимчасового проживання ВПО терміном до 3-х років і загальною місткістю до 400 осіб. Незважаючи на те, що термін експлуатації модульних містечок закінчився у 2018 році, переселенці продовжують проживати у них і сьогодні [5].

**Таблиця 1**

**Модульні містечка транзитного типу на території України**  
(за даними Міністерства з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб)

| Адреса МКП                                       | Загальна місткість | Чисельність ВПО, яка проживає | із них діти | із них особи із обмеженням життєдіяльності |
|--------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------|--------------------------------------------|
| м. Дніпро, вул. Рилєєва, 34 д                    | 300                | 310                           | 90          | 6                                          |
| м. Кривий Ріг, сел. Мирівське, вул. Брестська, 1 | 284                | 201                           | 88          | 16                                         |
| м. Кам'янське, б-р Героїв                        | 456                | 245                           | 64          | 1                                          |
| м. Нікополь, вул. Княжа, 99                      | 456                | 179                           | 53          | 21                                         |
| м. Павлоград, вул. Войнової, 7А                  | 640                | 246                           | 61          | 7                                          |
| м. Харків, пр. Льва Ландау, 27-г                 | 388                | 319                           | 136         | 0                                          |

---

Проте різні та типами МКП мають певні особливості та створюють певні незручності для мешканців: часто конструкція модульних містечок призводить до спеки й задухи влітку, надмірної вологості та плісняви взимку. В санаторіях чи базах відпочинку, які пристосовані для сезонного відпочинку взимку може не бути опалення, вони мають недостатню кількість кухонь та санвузлів, є проблеми з енергопостачанням, що створює ризики пожеж. Поширеною проблемою проживання у МКП є відсутність індивідуальних лічильників на воду та електроенергію, що призводить до непропорційного розподілу оплати за комунальні послуги, як наслідок, до конфліктів між мешканцями МКП [4].

Спільним для усіх транзитних містечок модульного типу є те, що у них проживає велика кількість соціально незахищених верств населення, які як ніхто інший потребують державної допомоги: мати-одиначки, літні люди, багатодітні родини, особи з інвалідністю тощо. Більшість із ВПО не працевлаштовані. Вони складно інтегруються в приймаючі громади, тому часто виникають конфліктні ситуації між переселенцями і місцевим населенням. Переселенці ображені, оскільки їх проблеми залишаються невирішеними, соціальна допомога недостатня. Міжнародні фонди, які допомагали переселенцям фінансово, надавали спеціальні програми зменшили свою увагу до них, що призводить до зростання соціальної напруженості [1].

Та й саме проживання в модульних містечках створює додатковий бар'єр для інтеграції внутрішньо переміщених осіб та соціальної адаптації в приймаючі суспільства через ізольоване становище і сприйняття переселенцями МКП як тимчасове місце проживання. Тому важливою складовою соціальної інтеграції переселенців є їх міжособистісне спілкування з місцевими жителями, залучення ВПО до місцевих звичаїв і традицій, проведення спільних культурних заходів. Необхідна реалізація соціальних проектів типу соціальної ініціативи «Нові сусіди» для інтеграції переселенців у нове соціальне середовище, відкриття пунктів психологічної допомоги тощо [4].

Отже, підсумовуючи вищезазначене робимо висновок, що у місцях компактного проживання мешкають переселенці, які не мають

---

можливості орендувати власне житло, серед яких категорії населення, які потребують особливої соціальної підтримки (матері-одиначки, багатодітні родини, особи з інвалідністю, особи з тяжкими захворюваннями, літні люди, сім'ї ВПО, які є неповними, малозабезпеченими та інші вразливі категорії переміщених осіб), що створює бар'єр для успішної їх інтеграції, а тому нагальними питаннями органів державної та місцевої влади мають стати питання забезпечення права внутрішньо переміщених осіб на достатній рівень життя та відновлення (або компенсацію) втрачених (або пошкоджених) житла, землі та майна.

### **Список використаних джерел:**

1. Звіт за результатами моніторингу місць компактного проживання внутрішньо переміщених осіб у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській та Харківській областях / Агенство ООН у справах біженців. URL: <http://vpl.com.ua/wp-content/uploads>

2. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20. 10. 2014 р. № 1706-VII (редакція від 27.03.2018 р.) URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>

3. Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 15. 04. 2014 р. № 1207-VII (редакція від 29. 04. 2018 р.). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1207-18>

4. Затяжна тимчасовість: як живуть ВПО у місцях компактного проживання / Агенство ООН у справах біженців. URL: [https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/2019/10/R2P\\_CC\\_Report\\_UKR.pdf](https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/2019/10/R2P_CC_Report_UKR.pdf)

5. Інформація щодо місць компактного проживання (МКП) внутрішньо переміщених осіб / Офіційний сайт Міністерства з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб. URL: <https://mtot.gov.ua/informacija-schodo-misc-kompaktnogo-projivannja-mkp-vnutrishno-peremischenih-osib>

---

*Магомедова Аліна Магомедівна*  
*кандидат економічних наук,*  
*доцент кафедри економіки підприємства*  
*економічного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК РУШІЙНА СИЛА РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ З УКРАЇНИ\***

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що однією з найважливіших передумов від'їзду нанесення з країни є рівень оплати праці, зокрема мінімальної, яка, по суті, виступає тим фактором, вплив якого позначається на низці інших економічних показників держави, а саме на рівні зайнятості та безробіття, середньому рівні заробітних плат, офіційному працевлаштуванні населення, фінансово-економічних показниках господарської діяльності юридичних осіб та фізичних-осіб підприємців та на їх податковому навантаженні.

У таблиці представлена інформація щодо рівня мінімальної заробітної плати у деяких країнах Європейського Союзу. Для порівняння були обрані країни ЄС, до яких виїжджає більшість українців з метою працевлаштування та отримання належної винагороди за свою працю. Часовий діапазон визначено з 2015 р., оскільки саме з цього року розпочався новий, динамічний, етап трудової еміграції з України, розвиток якого триває і по сьогоднішній день.

---

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

Таблиця

**Темпи приросту мінімальної заробітної плати у країнах Європейського Союзу у 2015 – 2019 рр.**

| <b>Країна</b> | 01.07.<br>2015 | 01.07.<br>2016 | 01.07.<br>2017 | 01.07.<br>2018 | 01.07.<br>2019 | Темп<br>приросту,% |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|
| Румунія       | 238,38         | 276,34         | 318,52         | 407,45         | 446,02         | 87,10              |
| Литва         | 325,00         | 380,00         | 380,00         | 400,00         | 555,00         | 70,77              |
| Чехія         | 340,35         | 364,90         | 419,90         | 468,87         | 518,97         | 52,48              |
| Болгарія      | 194,29         | 214,75         | 235,20         | 260,76         | 286,33         | 47,37              |
| Естонія       | 390,00         | 430,00         | 470,00         | 500,00         | 540,00         | 38,46              |
| Словаччина    | 380,00         | 405,00         | 435,00         | 480,00         | 520,00         | 36,84              |
| Угорщина      | 340,58         | 350,09         | 412,66         | 418,47         | 464,20         | 36,30              |
| Польща        | 422,35         | 417,02         | 473,27         | 480,20         | 523,09         | 23,85              |
| Латвія        | 360,00         | 370,00         | 380,00         | 430,00         | 430,00         | 19,44              |

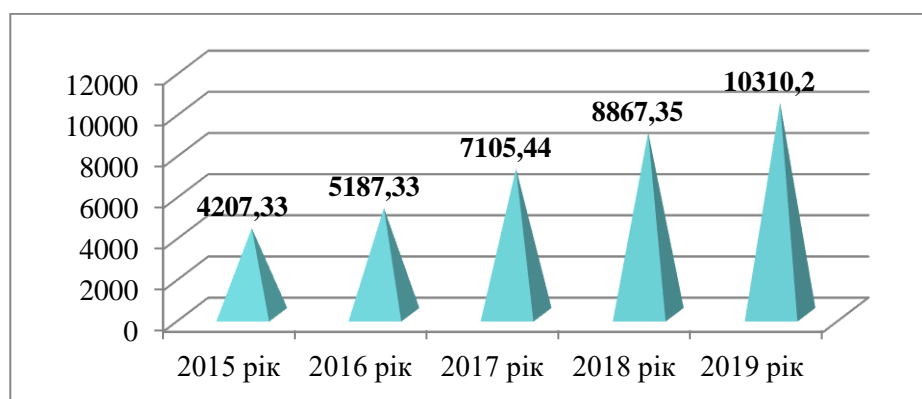
Джерело: розраховано автором за даними [1].

З таблиці видно, що станом на 01 липня 2015 р. найнижчий рівень мінімальної заробітної плати зафіксовано у Болгарії і він становить 194 €. Для порівняння, в Україні рівень мінімальної заробітної плати за аналогічний період становив 43,5 € [2], що у 4 рази менше від показників Болгарії, у 8 разів – від показників Угорщини (належить до 1-ї групи країн – країн з низьким рівнем оплати праці) та майже в 10 разів нижче показників мінімальної заробітної плати у Республіці Польщі (належить до 2-ї групи країн – країн із середнім рівнем оплати праці).

За темпами приросту рівня мінімальної заробітної плати серед визначених країн лідирує Румунія, Уряд якої на 87% збільшив мінімальний оклад у 2019 р., порівняно з аналогічним періодом 2015 р. В Україні мінімальну заробітну плату за аналогічний період збільшено на 242%, а саме з 43,5 € до 149 €. Однак, варто підкреслити, що істотне підвищення мінімального окладу відбувається лише протягом останніх 4 років, а також, що це збільшення, у більшій мірі, пов'язане з надзвичайно

високими темпами інфляційних коливань за аналізований період, у той час, як у ЄС ці показники залишаються стабільними та низькими.

В Україні рівень середньої заробітної плати поступається мінімальному рівню заробітної плати більшості країн ЄС. Станом на початок листопада 2019 р. середній рівень заробітної плати в Україні на одного штатного працівника становив 10310,2 грн (рис.), і цей показник є вищим лише від мінімальної заробітної плати Болгарії, визначеної станом на 01.07.2019 р.



**Рис. Динаміка середньої заробітної плати в Україні у розрахунку на 1 штатного працівника у 2015 – 2019 рр.**

Джерело: розраховано автором за даними [3].

Висновки. Отже, еміграція трудових ресурсів з України прямо пов'язана з економічними показниками розвитку країни та перш за все визначається рівнем мінімальної заробітної плати у державі. В Україні за останні 5 років відбулось істотне зростання мінімального рівня оплати праці. Разом з тим, звертаємо увагу, що економічна політика Уряду не мала превентивного характеру, а механізм її реалізації почав здійснюватися, коли проблема трудової еміграції зазнала надзвичайних масштабів та на сьогоднішній день становить загрозу економічній безпеці країни. Таким чином, істотне підвищення мінімального рівня оплати праці зумовлено високими інфляційними показниками у державі і не вплинуло та не сприяло підвищенню платоспроможності населення та покращенню його добробуту загалом. З огляду на це, державна політика Уряду щодо створення сприятливого клімату для збереження і розвитку

---

трудоу ресурсів в Україні потребує суттєвого вдосконалення та має бути здійснена комплексно у межах реалізації юридичних, освітніх та демографічних заходів у країні.

### **Список використаних джерел:**

1. Minimum wages. Eurostat, July 2019. URL: [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en) (access mode 29.11.2019).
2. Про державний бюджет України. Закон України. 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 рр. URL: <https://rada.gov.ua/> (дата звернення 29.11.2019).
3. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності по місяцях. Державна служба статистики, 2015 – 2019 рр. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 29.11.2019).

*Мельник Марія Богданівна*  
*кандидат юридичних наук, провідний юрист*  
*Центру проблем імплементації європейського соціального права*  
*Київського національного університету імені Тараса Шевченка,*  
*доцент кафедри державно-правових та галузевих дисциплін*  
*Київського університету права НАН України*

## **УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА В МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ**

Розглядаючи право, як спосіб врегулювання тих чи інших соціальних відносин, постає насамперед питання стосовно того, що будь яке правове регулювання у сучасному суспільстві повинно супроводжуватись не стільки із вченням про норму права, як правило поведінки, не стільки виходячи із розуміння простору права як невід'ємного феномену проявлення свободи, чи навіть благ, які виступають фундаментом задоволення інтересів носіїв права, скільки



---

повинна приділятися насамперед належна увага питанням саме умов їх утворення, формування та реалізації.

За такого підходу, постає за очевидне, що дійсно, правове регулювання трудових правовідносин у трудовому праві, також тісно стосується соціального аспекту виявлення умов, оскільки нерозривно пов'язане із обставинами, без яких нівелюється у початках правовий клімат, клімат, у якому б трудові правовідносини мали можливість повноцінно реалізуватись відповідно до ідеї, мети та завдання законодавця, чи природо-правового сенсу буття людини у трудових правовідносинах, втрачається потреба у трудовому праві як такому.

З наведених вище позицій, міграційні процеси переважно також залежні від ряду умов, які характеризуються тим, що вони пронизані компаративістським підходом, що від частини опосередковуються нормативно-правовим регулюванням міжнародного приватного права, з іншого, безпосередньо стосуються соціального права та формуючих його умов. Уявляється, що за цими двома константами криються важливі питання правової та соціальної культури, питання соціального життя мігрантів, а саме питання міграції, що завжди зводяться у ранг трудової міграції, які й становлять проблему повноцінної, ефективної соціалізації мігрантів.

У юридичній енциклопедії, трудова міграція визначається, що цей термін походить від латинського «migratio», що означає переселення та тлумачиться як соціально-правове явище, яке характеризується переміщенням працездатного населення як усередині країни, так і за її межі під впливом негативних економічних чинників у пошуках роботи на певний термін. Особливістю трудової міграції є те, що вона передбачає збереження постійного зв'язку мігранта з країною походження. Розрізняють легальну та нелегальну міграцію [2, с.693-694].

Тут ж, слід мати на увазі, що у міжнародному привичному праві, відстоюється позиція стосовно того, що саме глобальні та регіональні процеси розпаду одних державних утворень, виникнення нових самостійних держав обумовило певний поштовх міграційних процесів. Переміщення людей із однієї держави до іншої призвело до зростання

---

процесів, пов'язаних із пошуком роботи. Звертається увага на те, що саме ці обставини стали причиною серйозної уваги світового співтовариства до проблеми сучасної трудової міграції, а також, до забезпечення прав трудящих-мігрантів, які законно проживають на територіях, зокрема, Ради безпеки країн Європи [5, с.256].

Правове регулювання у сфері міграції здійснюється національним та міжнародним законодавством. А саме: Європейською конвенцією про правовий статус трудящих мігрантів (1977р.), Конвенцією ООН «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей» (1990р.), Конвенціями МОП №97 «Про працівників мігрантів» (1949р.), №143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» (1975р.), №111 «Про дискримінацію в галузі праці та знань» (1958р.), Європейською соціальною хартією (1996р.); різними двосторонніми договорами між Україною та Польщею, Чехією, Італією, Португалією та навіть Росією [2, с.694]. На національному рівні – Законом України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» (2011р.), «Про імміграцію» (2000р.), «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо боротьби з нелегальною міграцією» (2001р.) [2, с.694], «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (2014р.), тощо.

Не було б зайвим зазначити, що доктрина міжнародного приватного права визначає, що трудова діяльність у міжнародній сфері підпорядковується низці специфічних правил, які постають у трьох ключових підходах: (1) обов'язкову видачу дозволів на в'їзд іноземних громадян та осіб без громадянства на свою територію у сполученні із наданням дозволу на роботу (Австрія, Франція, Німеччина, Швейцарія, Велика Британія, Канада, США та інш.); (2) отримання дозволу на роботу вимагається не від фізичної особи, яка планує здійснювати трудову діяльність, а від організації, яка укладає договір із майбутнім працівником (наприклад, у Монголії); так із (3) поряд із дозволом на залучення іноземної робочої сили, що видаються юридичними особами, вимагається видача безпосередньо іноземцям підтверджень на право трудової діяльності [5, с.257]. За таких обставин, побіжно можливо

---

припуститися виявлення певного взаємозв'язку умов, які криються у тому, що рівень економічного розвитку країни, соціальних пакетів, заробітної плати тісно пов'язаний із встановленням адміністративних бар'єрів для трудових мігрантів, із встановленням відповідного правового режиму, національно-правових норм тієї держави, у якій буде виконуватись робота. Такі умови мають очевидно об'єктивний та суб'єктивний характер.

Що це означає? Це означає і те, що рівень нормативно правового регулювання трудових правовідносин, стан трудового законодавства пов'язаний насамперед із основною ідеєю трудового права у тій чи іншій країні – її ефективності, якій сприяють ряд чинників, що не допускають некваліфікованих працівників на зайняття роботи, як і ряд заходів, які забезпечують баланс економічної політики та трудової міграції.

Водночас, доцільно звернути увагу й на те, що питання ефективності тісно пов'язане і з доктринальним та глибоким розумінням права в контексті формуючих її складовими. Спробуємо їх визначити.

Так, цікавим визначається підхід Т.А. Занфірової стосовно того, що трудові цінності, попри будь який універсалізм, не мають абсолютного, універсального характеру, адже вони формуються в різних культурах. При цьому, на думку вченої, саме ці відмінності часто ігноруються на універсальних правах людини без врахування культурних відмінностей людини у різних спільнотах. До того ж, на її думку, у трудовому праві ЄС це процес називається гармонізація, яка в теорії має сприяти підвищенню продуктивності виробництва, створенню єдиного ринку й покращенню стандартів соціального захисту найманих працівників. В юридичному відношенні цей процес пов'язаний не тільки з уніфікацією норм, але й з «урівноважуванням» цінностей національних правових систем різних європейських держав [3, с.448].

Наведені обставини є у тісному взаємозв'язку із такими категоріями у праві як «можливість» та «дійсність», а звідси й – «правові стимули».

М.І. Матузов та Н.В. Ушанова відмічають, що будь яка правова можливість, це завжди соціальна можливість, але не усяка соціальна можливість є можливістю правовою. Адже за аналогією можливо

---

спостерігати і те, що будь яке правове відношення – це завжди суспільне відношення, але таке правовідношення є правовим тільки тоді, коли воно безпосередньо відноситься до права, ним опосередковується. Немає права – не має правової можливості, але є просто можливість – в суспільно сенсі, моральному тощо [6, с.28]. Так само стає можливим змоделювати стосовно ефективності у трудовому праві в контексті дотримання умов ефективності при врегулюванні питання трудової міграції. Тобто, є законний порядок реалізації мігрантами право на працю, а в державі – забезпечення дотримання трудових та соціальних гарантій в сфері праці – значить можливо вести діалог про нормальне нормативно правове врегулювання відносин у сфері праці під час міграційних процесів.

Чому так відбувається? Це відбувається на нашу думку саме тому, що відстежується очевидний «ланцюжок» правових дій, що пов'язані із виникненням, зміною та припиненням трудових правовідносин. Будь які правовідносини складаються із таких важливих елементів як от тріади – суб'єкту, об'єкту та змісту (права та обов'язки). Якщо відсутнє їх законодавче врегулювання – той відсутній склад правовідносин. Відсутній склад правовідносин – відсутні належні умови забезпечення охоронюваних прав та свобод людини у трудо-соціальній сфері. Водночас, слід зазначити, що в Україні, відповідно до ч.2 ст.19 Конституції України, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Це означає і означає, що забезпечення повноцінного захисту та охорони трудових прав робітників-мігрантів державою буде фактично нівельовані, неможливими при фактичній наявності на тій чи іншій території самих суб'єктів (мігрантів) та об'єктів (роботи/робочого місця), тобто, в дійсному, реальному сенсі. Адже наявне лиш одне – інша правова реальність, що стосується правовою невизначеністю, пробілами та прогалинами у праві. Відповідно, чи можемо ми за таких умов вести мову про ефективність, як складову елементу ідеології трудового права. Очевидно, що ні.

---

Більше того, важливим елементом позитивно-визначеного правовідношення є обов'язки. На думку М.І. Матузова та Н.В. Ушанової, саме обов'язки виконують у правовій системі важливі багатоцільові функції. Адже вони виступають як: (1) певні показники суспільно-необхідної, державно-цілеспрямованої поведінки; (2) як елементи правового статусу (положення) особистості; (3) як інструменти правового регулювання; (4) як засоби формування правосвідомості та самодисципліни громадянина; (5) як меседж до умов демократії; (6) як гарантія здійснення прав та свобод особистості; (7) і, як фактор стабільності та правопорядку в суспільстві [6, с.205].

Я.Я. Мельник визначає залежність релевантності при виконанні обов'язків у цивільному процесі із станом реальності. Релевантна поведінка суб'єкта права завжди викликана дією диспозитивного методу у праві [8, с.295]. Це означає, що при нелегальній міграції, завжди домінують принципи приватного права, принципи, пов'язані із основними/природними правами людини. Правами – аби вижити у складній соціальній ситуації. Фактично – йдеться вже про обов'язок, який за часту не регламентований позитивним правом у достатній мірі, а лише витікає із природних потреб людини. За таких розрив від цивілізованого та декларованого підходу та людиною очевидний. Адже за умов відсутності належного нормативно-правового регулювання, насамперед втрачається зв'язок із обов'язковим для працівника та роботодавця елементу відносин – обов'язку, а вслід за цим – втрачається зв'язок із гарантіями визначеними державою та міжнародними організаціями у сфері праці. Відсутність прописаного обов'язку, так чи інакше пов'язана із втратою ефективності трудового права, його структурно-системного потенціалу впливати та корегувати правовідносини у законний, найбільш прийнятний спосіб, відсутні й належні правові стимули.

Адже правові стимули у праві, розглядаються насамперед як правове спонукання до законослухняної поведінки, створення для задоволення власних інтересів того чи іншого суб'єкта благо сприятливого режиму [1, с.91]. До умов ефективності правового стимулювання та правового обмеження прийнято й відносити ще ряд

---

важливих умов: адекватність правових стимулів та правових обмежень (форм) інтересам, мотиви та установки людей (утримання); досконалість законодавства та правозастосовної діяльності; рівень правової культури суспільства та обмежень у праві; індивідуальний та диференційовані підходи до його реалізації та інші [1, с.92]. Отож, відсутність врегламентованих стимулів характеризується доволі таки не позитивно для правового регулювання, а особливо стосовно тих процесів, які стосуються міграції. Адже не працюючий/незайнятий мігрант – це завжди джерело певних соціальних ризиків та, навіть ризиків криміногенного характеру.

Реалії глобалізаційних міграційних процесів супроводжуються ще із одним доволі негативним процесом. Його слід розглядати із точки зору філософії трудового права. До прикладу, враховуючи те, що філософи, дещо по іншому підходять до питань глобалізації, масовості, слід припуститись аналізу визначених ними умов у розрізі до міграційних трудових процесів.

Так, Гобсон розглядав територіальну експансію або ж імперіалізм як щось аномальне, або таке, що належить до соціальної патології [7, с.187]. На думку Михайла Бахтіна, маса – це «число мерців», що стає активною силою за умови потрапляння її у «силове поле смерті» [7, с.165]. За Лебонсом, сила натовпу переважно спрямована лише на руйнацію. А панування натовпу завжди засвідчує про стан варварства. Цивілізація ж передбачає існування чітких правил, дисципліну, перехід від інстинктивного до раціонального, передбачення майбутнього, більш високу ступінь культури, а це «все є тими умовами, яких натовп, сам по собі, ніколи не міг здійснити» [4, с.181; 7, с.166–167]. Тому дослідники-філософи схиляються подекуди до думки у тому, що про яку б конкретну расу чи народ не йшлося, всіх знищує «вихід на сцену мас», які зменшують останній етап цивілізаційного розвитку: «історично найпевнішою роллю мас було могутнє руйнування застарілих цивілізацій» [7, с.167].

Натомість, ситуація із внутрішньо переміщеними особами в зв'язку із збройним конфліктом, тимчасовою окупацією, повсюдних проявів

---

насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру має очевидно інший вимір, продукований доволі специфічним феноменом прояву умов правових реалій, які, очевидно вимагають кардинально іншого підходу до філософсько-правового переосмислення ролі ефективності, ролі держави. Переосмислення насамперед аксіологічної цінності держави не стільки у впливі на процес міграції, скільки здатності створити ефективне «трудове право», буттєві умови внутрішньо переміщених осіб. Тобто, забезпечити гарантії та виконати обов'язок стосовно забезпечення щонайменше реалізації ст.ст.1 та 3 Конституції України.

У відступ від прояву «масової культури», можливо дійти до висновків у тому, що умови, які формують ефективність трудового права в міграційних процесах тісно пов'язані на необхідності різнобічного нормативно-правового врегулювання трудових правовідносин в аспекті долання прогалин та колізій в праві, вироблення норм права на заохочувально-стимулюючих принципах, обов'язкового врахування чіткої процедури реалізації трудових прав із наданням прозорості, швидкості та послідовності у процесах набуття права на працю. Водночас, процеси забезпечення ефективності при трудовій міграції зумовлюються національним режимом регулювання трудових правовідносин, національною системою права, рівнем демократії та міжнародними стандартами управління у сфері міжнародної міграції, зобов'язаннями держав та механізмах їх реалізації. Адже ігнорування міжнародних підходів, очевидно що не сприяє ефективній дії системи права, як і забезпеченню належного правопорядку у сфері ефективного регулювання права на працю, розвитку доктрини трудового права.

### **Список використаних джерел:**

1. Актуальные проблемы теории государства и права: хрестоматия/авт.-сост. В.М. Баранова, О.Б. Купцова. М.: Юрлитинформ, 2012. 368с.

2. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т.11: Трудове право/редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин

---

(заст.голови), О.Я. Ярошенко та ін.; Нац.акад.прав.наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац.юрид.ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776с.

3. Занфірова Т.А. Філософія трудового права: навчально-методичний посібник для студентів юридичних факультетів і відділень/Т.А. Занфірова. Харків: Константа, 2018. 515с.

4.Лебон Г. Психология народов и масс. Челябинск.: Социум. 2010. 379с.

5.Міжнародне приватне право. Практикум/ За ред. Р.А. Майданика, Н.С. Кузнецової, Т.В. Боднар, Е.М. Грамацького. К.: Логос, 2010. 320с.

6.Матузов Н.И., Ушанова Н.В. Возможность и действительность в российской правовой системе: монография. М.: Юрлитинформ, 2013. 368с.

7. Сайтарли І.А., Іщенко О.М., Приятельчук А.О. Нариси з сучасної філософії: Навчальний посібник для магістрів та здобувачів ступеня доктора філософії/І.А. Сайтарли, О.М. Іщенко, А.О. Приятельчук (За ред. академіка НАН України Л.В. Губерського). К.: «ВАДЕКС», 2016. 370с.

8. Особливості дії цивільних процесуальних обов'язків в Цивільному процесуальному праві України: Монографія: М.Б. Мельник, Я.Я. Мельник, М.М. Ясинок [за загальною редакцією д.ю.н., професора М.М.Ясинка]. К.: Алерта, 2014. 336с.



---

*Мельник Ярослав Ярославович*  
*доктор юридичних наук, провідний юрист*  
*Центру проблем імплементації*  
*європейського соціального права*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **АНТРОПОЛОГІЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ПОСТМОДЕРНІ ЯК РЕ(ДЕ)КОНСТРУКЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА**

Міграційні процеси завжди є притаманними для таких суб'єктів як держава, адже є перманентними явищами, оскільки пов'язанні не стільки із забезпеченням інтересів держави, скільки із тим, що у них відображається насамперед антропологічна природа соціальних інтересів людини, громадянина-мігранта.

У такому ключі проблеми, насамперед можливо відстежити певну ієрархічну конструкцію держави із відносно стійкою правовою системою, правосферою, що не здатна забезпечити сприятливий соціальний клімат. З іншого боку, проявляється аморфний соціальний стан, що притаманний міграційним процесам громадянина-мігранта, як суб'єкта права, а також, і певних соціальних груп, перебуваючих у міграційних процесах (біженці, переселенці, внутрішньо переміщенні особи). При цьому, як уявляється, тут, міграційні процеси характеризують себе скоріш як певні «аморфні»<sup>\*</sup> стани, в силу того, що постають як певні найближчі порядки та не містять у собі певної чітко визначеної «решітки», тобто, не є структурованими. Вони засновуються на тих чи інших первинних фрагментах потреб природного права, що супроводжуються соціальними

---

<sup>\*</sup> Для довідки: Амóрфные вещества (телá) (от др.-греч. á «не-» + морфé «вид, форма») — конденсированное состояние веществ, атомная структура которых имеет ближний порядок и не имеет дальнего порядка, характерного для кристаллических структур. В отличие от кристаллов, стабильно-аморфные вещества не затвердевают с образованием кристаллических граней, и, (если не были под сильнейшим анизотропным воздействием — сжатием или электрическим полем, например) обладают изотропией свойств, то есть не обнаруживают различия свойств в разных. Див.: [1].

---

інтересами, комплексними соціальними правами, тощо. Аморфність, як прояв «не системності», у свою чергу, надає нам можливість звернути увагу на антропологічні та постмодерністські особливості міграційних процесів. По суті, з'ясувати спосіб впливу міграційних процесів на ре(де)конструкцію конкретної моделі соціального права держави, до якої/від якої/ відбувся міграційний процес. Тобто, від «ближнього-аморфного» – до «структурного, системного, правового державного рівня» (Я.М.), тобто рівня чіткого ієрархічного правового порядку регулювання міграційних процесів. Водночас, саме «спосіб буття соціального права» і стосується у своїх засновках антропологічного виразу проблем права в контексті міграційних процесів, як перехідних станів де(ре)формування права.

З точки зору соціальної метафізики, як певного способу осмислення суспільства, що побудована на принципі максимальної абсолютизації того чи іншого явища, визначається, що сам «... структуралізм переконливо доводить, що без структури не має системи, і навпаки, будь яка система існує, відтворюється лише настільки, наскільки функціонує її структура, або якщо в її основу закладена відносно стійка модель функціональних зв'язків та відносин...» [3, с.25]. Такий підхід дає нам можливість сфокусувати увагу на тому, що міграційні процеси так чи інакше супроводжуються різного роду побіжними мікропроцесами, що не можуть не стосуватися необхідності забезпечення структурованості, системності. Забезпечення структуралізму в міграційних процесах є важливим питанням в силу того, що вони такі процеси здійснюють вплив на внутрішню та зовнішню соціальну політику держави, її правову культуру, правовий порядок, тощо; з іншого боку, очевидним є й потреба відстеження тісного взаємозв'язку із певним проявом системності стосовно ре(де)конструкції соціального права на доктринальному рівні, що дістає свій особливий вияв від трансформуючого соціального порядку – до з'ясування зміни його кон'юнктури та умов. На наше переконання, для більш всебічного дослідження проблем міграційних процесів у соціальному праві, тому і слід керуватися тими основними підходами, які нададуть можливість відстежити правову природу соціального буття

---

людини, відстежити причини зміни основних інтересів, що пов'язанні із міграційними процесами. Як уявляється, це можливо з'ясувати завдяки застосуванню антропологічного методу та при постмодерністському підході при вирішенні проблем соціального права в міграційних процесах.

У філософії права цілком виправдано відстоюється позиція стосовно того, що держава є насамперед синтезом сім'ї та громадянського суспільства. Адже вона розгортається у тріаді: (1) ставлення держави до своїх громадян (внутрішня політика і конструкція); (2) відносини держави з іншими державами; і, (3) перехід держави у світову історію [6, с.81].

Європейська правова соціальна держава у свій час взяла на себе цивілізаційні функції забезпечення населення роботою, соціальний патронаж, життєві та цивілізаційні стандарти для найменш захищених категорій людей, втілювала державні та муніципальні програми для різних соціальних груп та регіонів, а суспільство тред-юніоністські об'єднання сприяли модернізації, стежили за втіленням в життя громадянських та соціальних прав [5, с.147]. Водночас, у процесі еволюції взаємовідносин держави та громадянського суспільства виникає простір для боротьби двох тенденцій. Тут, панує певна думка стосовно того, що через тривалу теоретичну рефлексію та соціально-історичну практику просвітництва суспільством та державною бюрократією все більше усвідомлюється необхідність не обмежуватись визнанням цивільних та політичних прав, а сприяти набуттю комплексних прав, що охоплюють цілий спектр від права на мінімум економічного добробуту й безпеки до права мати повноцінний доступ до освіти, охорони здоров'я, соціальної спадщини в цілому та жити життям цивілізованої істоти відповідно до стандартів, що панують в суспільстві [9, р.75; 5, с.148].

І такий підхід видається до певної міри виправданим, оскільки представники філософської антропології зазначають, що людину слід вивчати такою, якою вона є в дійсності, в житті, тобто невигадану людину, не таку, якою їй слід бути згідно з ідеальними уявленнями. ... Адже її призначення, її мета – жити вищими цінностями, множити їх, охороняти, насолоджуватись ними, передавати нащадкам. Тільки таке

---

життя, як суто людське, цінність і сенс, тільки воно відповідає закладеним у людині духовним началам, що визначає те, що саме людина вибирає мету свого життя, сама визначає стратегію життєдіяльності [7, с.59, 60].

У випадках втрати соціальної політики, яка б забезпечувала необхідний комплекс соціальних прав, уявляється рефлексія міграційних процесів. Чому так відбувається?

Очевидно, що насамперед йдеться про кризу. В американському суспільстві, криза держави добробуту, пов'язана на думку Р. Інглхарта (який спираючись на розгалуженні соціальні дослідження) із тим, що еволюція американського суспільства відбувалась в контексті виходу на інший горизонт: «...від матеріалістичних цінностей (соціального добробуту, державної безпеки) до постматеріалістичних цінностей, які характеризуються індивідуальною якістю життя, відповідальністю аз навколишнє середовище, вільним вибором життєвого стилю та культурних пріоритетів...» [10, р.34; 5, с.193]. Отже соціальні умови життя діставали пріоритет над суто структурними та системними безпековими державними сентенціями.

В такому ключі, слід звернути увагу й на спостереження видатного психолога та мислителя К.Г.Юнга, який аналізуючи проблемні питання свідомого та несвідомого, досить яскраво зазначає, що «...крушение сознательной установки – это всегда крушение мира в миниатюре...» [8].

За Юнгівською аналогією уявляється саме те, що причиною міграційного процесу є втрата людиною-громадянином потреби у державі, у її здатності забезпечити реалізацію соціальних прав. По суті, втрачається мікросвіт та зв'язок людини і громадянина як найвищої соціальної цінності (ст.3 Конституції України) в державі із останньою.

Відповідно, реконструюючи ті чи інші підстави як причини прояву міграційного інтересу у засновках, виникає очевидним той факт, що вони перебувають у тісному взаємозв'язку із втратою людини-мігранта «віри в право» (за С.С. Алексєєвим), у правопорядок та безпеку; відстежується зв'язок із втратою аксіологічного сенсу у послугах та діяльності держави, як гаранта дотримання та забезпечення основоположних прав та свобод

---

людини і громадянина. У такому ключі, людина (громадянин-мігрант) втрачає насамперед ментальний зв'язок із пропонуємою правдою та справедливістю. Людина (громадянин-мігрант), мігрує із своїм внутрішнім правовим світом, світом справедливості притаманний їй внутрішній природі, правовою культурою до інших країн. Сама ж країна, виступає як донор у постачанні соціального потенціалу для інших країн. Очевидним є і те, що зазвичай, мігрують люди/громадяни, які є потенційно активними для реалізації низки соціальних та правових функцій держави (функцій в соціо-гуманітарної сфери). По суті – це втрата реальних соціальних активів та майбутнього держави із якої мігрують. Як наслідок, у такій державі залишаються люди, що не здатні до адаптування та нових швидких змін у житті із об'єктивних та суб'єктивних причин, а саме це: люди похилого віку, соціально незахищені особи, особи, які опинилися у скрутному соціальному становищі, діти, діти позбавленні батьківського піклування, інклюзивної освіти, діти із вадами здоров'я, тощо. Все це спричиняє утворенню соціального колапсу, соціального дисонансу із декларованим у Конституції України верховенства права, визначенням людини як найвищої соціальної цінності. Наслідки зриваються і для бюджетного навантаження країни – колосальний дисбаланс.

У філософсько-правовому сенсі, тут слід якраз звернути на понятійний апарат саме постмодернізму права, який так чи інакше проявляється у правовій природі міграційних процесів, як соціальному феномені. Адже у юридичній енциклопедії зазначається, що якраз саме правовий постмодернізм пов'язують із тим станом, коли відбулася смерть людини як автора та суб'єкта історії чи то творця юридичних текстів. Постмодернізм наслідує обмеження свободи людини в умовах демократії. А його рефлексія – постмодернізму – сфокусована на позбавленні права об'єктивності, визначеності та стабільності; відсутності кореляції між верховенством права, правовими інститутами та свободою, рівністю та справедливістю. Водночас, він здатний відобразити пористу легальність, або юридичну пористість, у ньому (постмодернізмі) відображаються численні сітки правопорядків, що змушують людей до переходу або ж

---

певного втручання (стосовно до незаконного порушення прав). ... відстежується реконструкція. Деконструкція для постмодерністів – це насамперед дискурс справедливості, або голос справедливості як результат її реконструкції. До того ж, засаду дискурсу справедливості становлять розрізнення права та справедливості, або закону і справедливості. Тут, закон розуміється як легітимні, встановлені як юридичні системи, побудовані на основі досвіду. Саме через їх побудованість закони можуть бути «роз-будовані», тобто реконструйовані. Деконструкція закону покликає не руйнувати, а удосконалювати його, зробити гнучкішим та доступнішим для перегляду та покращення [2, с.594, 595, 598]. При чому, реконструкція відіграє переважно стверджувальну роль, оскільки здійснюється заради ствердження існування чогось недоконструйованого. Без цього у реконструкції не було б жодної мотивації. Зрештою, реконструкція дозволяє побачити в ній концепцію відповідальності перед іншим та за іншого [2, с.599].

Тут, до певною мірою можливо бути певним у тому, що сентенція, що криється в дослідженні категорій «реконструкція» та «реконструкція», є нічим іншим як певними тими процесами, які спрямовані на зміну ціннісного буття людини, суспільства у соціальному сенсі.

В додаток до цього, не було б зайвим звернути увагу на відображення схожих процесів, що спостерігаються у філософії права. До прикладу, адже як відмічає С.С. Сливка, саме «...процеси збереження порядку полягають у тому, що існуючі дрібні структури розмиваються, посилюються однорідністю, частини цілого зливаються у складну структуру, утворюється симетрична структура, сповільнюється динаміка і в людини виникає слабке відчуття різноманітних відхилень, що дає можливість отримати інформацію про подальшу поведінку...» [4, с.155]. Це означає насамперед те, що прояв постмодернізму права дає підстави вести мову не стільки про деконструкцію соціального права, скільки його реконструкцію в силу міграційних процесів. Саме міграційні процеси у

---

певній мірі виступають підставою для приведення нормативно-правового регулювання соціального права у відповідність.

До того ж, якщо правове суспільство у межах його формування в Україні уявляється через наявність двох особливих умов – «інституційної» (де такою інституційною умовою формування правового суспільства завжди виступають розвинуте громадянське суспільство і стала правова держава) та «не інституційної» (де така полягає у перевазі в суспільстві особистостей-громадян з розвинутою правосвідомістю, які є реальними суб'єктами правовідносин даного суспільства і включені у морально-політико-правовий дискурс) [6, с.198], то, виникає питання, чи слід сформувати громадянське суспільство у міграційних процесах?, – відповідь тільки одна: очевидно що слід, адже забезпечення відтоку громадян-мігрантів через створення належних та повноцінних правових соціальних умов в Україні можливе саме через визначення та врахування антропологічних особливостей мігруючих.

Саме за таких обставин, деконструкція й стає рівноправним учасником та відповідною умовою динаміки законів, які є одним із механізмів їх вдосконалення. До того ж, слід мати на увазі те, що у галузі права деконструкції підлягають тільки ті частини тексту, які доступні інтерпретації та перетворення. Однак гранична засада закону, за визначенням, не є обґрунтованою і тому реконструюванню не підлягає [2, с.598]. Зрештою, важливим є і те, що деконструкція не дає жодного горизонту передбаченості, на відмінну від платонівського ейдосу та кантівської регулятивної ідеї. Вона зіштовхує зі своїм краєм, межею, з тим, чого не має, з тим, що може настати, а може і не настати [2, с.599].

По суті, за таких умов відстежується вияв до певної міри безсилля/недієвість прогностичної функції права у міграційних процесах, а також, появи феномену ризику, тобто, прояв безпекових тенденцій та сентенцій.

Таким чином, в рамках висновків слід до певної міри констатувати, що використання при дослідженні антропологічного методу/підходу дозволяє з'ясувати основні вікові, професійно-трудова, освітні та інші соціальні особливості громадян, яких слід відносити до мігрантів чи то

---

таких, які перебувають у стані міграційних процесів; визначити пріоритетні напрямки ключових інтересів громадян-мігрантів, які не можуть бути чи то не могли бути реалізовані у країні з якої відбулась/триває міграція. Такі особливості є нічим іншим як реальними маркерами запиту на зміни в державі, реальними показниками виявлення соціального ризику при забезпеченні соціальної безпеки;

Соціальне право в міграційних процесах характеризує себе аморфно, адже тісно пов'язане із соціальною природою людини. Остання ж, є продуктом природного права, відповідно до концепції якого, людина-мігрант, насамперед, керується найважливішими цивілістичними цінностями такими як життя, здоров'я, свобода, бажання бути у безпеці. Така властивість соціального права досить різко дисонує із позитивним правом, системою державного апарату, системою правопорядку. Як наслідок, міграційні процеси здатні змінювати рельєф країни із якої мігрують, залишаючи її у безпорадному стані в силу втрати людського потенціалу, як стратегічної цінності будь якої держави; з іншого боку, міграційні процеси й можуть не найкращим чином позначатись на соціально-правовій сфері країн до яких мігрують, утворюючи позитивні та негативні елементи у її бутті.

### **Список використаних джерел:**

1. Амóрфные вещества (тела) – ... значення слова. Вікіпедія. URL.:  
направленнях.[https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BC%D0%BE%D1%80%D1%84%D0%BD%D1%8B%D0%B5\\_%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B0](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BC%D0%BE%D1%80%D1%84%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B0).
2. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. X.: Право, 2016. Т.2 Філософія права/ редкол.: С.І. Максимов (голова) та ін.; Нац.акад.прав.наук України; Ін-т держави і права імені В.М. Корецького НАН України; Нац.юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого. 2017. 1128с.
3. Сайтарли І.А., Іщенко О.М., Приятельчук А.О. Нариси з сучасної філософії: Навчальний посібник для магістрів та здобувачів ступеня доктора філософії/ І.А. Сайтарли, О.М. Іщенко,



---

А.О. Приятельчук (за ред.. академіка НАН України Л.В. Губерського). К.: «ВАДЕКС», 2016. 370с.

4. Сливка С.С. Філософія права: Навч.посіб. К.: Атіка, 2012. 256 с.

5. Пасько Я.І. Соціальна держава і громадянське суспільство: співпраця versus протистояння. Монографія. К.: ПАРПАН, 2008. 272 с.

6. Філософія права: підруч. для студ. Юрид.вищ.навч.закл./ О.Г. Данильян, О.П. Дзьобань, С.І. Максимов та інщ.; за ред. О.Г. Данильяна. Харків: Право, 2017. 208с.

7. Філософія права: Навчальний посібник. / О.О. Бандура, С.А. Бублик, М.Л. Заінчковський та ін.; за заг.ред. М.В. Костицького, Б.Ф. Чміля. К.: Юрінком Інтер., 2000. 336с.

8. Юнг Карл Густав. Сознание и бессознательное. Пб.: Университетская книга, 1997. 544с. URL.: <https://www.twirpx.com/file/1352723/>.

9. Bruce M. The Coming of the Welfare State. New York., 1975. 207 p.

10. Savicka A. Postmaterialism and Globalization: Roland Inglehart. Vilnius. Research Institute of Culture, Philosophy and Arts, 2004. 133 p.

---

*Микитюк Оксана Петрівна*  
*кандидат економічних наук,*  
*доцент кафедри економіки підприємства*  
*економічного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ**

Сучасні глобалізаційні процеси характеризуються суттєвою активізацією міжнародної міграції. При цьому її структура та обсяги дедалі дієвіше впливають на стан трудового потенціалу – головної конкурентної переваги у сучасній глобальній економіці. Сьогодні розвиток економіки держави характеризується різким зростанням міжнародних міграційних процесів серед високоосвіченого населення, особливо це стосується ІТ галузі. В процесі міграції залучені практично всі розвинені країни світу, але лідером по кількості працівників даної сфери, які покинули межі країни з суб'єктивних чи об'єктивних причин, є Україна. А тому дослідження особливостей міжнародної трудової міграції як її основного компонента, набуває особливої актуальності для України.

Зовнішня трудова міграція не сприяє посиленню формування ІТ сфери в Україні і негативно впливає на перспективи розвитку її трудового потенціалу.

Зовнішня міграція з України істотно зросла з моменту проголошення незалежності нашою державою. Серед її основних причин – суттєве зниження рівня та якості життя населення на початку 90-х років, масове безробіття, й основне – спрощення процедури виїзду за кордон та зміни місця проживання, які стали наслідком демократизації суспільства.

Особливості ІТ-галузі дозволяють формувати свої, особливі тенденції у загальнодержавних міграційних процесах. У сучасному світі розвиток інформаційних технологій набирає усе більших обертів. ІТ-

---

сфера тісно та динамічно інтегрується у всі галузі світової економіки, безпосередньо впливаючи на загальне зростання економічних та соціальних показників підприємств і організацій.

Для України ІТ-сфера має особливе важливе значення, адже на тлі загальної економічної та політичної кризи, вона здатна згладити ці явища за допомогою стрімкого експорту програмної продукції України [1, с.6].

Тому, з кожним роком збільшується необхідність в покращенні трудового потенціалу людей (передусім, це стосується молоді) в сфері інформаційних технологій.

Молодь є важливою складовою трудового потенціалу суспільства, вона є резервом та основою майбутнього трудового потенціалу країни. Тому варто працювати над підвищенням рівня освіченості молоді, її кваліфікаційних даних, а також зміцнювати стан її здоров'я через забезпечення доступності медичного обслуговування високого рівня та збалансованого харчування.

Аналіз ІТ-зайнятості у розрізі вікових груп показує, що в Україні ІТ-зайнятість має виражену молодіжну спрямованість: понад двох третин усіх опитаних (75%) –люди не старші за 35 років, а понад половину (54,7%) перебувають у віці від 15 до 24 років [2, с. 144].

ІТ – сфера є дуже привабливою для молоді, оскільки, завдяки їй, у більшості з'являється можливість отримувати кращу заробітну платню в майбутньому, що на думку експертів, є основною причиною такої популярності ІТ-галузі серед молоді. Іншими чинниками, що стимулюють трудову міграцію професіоналів-програмістів є можливість саморозвитку, кращі умови праці та створення іміджу професій даної галузі.

На даному етапі в Україні гостро постає проблема щодо темпів зростання кількості ІТ – компаній: значно нижче зростання, ніж пропозиція робочої сили, тому спостерігається надлишок робочої сили. Внаслідок цього значна частина ІТ-фахівців змушена шукати роботу за межами країни.

Проблема збереження та розвитку трудового потенціалу української молоді є дуже актуальною сьогодні, тому що українські молоді ІТ –

---

фахівці є затребувані на ринках праці іноземних країн. Розробка і впровадження певних заходів дозволила б покращити ситуацію з розвитком трудового потенціалу в даній сфері, а саме:

- на законодавчому рівні варто визначити особливі вимоги щодо ліцензування освітніх послуг у сфері інформаційних технологій.

- розробити загальний список вимог до навчальних курсів з ІТ спеціальностей з урахуванням перспективних трендів глобального розвитку ІКТ, а також актуальних потреб розвитку вітчизняної ІТ-галузі.

- сформувати інтегральну трирівневу систему ІТ-освіти (шкільна, професійно-технічна, вища) задля забезпечення сталого та прогнозованого процесу підготовки достатньої кількості конкурентоспроможних ІТ-фахівців з потрібного кола спеціальностей.

- забезпечити вивчення англійської мови протягом усього курсу підготовки ІТ-фахівця, та збільшити обсяг викладання англійської мови у ВНЗ, тому що переважна більшість навчальної літератури та супровідних документів у сфері ІТ викладені англійською мовою.

- налагодити сталі інтеграційні зв'язки з провідними світовими ІТ – компаніями та університетськими центрами, тощо [3,с.44].

Вищеназвані заходи стосуються освітньої складової трудового потенціалу. Вона є дуже необхідною для формування загального трудового потенціалу особистості.

Збереження і розвиток трудового потенціалу молоді в сфері інформаційних технологій в Україні також можна забезпечити шляхом:

- збереження трудового потенціалу в межах країни (зниження міграційного відпливу кваліфікованих кадрів);

- удосконалення системи оплати та нормування праці молодих працівників;

- високої гарантії можливості зайнятості молоді;

- високої мотивації до праці та високої культури праці;

- проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу молоді на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу;

- покращення стану здоров'я молоді та її соціально- культурного рівня;

- 
- удосконалення трудового законодавства [4].

В Україні є можливості розвитку трудового потенціалу молоді, але вони не повністю використовуються, потрібен ряд змін як у суспільних думках, так і на законодавчому рівні. Реалізація стратегії збереження та розвитку трудового потенціалу молоді сприятиме збільшенню кількості висококваліфікованих фахівців в країні.

Реалізація даних заходів неможлива без підтримки з боку держави. Завдяки ним можна буде забезпечити створення сучасної інфраструктури, сприятливих макроекономічних умов та ефективних організаційних механізмів для прискореного розвитку сфери інформаційно-комунікаційних технологій в Україні.

#### **Список використаних джерел:**

1. Винничук Р. О. Особливості розвитку ІТ-ринку в Україні: стан та тенденції/ Р. О. Винничук, Т. В. Склярчук. Львів: НУЛП, 2015. № 833 С. 6.
2. Гук Л. П. ІТ-зайнятість як інноваційний сегмент ринку праці. *Економіка і прогнозування*. 2013. № 2. С. 140–150. URL: <http://lib.ussu.org.ua/> .-електрон. чит. зал ПУЕТ.
3. Білорус Т. В. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2012. Вип. 137. С. 42-45.
4. Гнатюк С. Л. Актуальні питання та перспективи кадрового забезпечення ІТ-сфери в Україні. Київ: НІСД, 2013. URL: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.niss.gov.ua/articles/1519/&gws\\_rd=cr&ei=U8\\_iV9ioHKSQ6QSqgK2ACg](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.niss.gov.ua/articles/1519/&gws_rd=cr&ei=U8_iV9ioHKSQ6QSqgK2ACg)

---

*Молчанова Юлія Олексіївна*  
*студентка 3 курсу економічного факультету*  
*Харківського національного університету*  
*імені В. Н. Каразіна*

## **КЛАСИФІКАЦІЯ ЕМІГРУЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

Обрана тема є актуальною для України, особливо в даний проміжок часу. Виходячи зі статистичних даних, ми можемо сказати, що з кожним роком кількість мігруючого населення постійно зростає. Це негативно впливає на економічні, політичні, соціальні та інші фактори розвитку нашої держави. Для вирішення цього питання необхідно проаналізувати хто та навіщо виїжджає.

Для дослідження цього питання, нам важливо уявляти, яке населення мігрує з України, щоб зрозуміти причини та думати, як можна вирішити це питання.

1. Робоче населення. Мабуть, найбільшою проблемою сьогодні для України є виїзд закордон спеціалістів технічних професій, науковців, творців. Гарні спеціалісти покидають нашу країну та працюють на благо іншій, через вищу заробітну плату, скорочення кадрів на виробництві, через нестачу коштів, низький соціальний статус. За інформацією Держкомстату, лише за останні роки назавжди залишили Україну близько 600 докторів та 1000 кандидатів наук, третина з яких – перспективні спеціалісти віком до 40 років [1]. У будь-якому випадку важливо знати, яку частину в загальній сукупності трудових мігрантів становлять працівники вищої кваліфікації, в тому числі вчені. Рішення даного завдання ускладнюється тим, що офіційна статистика не фіксує такі досить поширені «міграційні випадки», коли вчені, тимчасово виїжджаючи працювати за кордон, не переривають контракт за місцем своєї роботи в Україні. На підставі непрямих показників можна зробити висновок, що кількість вчених - трудових мігрантів істотно нижче наведеної вище оцінки (30%), а інтенсивність «відпливу умів» з України приблизно відповідає інтенсивності виїзду висококваліфікованих фахівців з інших країн регіону [2].

---

2. Мешканці обласних центрів. Значною частиною відтоку українського населення є сільське населення, через:

- незацікавленість органів державної влади у фактичному розвитку сільських територій чи забезпеченні сільського населення джерелами доходів;

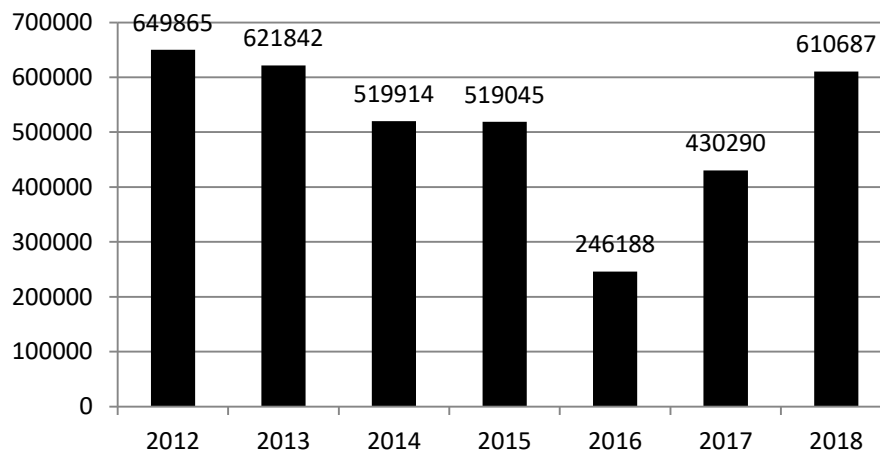
- ставлення у суспільстві до сільських територій як до відсталих та безперспективних, з монофункціональним (сільськогосподарським) спрямуванням, що чітко простежується по підходах до регулювання їх розвитку;

- розуміння відсутності перспектив розвитку сільських територій, що посилює активність населення у пошуках не лише тимчасових джерел доходів за кордоном, але постійного місця проживання;

- низька самооцінка сільського населення внаслідок нижчого рівня освіти та кваліфікації, стереотипи щодо неможливості знаходження високооплачуваної роботи за кордоном [3].

3. Молоді люди та студенти. Слід зазначити, що за межі України іммігрують, в основному, молоді люди. Статистичні матеріали свідчать, що середній вік мігрантів становить 36 років, тоді як зайнятого населення в Україні – 39,5 років. Такі показники констатують, що система освіти нашої держави “працює” на експорт. Вийжджають молоді спеціалісти, рівень доходів яких не дозволяє забезпечити всім необхідним свої родини [1].

Дивлячись на рисунок 1 ми можемо сказати, що кількість вибулого населення останнім часом постійно зростає високими темпами, особливо з 2016 року. Що в свою чергу негативно впливає на стан розвитку нашої країни.



**Рис. 1. Кількість випадків вибуття населення у 2012-2018 роках**  
Складено автором на основі [4]

Отже, ми можемо зробити висновок, що еміграція населення України є дуже серйозним фактором впливу на всі сфери економічного зростання нашої країни. Тому цьому потрібно активно запобігати та впливати на рішення покинути країну всіма силами. Для цього ми виділили основні класи населення, яке покидає Україну, також назвали основні причини еміграції.

### Список використаних джерел:

1. Міграція в Україні: причини, легітимність, наслідки для соціуму URL: [http://chtyvo.org.ua/authors/Kostiuk\\_Lesia/Mihratsiia\\_v\\_Ukraini\\_prychyny\\_lehitymnist\\_naslidky\\_dlia\\_sotsiumu/](http://chtyvo.org.ua/authors/Kostiuk_Lesia/Mihratsiia_v_Ukraini_prychyny_lehitymnist_naslidky_dlia_sotsiumu/)
2. Николаевский В. Н. ВНЕШНЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ (НА ПРИМЕРЕ УКРАИНЫ) / В. Н. Николаевский. // 4. – 2008. – С. с.49–54.
3. Транскордонна трудова міграція сільського населення: особливості та шляхи вирішення проблем / Ю.О. Цибульська, В.Є. Крупін // Вісник економічної науки України. — 2014. — № 3 (27). — С. 139–143
4. Міграційний рух населення України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

*Науковий керівник: Тешева Л.В., к.е.н., доцент,  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*



---

*Ольшевська Ірина Петрівна*  
*кандидат економічних наук,*  
*доцент кафедри міжнародної економіки*  
*Київського національного економічного університету*  
*імені Вадима Гетьмана*

## **ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ТРАНСМІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: СВІТОВИЙ ТА УКРАЇНСЬКИЙ АСПЕКТИ**

Міграційні процеси мають давню історію, людство завжди мало схильність до пошуку кращих умов життя і праці, але в умовах глобалізації світової економіки лібералізації регуляторних механізмів міграцій спостерігається модифікація особливостей та форм прояву міжнародних міграційних процесів, що і обумовлює актуальність теми дослідження.

Збільшуються обсяги та зростають темпи міжнародної трудової міграції. Міграційні потоки в світі нараховують мільйони людей, впливаючи на соціально-економічний розвиток країн, регіонів світу. На 2019 рік кількість мігрантів в світі складає 271,6 млн.осіб. (3.5 %) , що на 51 млн. рівня 2010 року [1].

|                                        | <b>2010</b><br>млн. осіб | <b>2015</b><br>млн. осіб | <b>2019</b><br>млн. осіб |
|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Загальна чисельність мігрантів у світі | 220,8                    | 248,9                    | 271,6                    |

Так, за даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) збільшується кількість народжених поза країною свого походження, яких в 2019 р. налічується 264, 1 млн.осіб. [2]. При цьому, країнами з найбільшою чисельністю мігрантів за 2018 р. вважаються ОАЕ - 8.4 млн.осіб, Катар - 2,025 млн.осіб, Кувейт - 3,41 млн.осіб, Ліхтенштейн - 24,18 тис.осіб, Андорра - 46,2 тис.осіб. [3].

|                                              | <b>2010</b><br>млн. осіб | <b>2015</b><br>млн. осіб | <b>2019</b><br>млн. осіб |
|----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Кількість народжених поза країною проживання | 216,1                    | 243,7                    | 264,1                    |

З кінця ХХ ст. поглиблюються економічні відносини між спільнотою мігрантів у межах глобальних економічних відносин, розвиваються і підтримуються сімейні, соціальні, економічні, політичні, організаційні та релігійні відносини як у країні проживання, так і на батьківщині, що формує нову економіку міграції. Відбувається участь у політичному житті країн походження, переказ грошових коштів, розвиток підприємництва, передавання знань, споживання мігрантами послуг країн походження. У результаті формування стійких міграційних потоків на ринках міжнародних мігрантів утворюються так звані транснаціональні міграційні мережі, які сприяють зниженню витрат та ризику, пов'язаних з міграцією, та підтримують міграційний потік. Ознаками набуття транснаціональності міграційного процесу є значне збільшення кількості міграційних переміщень, обсягів грошових переказів мігрантів, активізація торгівельних, транспортних, телекомунікаційних, туристичних напрямків співробітництва тощо, участь у політичному житті країн походження і країн реципієнтів.

Особлива роль серед видів міграції надається висококваліфікованим інтелектуальним фахівцям. Глобалізація змінює міграційну поведінку висококваліфікованих фахівців, відкриваючи для них нові країни, ринки праці, можливості реалізації кар'єрного зростання. Активізується і зростає мобільність студентів, чисельність яких в 2019 році складає 5,41 млн.осіб, при цьому збільшується частка студентів, які навчаються за короткостроковими програмами.

У 2019 р. загальний обсяг грошових переказів мігрантів у країни, що розвиваються, становив 706,6 млрд дол. Отже, спостерігається тенденція до зростання інтенсивності фінансових операцій, пов'язаних з переказом грошових коштів, саме до країн, що розвиваються (незважаючи на одночасне зростання вихідних грошових переказів із цих держав) і така

---

тенденція, за оцінками багатьох фахівців, буде збережена й у майбутньому. Приватний фінансовий сектор економіки високорозвинених держав, відіграватиме стимулюючу роль, знижуючи вартість грошового трансферу мігрантів.

Грошові перекази мігрантів являють собою найважливіше джерело фінансових ресурсів країн, що розвиваються, після прямих іноземних інвестицій, хоча фактично в багатьох з них кошти, які переказуються, перевищують обсяги ПІІ, валютні надходження від експорту товарів і послуг та розміри зовнішньої фінансової допомоги. Незважаючи на той факт, що основними реципієнтами грошових переказів є великі держави, менші країни одержують більшу їх величину відносно національного обсягу ВВП: Тонга (38,5 %), Гаїті (34,3 %), Непал (29,9 %), Таджикистан (29,7 %), Киргизька Республіка (29,6 %).

Так, найбільші суми переказів станом на 2019 р. надходили до таких держав, як Індія, Китай, Мексика, Філіппіни, Арабська Республіка Єгипет. Багато країн, що розвиваються, використовують майбутні потоки переказів як забезпечення, або гарантії, при одержанні позикових коштів на міжнародному ринку капіталу. Тож грошові перекази міжнародних мігрантів є важливим та стабільним джерелом зовнішнього фінансування країн, що розвиваються. Серед високорозвинених держав світу найбільші обсяги грошових переказів мігрантів характерні для Франції, Іспанії, Бельгії, Німеччини, Великобританії, що має місце внаслідок відкритості ринків робочої сили цих країн та вільного доступу на них міжнародних мігрантів.

Україна є активним учасником міграційних процесів. Сучасна зовнішня міграція в Україні складається із наступних складових: еміграція, нетривала аграрна міграція, нетривала не аграрна міграція, тривала міграція, brain drain, освітня міграція [4; с.76]. Кількісні оцінки виїзду з метою працевлаштування українців є значними, але об'єктивності надасть майбутній перепис населення. Зараз загальну кількість мігрантів з України можна оцінити у 2,7 млн. осіб.

В останні роки широкого розповсюдження набула масова міграція до Європейських країн, зокрема Польщі. Так, керівник консульського

---

відділу Посольства України в Польщі стверджує, що кількість трудових мігрантів з України з 2014 року зросла уп'ятеро і на сьогодні вже видано 196 тис. дозволів на проживання. Українці виконують, в основному, просту некваліфіковану фізичну роботу: на будівництві, ремонтні роботи, транспортна сфера, сільське господарство, сфера обслуговування, на виробництві заводів і фабрик. Але є й невеликий відсоток працюючих у сфері ІТ – технологій, у вищих навчальних закладах, у сфері медобслуговування [5].

Ще однією ознакою транснаціональності міграційного процесу в Україні є збільшення обсягів грошових переказів в Україну, які становили в 2018 році 14 млрд.дол., що на 19 % більше, ніж у 2017 році і є важливим джерелом поповнення державного бюджету та домогосподарств.

Отже, для регулювання міжнародних міграційних процесів в Україні необхідно вдосконалювати нормативно-правові, організаційно - управлінські, фінансово-економічні механізми на законодавчому рівні. Важливим є лібералізація законодавства щодо умов надходження грошових переказів через фінансово-банківську систему, зменшення їх вартості. Необхідним також є удосконалення політики доходів, перш за все підвищення рівня оплати праці, оскільки заробітна плата має відповідати сучасному рівню затрат на відтворення робочої сили.

### **Список використаних джерел:**

1. [https://migrationdataportal.org/?t=2019&i=stock\\_abs\\_](https://migrationdataportal.org/?t=2019&i=stock_abs_)
2. <https://data.oecd.org/migration/stocks-of-foreign-born-population-in-oecd-countries.htm#indicator-chart>
3. <http://svitua.com.ua/article/201707/4446-nazvano-10-krayin-naybilshyu-vidsotok-immigrantiv>
4. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім.М.В.Птухи НАН України. – К., 2018. – 396с.
5. Кількість українських заробітчан у Польщі збільшилась уп'ятеро – консул. Українська правда 4 липня 2019 /pravda.com.ua

---

*Онисенко Тетяна Сергіївна*  
*кандидат економічних наук,*  
*асистент кафедри економіки підприємства*  
*економічного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **РОЛЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ПРОТИДІЇ ТРУДОВІЙ МІГРАЦІЇ**

На сьогоднішній день боротьба з проявами трудової міграції перетворилася на невід'ємну складову глобальних економічних відносин і достатньо впливовий фактор світового розвитку окремих країн. Посилення глобальної економічної співпраці між країнами створює нові умови для інтенсифікації міграційних процесів і сприяє глибоким перетворенням у структурі міграційних зв'язків, як окремих країн, так і регіональних зон.

Процеси трудової міграції стають достатньо впливовим чинником розвитку окремих національних економік. Це зумовлює необхідність ґрунтовної оцінки причин і закономірностей розвитку явища, визначення характеру змін у підходах до стимулювання або протидії міграції, а також постійного вдосконалення системи регулювання міжнародних міграційних процесів на глобальному і національному рівнях.

Варто зазначити, що Україна є одним із найбільш активних учасників міжнародних міграційних процесів. Враховуючи загрозливість впливу зростаючого рівня трудової міграції на економіку нашої держави, варто виділи роль вищої освіти на зазначені процеси. Регулювання міграційних процесів має стати невід'ємною складовою національної стратегії розвитку та сприяти розв'язанню демографічних і економічних проблем.

За даними наведеними в дослідженні яке було опубліковано в газеті «Економічна правда», більшість українців (51%) вважають власний рівень доходів недостатнім для нормального життя, при цьому

---

задоволена своєю поточною роботою - менша половина населення (44%) [6].

Про це свідчать результати щорічного опитування Барометр щастя в Україні, проведеного Європейською Бізнес Асоціацією. Зазначається, що цього року інтегральний показник Барометру становив 2,61 балів із 5 можливих за шкалою Лайкерта (+0,14 балів порівняно з минулим роком) [6].

Ключові фактори, які оцінювали респонденти – це: рівень доходів, поточна робота, системи охорони здоров'я та освіти, соціальне життя та дозвілля, безпека, дотримання прав, екологія та загальний досвід життя в Україні.

В даному дослідженні, задоволених системою освіти виявилось майже 52%, при цьому 48% зазначили, що цілком або частково не задоволені нею. Отже, одним з ключових факторів які б могли стримувати міжнародні міграційні процеси – система якісної вищої освіти.

На сьогоднішній день науковці навіть вводять поняття «освітня міграція», тобто можемо спостерігати високу інтенсифікацію досліджень пов'язаних з роллю вищої освіти в процесі протидії трудовій міграції. Серед різновидів міграції дослідники також виділяють освітню міграцію. На думку І. Романенка освітня міграція є переважно тимчасовим переселенням з метою отримання освіти та підвищення кваліфікації за межами адміністративнотериторіальної одиниці постійного проживання [4, с. 113–117]. Н. Павліха та Н. Степанюк надають визначення освітній міграції як соціально-економічного та демографічного процесу, що є частотою змін перебування, що здійснюється науковцями, професорсько-викладацьким складом, студентами та іншими особами всередині країни та за її межами з метою тимчасової або постійної зміни місця роботи, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, проведення наукових досліджень, післядипломної освіти, стажування тощо [3, с. 220]. На думку дослідників, передумовою освітньої міграції визначається освітня мобільність, яка заснована на прагненні індивіда отримати певну освіту,

---

яка може бути класифікована з точки зору бажаного рівня кваліфікації, професійного напрямку, шляхів отримання освіти та бажаного результату.

Істотно відрізняє освітню міграцію від решти міграційних процесів її найменш шкідливий характер. Виникнення освітньої міграції, як усталеного процесу обумовлена доходами не тільки для освітньої галузі чи окремого ВНЗ, але й для економіки країни, що надає освітні послуги, загалом. Крім того, споживачі освітніх послуг є потенційною робочою силою відповідної кваліфікації [2, с. 219]. Освітніх мігрантів, тобто іноземних студентів, можна вважати найбажанішою категорією мігрантів, оскільки вони представлені, як правило, найбільш обдарованими та мотивованими молодими людьми, готовими сприймати нові знання і технології. До того ж, ця категорія іноземців отримує освіту та кваліфікацію в країні перебування, що спрощує їх подальше пристосування до місцевого ринку праці, гарантує адаптацію до мовного та культурного середовища [1, с. 234].

Таким чином, задача системи вищої освіти України, звести рівень освітньої міграції до мінімуму. Данне завдання стає можливим лише паралельно із підвищенням систематичності якісних змін в системі вищої освіти України. Кінцевою метою має стати впровадження дієвих механізмів повернення так званих «освітніх мігрантів» на батьківщину, тобто перетворення незворотної еміграції у тимчасову.

Також для зменшення негативних наслідків освітньої міграції, державна політика в сфері забезпечення вищої освіти повинна розвивати наступні напрямки:

- стимулювати українських підприємців до ефективного використання наукових розробок талановитих студентів-науковців
- активно залучати талановите молоде покоління до наукової діяльності;
- забезпечити більш тісну співпрацю вищих навчальних закладів з науково-дослідними інститутами;
- більш поглиблено залучати студентів до можливостей короткострокової академічної мобільності ( в рамках діючих в ВНЗ освітніх програм).

---

### Список використаних джерел:

1. Жураковська Л. А. Тенденції освітньої міграції в контексті глобалізації економічного розвитку // Демографія та соціальна економіка. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. № 1 (21). С. 233–242.
2. Кривенко Ю. Соціально-філософський аналіз причин та механізмів міграції людських ресурсів у постмодерному суспільстві // Чернівці: Науковий Вісник Чернівецького університету. Філософія, 2011. Вип. 561–562. С. 217–221.
3. Павліха Н. В., Степанюк Н. А. Становлення освітньої міграції в умовах глобалізації // Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаїв: Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, 2017. Вип. 16. С. 219–223.
4. Романенко І. Причини і наслідки інтелектуальної трудової міграції // Актуальні питання фінансово-економічного розвитку держави та регіонів: зб. тез наукових робіт Міжнародної наук.- практи. конференції. Київ, 2014. С. 113–117.
5. Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи // CEDOS, 2017. URL: <https://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonomfakty-ta-stereotypy>
6. Топ-5 причин трудової міграції з України // Економічна правда, 2019. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2019/06/13/648752/>



---

*Панайотова Христина Олександрівна  
студентка 3 курсу економічного факультету  
Харківського національного університету  
імені В. Н. Каразіна*

## **ОСВІТНЯ МІГРАЦІЯ: ЧОМУ САМЕ ПОЛЬЩА?**

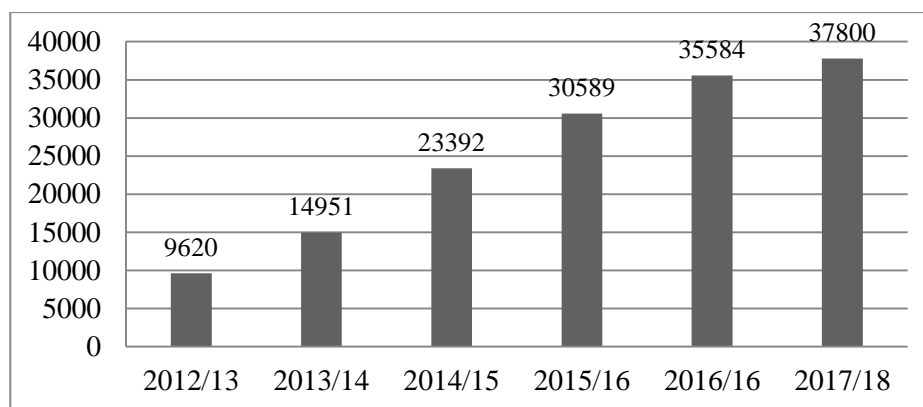
Зараз все частіше ми чуємо про міграцію молодих людей за кордон. Привабливі перспективи розвитку манять й українських студентів, при чому темпи зростання освітньої міграції з України досягають найвищих показників. Питання масового інтелектуального відтоку давно хвилює українську владу, адже спричиняє втрату потенційного людського капіталу.

Нині Україна є переважно постачальником освітніх мігрантів в інші країни, що зумовлено зростанням доступності освіти за кордоном (головним чином, у країнах ЄС, що межують з Україною), розширенням міжнародної співпраці українських вузів і поглибленням економічних зв'язків із ЄС [1, с. 34].

Актуальність теми полягає в тому, що наразі приблизно 70 тисяч українців навчаються за кордоном, а саме у Канаді, США, Німеччині, Іспанії, Угорщині, Словаччині, Чехії та Польщі. Остання кілька років є незмінним лідером серед українського студентства. Як свідчать дослідження, в Польщі кількість студентів з України зросла з менше ніж 10 тисяч у 2012 році до 37,8 тисяч людей у 2018 (рис. 1). З огляду на те, що за даними Держстату в 2017/2018 році в Україні налічувалося 1,33 млн студентів у вузах III - IV рівні акредитації [4], отримуємо, що в Польщі навчаються – 3% українських студентів.

Чинники, які впливають на вибір українських студентів зорієнтовані на можливість спасіння, бо розглядають освітню міграцію як «соціальний ліфт», що відкриває двері на ринок праці ЄС й нові перспективи розвитку. Найбільш поширений фактор – бажання отримати диплом європейського університету з метою подальшого працевлаштування за кордоном й мати більше знань, які допомогли б із цим. Звичайно, молодих людей турбують й незадовільні умови життя в Україні (система

охорони здоров'я, транспортна інфраструктура, ринок житла тощо). Для певної частини українців важливими є новий культурний досвід, кращі умови для навчання в польських університетах та бажання поліпшити знання іноземних мов для кращої міжкультурної комунікації [6].

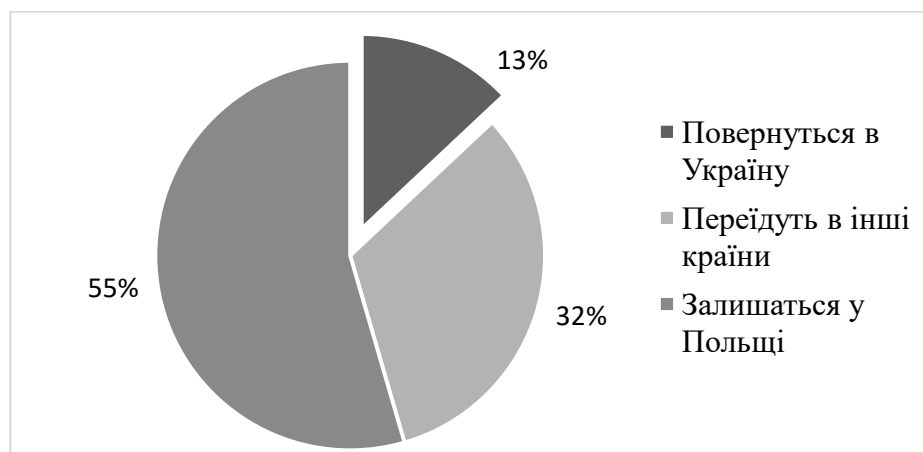


**Рис. 1. Кількість українських студентів у польських ВНЗ, осіб [5]**

Як свідчить опитування аналітичного центру CEDOS [6], основною причиною, чому українські студенти обрали навчання саме в польському університеті, була порівняно низька вартість життя (цю відповідь обрали 39% респондентів). Серед інших вагомих причин – можливість навчатися зі знижкою (29%) та нижчі вимоги для вступу, ніж в інших країнах (28%). Студенти також відзначили перспективу знайти хорошу роботу за спеціальністю в Польщі, якість освіти в обраному університеті та якість освіти на обраній навчальній програмі (22% обрали кожен із цих варіантів). Також обрали перспективи знаходження роботи в Польщі (не обов'язково за спеціальністю), хороші умови життя та прості умови для отримання дозволу на тривале перебування в країні. Ці причини, а також вдала інформаційна кампанія обраного університету переконують українців у привабливості польських ВНЗ.

Один з найважливіших аспектів, згаданий респондентами як такий, що може заохотити інших навчатись у Польщі, – це допомога в отриманні роботи. Саме цей фактор мотивував значну групу респондентів приїхати навчатись і залишитись працювати в Польщі. Коли ми порівнюємо цю відповідь із даними, які показують, що чверть студентів планують після випуску залишитись у Польщі і ще чверть – переїхати в

іншу країну ЄС, стає очевидним, що Польща може докладати більше зусиль для заохочення українських студентів та створення умов для того, щоб вони залишилися працювати в країні.



**Рис. 2. Наміри українських студентів після навчання у Польщі [3, с. 71]**

Сьогодні близько 40 тисяч українських студентів навчаються в Польщі і тільки 13% з них планують повертатися в Україну, як свідчить рисунок 2. А ось переважна більшість молоді (87 %) має намір жити й розвиватись за межами власної країни, при чому 32 % людей розглядають Польщу як трамплін до інших більш розвинутих країн.

Як ми бачимо, Польща є першою за привабливістю освіти для українців. Там українська молодь складає 55% від усього іноземного студентства, тому для Польщі стратегічно важливим є підтримувати таку ситуацію. Зважаючи на те, що більшість з них платить зі своєї кишені і за навчання, і за проживання, це важливі інвестиції для Польщі, які компенсують демографічний спад та виїзд польської молоді до закладів вищої освіти в інших країнах ЄС [5]. Так, на території України вже проводиться потужна рекламна компанія багатьох польських приватних навчальних закладів, а умови вступу до них є надзвичайно ліберальними. В деяких випадках подача документів не вимагає особистої присутності, а відбувається онлайн на сторінці навчального закладу. Крім того, польські ЗВО часом не вимагають знання польської мови, пропонуючи річні мовні курси під час першого року навчання. Польські заклади

---

будуть і надалі проводити активну рекрутацію в Україні, щоб втримати або навіть наростити її обсяги [2, с. 87].

Висновки: Таким чином, вищезазначені проблеми є наслідком невідповідної загальнодержавної міграційної політики, яка б могла сприяти обміну досвідом між країнами, привабливості українських ВНЗ на тлі зарубіжних, заохоченню українців повертатися з набутими знаннями за гідною роботою. Вплив процесів виїзду молоді має вкрай неоднозначні наслідки для країни-постачальника мігрантів. Державна політика у сфері освіти має регулювати питання щодо моніторингу ВНЗ, співпраці з провідними навчальними закладами світу, розробки і впровадження інтеграційних програм академічного середовища й ринку праці.

### Список використаних джерел:

1. Брензович К. С. Міжнародна студентська міграція та її вплив на соціально-економічний розвиток країн. К. С. Брензович, Є. П. Немеш. Економіка і суспільство. 2017. URL: [http://economyandsociety.in.ua/journal/10\\_ukr/7.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/7.pdf) (дата звернення 29.11.2019).
2. Гнатюк Т. О. Освітня міграція з України: сучасні тенденції. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2018. № 33. С. 85-89.
3. Гринькевич О. С. Освітня міграція в Україні та її трансформація у трудову. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання. Львів, 2019. С.68-75.
4. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 25.11.2019)
5. Стадний Є. Українське студентство за кордоном: дані до 2017/2018 навчального року. CEDOS. 2019. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainske-studentstvo-za-kordonom-dani-do-201718-navchalnoho-roku> (дата звернення 30.11.2019)

---

6. Українське студентство в Польщі: політики залучення, інтеграції та мотивація і плани студентства. CEDOS. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-v-polshchi-polityku-zaluchennia-intehratsii-ta-motyvatsiia-i-planu-studentiv#prof> (дата звернення 26.11.2019)

*Науковий керівник: Тешева Л.В., к.е.н., доцент,  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

*Погорєлова Олександра Сергіївна  
кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МІГРАНТІВ В УКРАЇНІ\***

Сучасний розвиток української держави характеризується підсиленням мобільності трудових ресурсів та збільшенням міграційних потоків, Україна є як країною “донором” трудових ресурсів, так і країною, приймаючою іноземних працівників, порядок працевлаштування яких має бути належним чином регламентовано. Порядок працевлаштування іноземців в Україні має досить складний правовий режим, складовими якого є адміністративно дозвільні процедури [1; 181].

Іноземні працівники можуть працевлаштовуватись в Україні на підставі сформованої квоти робочих місць для певної категорії працівників у певній кількості, що врегульовано постановою Кабінету

---

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

---

Міністрів України № 1983 «Про затвердження порядку формування квоти імміграції, порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданням про його скасування та виконання прийнятих рішень» [2], згідно якого квота імміграцію формується щорічно за регіональним принципом у відповідності до пропозицій державних та центральних органів влади, що ґрунтується на результатах аналізу імміграційного процесу в попередньому році.

У відповідності до Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [3], іноземці мають право в'їжджати на територію України на підставі паспортного документу та одержаної візи. Порядок оформлення візи регулюється Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Правил оформлення віз для в'їзду в Україну» і транзитного проїзду через її територію від 01 березня 2017 року №118 [4]. Також, законом визначено, що праця іноземців може бути використана роботодавцями на підставі дозволу щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства. Такий дозвіл надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері зайнятості та трудової міграції. Перелік документів для видачі такого дозволу визначено ст. 42-2 ЗУ «Про зайнятість населення»: заява відповідної встановленої форми із зазначенням посади, копія паспорту іноземця, фотокартки, проект трудового договору (контракту). Для деяких категорій працівників визначено додаткові документи для видачі такого дозволу [4]. Так, наприклад, в Україні є бажані працівники, які отримали вищу освіту в університетах, що входять до першої сотні світових рейтингів, у зв'язку з чим необхідним є подання копії диплому про закінчення такого університету. Умовою надання дозволу для роботи в Україні є відсутність працівників які можуть виконувати певний вид роботи, а також при наявності у роботодавця обґрунтувань використання роботи іноземцем [6; 95], що є однією з гарантій зайнятості українських громадян, які можуть за своїми кваліфікаційними характеристиками зайняті визначені робочі місця.

---

Дозвіл на застосування праці іноземних громадян може бути видано за умови встановлення іноземцям оплати праці не менше п'яти мінімальних заробітних плат працівникам, які зайняті в громадських об'єднаннях, благодійних організаціях та закладах освіти, та не менше десяти мінімальних заробітних плат для всіх інших категорій працівників [5]. Таке обмеження в оплаті праці щодо видачі дозволу зумовлює в більшості випадків зростання неможливості працевлаштування працівників-мігрантів в Україні або нелегального працевлаштування іноземців, оскільки, в багатьох випадках праця іноземців потребується на низькокваліфікованих роботах, при яких оплата праці не відповідає мінімально встановленим розмірам заробітної плати іноземцям, що фактично унеможливує працевлаштування іноземців і “змушує” переходити такі відносини “в тінь”. Крім того, законодавство передбачено сплата роботодавцем плати за видачу дозволу на працю іноземців, що, також, може супроводжуватись не бажанням роботодавців отримання такого дозволу.

Трудові відносини з іноземцями виникають на підставі трудового договору, який має бути укладений протягом дев'яноста календарних дій після видачі дозволу, згідно ч. 4 ст. 42-7 ЗУ “Про зайнятість населення” [5]. З працівниками-мігрантами має укладатись письмова форма трудового договору. Трудове законодавство України не містить норм про обов'язковість письмової форми трудового договору з мігрантами, відповідно, необхідним вбачається передбачити таку норму національним законодавством. Трудовий договір із іноземцями (працівниками-мігрантами) має бути викладено декількома мовами, при цьому обов'язкова одна з них має бути відома майбутньому працівникові для можливості ознайомитись з майбутніми умовами праці.

Рекомендація МОП № 86 щодо працівників-мігрантів визначає рекомендації для країн встановлювати типову форму трудового договору для працівників-мігрантів, визначаючи, що типовий трудовий договір має містити [7]: анкетні дані працівника; трудова функція працівника; умови оплати праці, в тому числі за понаднормовий робочий час, роботу вночі та у свята, засоби виплати заробітної плати, допомоги, премії,

---

компенсації, можливість утримання з заробітної плати працівників; умови харчування; термін дії договору, підстави для розірвання трудового договору (в тому числі в яких випадках можливе дострокове розірвання трудового договору); умови в'їзду та проживання; витрати пов'язані із переїздом.

Законодавством закріплено, що іноземці користуються такими ж самими правами як і громадяни України. Проте, для іноземців існують деякі обмеження, так, наприклад, іноземці не можуть працювати на деяких державних посадах, іноземці отримують медичну допомогу на платній основі [8, 180]. Не зважаючи на широкий спектр законодавчих гарантій, працюючи в Україні, іноземці стикаються із безліччю проблем. Поширеними проблемами, з якими стикаються мігранти є прояви дискримінації щодо них, расизму та вчинення злочинів на ґрунті расової приналежності, упереджене ставлення до мігрантів з боку державних (особливо правоохоронних) органів, порушення їх трудових прав, права на соціальний захист тощо.

Суттєвим недоліком, також, необхідно визначити відсутність норм в трудовому законодавстві щодо порядку та підстав припинення трудових правовідносин з іноземцями, так, не визначено, наприклад підстави для звільнення КЗпП через скасування дозволу роботодавцеві або видворення іноземця за межі України тощо.

Підсумовуючи наведено, необхідно зазначити, що законодавство України потребує внесення певних змін щодо врегулювання праці працівників-іммігрантів на території України.

По-перше, законодавство України визначило дуже складну дозвільну процедуру для роботодавців щодо праці в них іноземців, через що мігранти часто не мають доступу до ринку праці в Україні, що потребує зменшення рівня щодо можливої заробітної плати мігрантів та скасування плати роботодавців за видачу дозволу.

По-друге трудове законодавство, чинний КЗпП України та проект трудового кодексу, який перебуває на стані розробки, мають містити окрему главу щодо регулювання праці іноземців, які б містили норми щодо форми трудового договору, вимоги щодо умов трудового договору,



---

гарантії додержання трудових прав іноземних працівників, спеціальні умови щодо припинення трудового договору тощо.

### **Список використаних джерел :**

1. Трюхан О.А. Право працівників-мігрантів на зайнятість. Міжнародні стандарти і законодавство України. Часопис цивілістики. Вип. 19. 2015.178-183.

2. Про затвердження порядку формування квоти імміграції, порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданням про його скасування та виконання прийнятих рішень: Постанова КМУ № 1983 від 26.12.2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1983-2002-п> (дата звернення 23.11.2019)

3. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17> (дата звернення 23.11.2019)

4. Про затвердження правил оформлення віз для в'їзду в Україну і транзитного проїзду через її територію: Постанова КМУ від 01.03.2017. № 118 URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/118-2017-п> (дата звернення 23.11.2019)

5. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 23.11.2019)

6. Глинська. С.О. Про укладення трудового договору з працівниками-мігрантами. Форум права. 2010. № 2. С 93-98

7. Рекомендація МОП № 86 щодо працівників мігрантів від 01.07.1949 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_171](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_171) (дата звернення: 25.11.2019)

8. Федірко Н.В. Права трудящих-мігрантів на захист і допомогу: Європейська практика та Україна. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. 2015. № 1. С. 177-183.

---

*Поліщук М. Г.*  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

*Андрієвська Л. О.*  
старший викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

За умов глобалізації у світі все більш поширеними в світі стають міграційні процеси. Проблема міграції населення потребує ретельних досліджень з метою визначення основних чинників та мотивів, розробки заходів для контролю і регулювання міграційних процесів в Україні.

Останнім часом проблема міграції набирає все більшого поширення, тому велика кількість дослідників вивчає цю проблему, вагомі теоретичні напрацювання у сфері аналізу зовнішніх міграційних процесів здійснили такі вчені, як Е. Лібанова, О. Малиновська, О. Піскун, Ю. Гуменюк та ін. У працях А. Гайдучького, І. Кукурудзи, К. Кравчука, І.З. Танчин.

Під міграцією населення (лат. - переселення) розуміють переміщення людей по територіях, які пов'язані зі зміною постійного місця проживання та роботи і призводять до механічного приросту населення. Залежно від причин міграції бувають економічні, політичні, релігійні, гуманітарні, екологічні, воєнні. За терміном міграції поділяються на: постійні, сезонні, тимчасові. Залежно від характеру переміщення населення розрізняють зовнішні міграції (переміщення людей із країни у країну - еміграція, імміграція) та внутрішні (переселення людей всередині країни, здебільшого із села до міста, що посилює процес урбанізації). [5, с. 17].

---

Міграція населення належить до числа складних системних об'єктів дослідження. Термін «міграція» походить від лат. *migratio* - переміщення. В широкому розумінні, міграційні процеси - це процеси просторового переміщення людей між поселеннями, регіонами, країнами. У вузькому значенні під ними розуміють сукупність переселень людей, пов'язаних зі зміною ними місця проживання на довготривалий строк, що спричиняє зміни територіального розміщення поселення. Розрізняють:

- внутрішню міграцію (переміщення населення в межах країни);
- зовнішню (переїзд до інших країн або виїзд з інших країн);
- маятникову (систематичні переміщення, пов'язані з роботою, навчанням тощо);
- сезонну (переміщення, пов'язані із сезонною роботою). [5, с.15].

Розглядаючи міграційні процеси, які проходять в Україні, слід зазначити, що основною проблемою міграції вважають міграцію трудових ресурсів країни. В Україні міграція населення досягла катастрофічних масштабів. Відтік кадрів для України є дуже актуальною проблемою. Розгляд даного питання потребує констатації факту самої міграції, як явища, і вирішення шляхів подолання цієї проблеми.

Економіка в Україні в останні часи знаходиться в занедбаному стані, що призвело до виникнення та зростання проблеми реального покращення умов життя населення та зростання попиту на робочу силу. Більшість показників соціально-економічного розвитку свідчить про все більше зuboжіння українського народу. Можливості працевлаштування на офіційному ринку праці України є незначними, до того ж зайнятість в секторі економіки держави не гарантує добробуту та не забезпечує потреб відтворення робочої сили працюючого [1, с. 175]. Аналіз причин сучасної еміграції з України показує, що вона характеризується двома основними чинниками. З одного боку, це елементарний пошук роботи з метою забезпечення себе й родини засобами для життя, а з іншого, - пошук гарантованої можливості самореалізації. За сучасних умов співвідношення цих факторів весь час змінюється з незначною перевагою одної над іншою. Це й не дивно в умовах розвитку інформаційно - технологічної революції, значної швидкості поширення знань. Для

---

українських трудових мігрантів основними факторами «притягання» є висока якість життя закордоном, висока заробітна плата, можливість професійної самореалізації, стабільна політична система та високоякісна освіта [2, с. 123].

Прослідковується саме тенденція, що Україну покидають не лише мешканці Західної України, але також масово емігрують жителі східних регіонів, що зумовлює причину не лише недостатньої кількості робочих місць, але й суттєву різницю в оплаті праці в Україні та за кордоном. Також причиною еміграції українців є дискомфорт від загальної нестабільності в Україні, широко поширена корупція, відсутність можливостей для розвитку і самореалізації. Зазвичай, розрізняють міграцію міжнародну (тобто, переїзд з однієї держави в іншу) і внутрішню (переїзд у межах однієї країни). Обидва види міграції вважаються природними і нормальними до певних меж. У тому випадку, якщо кількість мігрантів перевищує певний рівень (він є різним для різних країн і регіонів), міграція стає надлишковою, і її розглядають як негативне явище [3, с. 120]. Разом з тим, результати досліджень показують, що такі мотиви переселення як близькість культури або розвиненість демократії властиві невеликій кількості мігрантів і значною мірою не впливають на кількісний склад міграційних потоків та характер міграційних процесів [4, с. 148].

Для сучасної міграційної ситуації у світі характерно формування взаємозалежності між промислово розвиненими країнами та країнами, що розвиваються, коли перші надають другим робочі місця і можливість заробітку у своїх країнах, а другі служать постачальником робочої сили, якої потребують розвинені країни. З огляду на вищезазначене, головним завданням розвитку глобальної системи управління міграцією є визначення максимально можливих і максимально узгоджених на міждержавному рівні меж внутрішньої компетенції держави в організації міграційного процесу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Блюк Н. Про деякі питання трудової міграції в Україні / Н.В. Блюк. URL: <http://nbuv.ga.ua/UJPN/vnulpurn2016838>.

---

2. Ляшенко О. Особливості трудової міграції України / О. Ляшенко, Ю. Шампанюк. *Молодий вчений*. 2016. № 4. С. 123.

3. Танчин І. З. Соціологія: навчальний посібник. Київ, 2008. С.120.

4. Мосьондз С. О. Державна міграційна політика в сучасній Україні: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Київ, 2003. 148 с.

5. Танчин І.З. Соціологія: Навчальний посібник для студентів ВНЗ, аспірантів, викладачів. 3-тє вид., перероб. і доп. / Танчин І.З. К., 2008. 351 с.

*Прокопик Андрій Петрович*  
*студент 2 курсу ОР «Магістр»*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **ЗАКОНОДАВСТВО США У СФЕРІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ\***

У зв'язку із глобально-політичними обставинами та кризовими ситуаціями у багатьох державах світу, питання трудової міграції набуває все більшого значення в контексті загальної дискусії стосовно прав людини. Питання щодо протидії дискримінації у сфері праці мігрантів набуло першочергового значення для США з початку останнього десятиріччя, однак, особливої соціальної актуальності дане питання набуло саме із початком каденції 45-го президента США Дональда Джона Трампа, передвиборча кампанія якого містила сильні анти-міграційні позиції, особливо стосовно громадян Мексики та осіб, які сповідують релігію «іслам». Дана політизація теми трудових мігрантів сприяла

---

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

---

детальній науковій розробці даного питання, особливо стосовно аспекту протидії дискримінації у відношенні до мігрантів у трудових відносинах.

Акт про громадянські права 1964 року у Розділі VII (Equal Employment Opportunity) забороняє дискримінацію при прийнятті на роботу, при просуванні на вищі посади на роботі, звільненні, оплаті праці, призначенні додаткових пільг, професійному навчанні, розподілах, направленнях на роботу, та інших аспектах працевлаштування на основі раси, кольору шкіри або національного походження. За виконанням Розділу VII слідкує Комісія з рівних можливостей зайнятості (ЕЕОС) [1].

Виконавчий Наказ 11246 від 1965 року виданий Департаменту Праці США (U.S. Department Of Labor) забороняє федеральним підрядникам та субпідрядникам, на яких він поширюється, дискримінувати на основі національного походження, раси, кольору шкіри, релігійних сповідувальців та статі, а також вимагає створення умов для рівних можливостей при працевлаштуванні, без огляду на перелічені чинники. За виконанням Виконавчого Наказу 11246 слідкує Управління Федеральних Програм Виконання Договорів (OFCCP) [2].

Закон «Про імміграцію та громадянство» 1965 року забороняє роботодавцям (при прийнятті на роботу, звільненні, вербуванні) дискримінувати на основі національного походження громадян США, громадян - мешканців певних територій США (громадян Американського Самоа та острова Свайнс), та авторизованих іноземців та дискримінувати на основі громадянства громадян США, часткових громадян США, та наведених категорій іноземців з дозволом на працю: постійним мешканцям, тимчасовим мешканцям (тобто, особам, які пройшли через програму легалізації), біженцям, та осіб, які шукають притулку [3].

Секція 188 Закону «Про інвестиції в робочу силу» 1998 року (WIA) забороняє дискримінацію стосовно претендентів, працівників і осіб, задіяних у WIA фінансово забезпечених програмах і заходах, та також програм, які є частиною системи «One-Stop», на основі національного походження. Також, WIA забороняє дискримінацію на основі раси, кольору шкіри, релігійних сповідувальців, статі, інвалідності, політичних

---

поглядів. За дотриманням Секції 188 WIA слідкує Центр громадянських прав [4].

Однак, незважаючи на велику кількість нормативно-правової документів, які вміщують у собі норми щодо протидії дискримінації стосовно мігрантів, та органів, які слідкують за виконанням даних норм, на практиці, дискримінація стосовно осіб, які мігрують у США з метою вступити у трудові правовідносини, має місце. Дана дискримінація проявляється як на етапі отримання робочої візи особами певних національностей, де дискримінація проявляється із боку державної політики, так і на внутрішньо-державному етапі працевлаштування мігрантів, де дискримінація проявляється зі сторони роботодавців. Як приклад, з кінця грудня 2018 року Міністерство внутрішньої безпеки США ускладнило процедуру надання візи - H-1B, одержувачі якої мають володіти високою кваліфікацією і рівнем освіти, як мінімум, на рівні бакалаврату [5]. Дані зміни обумовлені виконавчим розпорядженням Президента Дональда Джона Трампа, яке наказувало федеральним агенціям реалізовувати стратегію в контекстуальних рамках "Buy American, Hire American" («Купуй Американське, Наймай Американців») [6, 7]. На внутрішньо-державному рівні, задля протидії дискримінації, деякі локальні органи окремих штатів надають додаткові рекомендації та приймають керівні принципи з питань протидії дискримінації по відношенню до трудових мігрантів. Так, Нью-Йоркська Міська Комісія з Прав Людини (NYCCHR) у вересні 2019 року опублікувала перелік форм прояву даного типу дискримінації та методичні рекомендації по боротьбі із цим явищем. Так, основними формами прояву дискримінації щодо трудових мігрантів згідно NYCCHR є: диференційне ставлення до мігрантів, порушення прав працівників при наймі на роботу, домагання, зловживання певними аспектами ведення документації і т.п. Серед рекомендацій, можна виділити, наприклад, те, що роботодавець не повинен запитувати фізичну особу, у якої виражений певний мовленнєвий акцент, чи має дана особа дозвіл на роботу, якщо роботодавець не задає таке саме запитання особі, котра не має даного акценту [8].

---

Отже, підсумовуючи, необхідно зазначити, що питання протидії дискримінації стосовно трудових мігрантів є комплексним і залежить від багатьох загальнодержавних факторів. Сама наявність великої напрацьованої нормативно-правової бази антидискримінаційних норм не є гарантією забезпечення рівних прав та можливостей осіб, які є трудовими мігрантами. Ефективність антидискримінаційних норм залежить як від єдності державної політики стосовно даного питання, так і достатнього розвитку загальної правосвідомості осіб учасників соціального діалогу, які, власне, і формують основні принципові засади протидії дискримінації. Позитивний вплив на дане явище також здійснює політика роз'яснення певних аспектів антидискримінаційної політики у формі методичних рекомендацій від уповноважених органів до роботодавців. Також, необхідно зазначити, що надмірна політизація даного аспекту трудових відносин негативно вплинула на тенденції розгляду даного питання у США, адже перехід даної дискусії із науково-юридичної площини у соціо-політичну ставить під загрозу обґрунтованість аргументації та резолюцій по даному питанню.

### **Список використаних джерел:**

1. «Civil Rights Act», Title VII - "Equal Employment Opportunity", 1964.
2. Executive Order No. 11246, Equal Employment Opportunity, September 28, 1965, 30 F.R. 12319
3. Immigration and Nationality Act, 1952, <https://www.uscis.gov/legal-resources/immigration-and-nationality-act>
4. Section 188 of the Workforce Investment Act, 1998, <https://www.dol.gov/agencies/oasam/regulatory/statutes/section-188-workforce-investment-act-of-1998>
5. «Отримати робочу візу в США стане складніше» - 112.ua, 29.12.2018. . URL: <https://ua.112.ua/svit/otrymaty-robochu-vizu-v-ssha-stane-skladnishe-475286.html>
6. Office of the Press Secretary (April 18, 2017). "Presidential Executive Order on Buy American and Hire American".



---

whitehouse.gov. Washington, D.C.: White House. Archived from the original on April 19, 2017. Retrieved April 20, 2017.

7. Sara Ashley O'Brien (18 April 2017). "Trump takes first step toward H-1B reform". CNN tech. Archived from the original on 19 April 2017. Retrieved 19 April 2017.

8. Workplace Discrimination Examples Based on Immigration Status and National Origin, JDSUPRA, 08.10.2019. URL <https://www.jdsupra.com/legalnews/5-workplace-discrimination-examples-78031/>

*Науковий керівник: Погорелова О.С., к.ю.н., асист. юрид. фак.-ту  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

*Пустовалова Олеся Миколаївна  
студентка 2 курсу економічного факультету  
Харківського національного університету  
імені В. Н. Каразіна*

## **СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ**

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що тимчасова окупація Автономної Республіки Крим й окремих районів Луганської і Донецької областей України спричинила найбільшу в її історії гуманітарну кризу – появу внутрішньо вимушено переміщених осіб.

Питання соціально-правового захисту внутрішньо переміщених осіб, протягом останніх п'яти років залишається одним із найскладнішим та важливішим в українському суспільстві.

На даний час, забезпеченням формування і реалізації державної політики з питань внутрішньо переміщених осіб з тимчасово окупованих територій України, сприяння реалізації їх прав і свобод та створення умов для реінтеграції або інтеграції за новим місцем проживання в Україні

---

займається Міністерство у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України.

Правовий статус внутрішньо переміщених осіб регламентується Законом України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 № 1706-VII (далі – Закон) та іншими нормативно правовими актами. Основним міжнародним нормативно-правовим актом у сфері захисту внутрішньо переміщених осіб є Керівні принципи ООН з питань переміщення осіб усередині країни від 11 лютого 1998 року.

Внутрішньо переміщеною особою, згідно із Законом, є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [2].

Особа набуває правового статусу внутрішньо переміщеної особи через поставлення на облік в органах соціального захисту, про що видається відповідна довідка про взяття на облік.

Відповідно до Закону, внутрішньо переміщені особи користуються тими ж правами та обов'язками як і інші громадяни України. Законодавством забороняється будь-яка дискримінація, що стосується внутрішньо переміщених осіб.

Водночас, для внутрішньо переміщених осіб, законодавство встановлює низку спеціальних прав і свобод, реалізація яких передбачає наявність статусу внутрішньо переміщеної особи.

Так, з жовтня 2014 року, внутрішньо переміщеним особам виплачується адресна допомога на проживання, у тому числі на оплату житлово-комунальних послуг.

Крім того, за рахунок державного бюджету внутрішньо переміщені особи користуються правом на отримання наступних пільг:

- на оплату житлово-комунальних послуг;

- 
- на безоплатне санаторно-курортного лікування осіб з інвалідністю;
  - на оздоровлення в дитячих закладах оздоровлення та відпочинку дітей пільгової категорії громадян;
  - на забезпечення технічними засобами реабілітації осіб з інвалідністю;
  - на виплату грошової компенсації для отримання житла (особам з інвалідністю внаслідок війни).

А за рахунок місцевого бюджету:

- забезпечення безоплатним санаторно-курортним лікуванням ветерана війни;
- облік на безоплатне зубопротезування пільгової категорії громадян;
- пільги на оплату послуг зв'язку;
- пільговий проїзд залізничним транспортом;
- пільговий проїзд міським пасажирським транспортом.

Внутрішньо переміщені особи мають вільний доступ до освітніх послуг.

Разом з тим, держава застосовує і інші важелі соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб, зокрема студенти, які набули статусу внутрішньо переміщених осіб, мають можливість отримувати від держави соціальну стипендію.

Протягом останнього року Міністерство соціальної політики вжито низку заходів щодо максимального спрощення механізму забезпечення соціальних виплат внутрішньо переміщеним особам, прийнято ряд постанов з цих питань [7].

Зокрема, відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 14.08.2019р. № 807 спрощено й полегшено нарахування для внутрішньо переміщених осіб субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг. Внутрішньо переміщені особи нині можуть оформити субсидію без договору оренди житла – лише на підставі заяви та декларації із зазначенням складу домогосподарства.

У 2017 році було запроваджено зміни, в результаті яких суттєво спрощено процедуру контролю за проведенням соціальних виплат

---

внутрішньо переміщеним особам: встановлено, що у разі наявності в Єдиній інформаційній базі даних про внутрішньо переміщених осіб інформації щодо проходження особою фізичної ідентифікації в публічному акціонерному товаристві «Державний ощадний банк України», чергова перевірка у відповідному періоді не проводиться, що дозволило значно зменшити їх кількість.

Важливим кроком назустріч переселенцям з боку держави, стало внесення змін до Закону України «Про безоплатну правову допомогу». Зокрема, право на безоплатну вторинну правову допомогу отримали як внутрішньо переміщені особи, так і громадяни України, які звернулися із заявою про взяття їх на облік як внутрішньо переміщених осіб, але ще не набули цього статусу.

Однією з ключових проблем, що постають перед внутрішньо переміщеними особами є зайнятість цієї категорії громадян. Відповідно до даних моніторингу Міжнародної організації з міграції (далі – МОМ), станом на червень 2019 року, коли було проведено останнє опитування МОМ, 46% ВПО були працевлаштованими і більшість із них працювали на поточній роботі протягом року чи довше.

Це безумовно впливає на рівень добробуту ВПО. Загальний рівень статків більшості таких громадян залишається низьким: тільки 11% внутрішньо переміщених осіб повідомили, що мають достатньо коштів для задоволення основних та інших потреб і можуть робити заощадження. [4]

Також, внутрішньо переміщені особи нерідко стикаються із проблемами права на житло: більшість не мають власного помешкання і вимушені його орендувати, інша частина живе у родичів або у приймаючих сімей, і тільки незначна частина проживає у власному помешканні на підконтрольній Україні території. На жаль, протягом чотирьох років з моменту вимушеного переселення осіб із окупованих територій, були відсутні комплексні державні програми з пільгового кредитування, будівництва, відновлення або придбання нового житла для постраждалого населення [5].

---

Тільки нещодавно змінами до Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» передбачено нову бюджетну програму «Надання пільгового довгострокового державного кредиту внутрішньо переміщеним особам, учасникам проведення антитерористичної операції та/або учасникам проведення операції Об'єднаних сил на придбання житла» з обсягом фінансування 200 млн грн. А 27 листопада на засіданні Уряду був затверджений порядок використання цих коштів, який передбачає спрямування 100 млн. грн для надання кредитів ВПО [6].

Ще одним кроком з боку держави назустріч внутрішньо переміщеним особам стало прийняття Кабінетом Міністрів України 21 серпня 2019 року постанови № 788 щодо соціальних виплат внутрішньо переміщеним. Згідно цієї постанови, інформація про місце проживання внутрішньо переміщених осіб встановлюватиметься на підставі відомостей, що містяться в Єдиній інформаційній базі даних про внутрішньо переміщених осіб, що не потребуватиме додаткових звернень цих осіб.

За даними Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб станом на 2 грудня 2019 року, взято на облік 1 427 211 переселенців з тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей та АР Крим. [5]

Незважаючи на наявність достатньо розвиненої системи нормативно-правових актів, положення яких регулюють ці питання, існує велика кількість проблем, які досі залишаються неврегульованими.

ОПодолання проблем внутрішнього переміщення громадян України та його наслідків, як одного з основних пріоритетів держави, вимагають злагодженого та системного вирішення та координації дій органів державної влади і громадянського суспільства.

З цією метою, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 р. № 909-р схвалено Стратегію інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року (далі – Стратегія)

Стратегія спрямована на розв'язання державою проблем внутрішньо переміщених осіб а також приймаючих територіальних громад, створення

---

ефективних інструментів державного управління, задоволення нагальних та постійних потреб цих осіб.

Стратегія передбачає впровадження механізмів щодо спрощення процедури реалізації та захисту майнових прав внутрішньо переміщених осіб; подолання бар'єрів у доступі внутрішньо переміщених осіб до засобів існування і у реалізації їх прав на освіту та медичне обслуговування; підтримки приймаючих громад в процесі інтеграції внутрішньо переміщених осіб та подальшу реалізацію своїх прав без обмежень на рівні з іншими громадянами.

Розпорядженням Кабінету Міністрів від 21 листопада 2018 року № 944-р затверджений план заходів з реалізації Стратегії, інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року [8].

Висновки: Таким чином, соціально-правовий захист внутрішньо переміщених осіб включає в себе внутрішньо державний соціальний захист внутрішньо переміщених осіб, який здійснюється державою шляхом створення спеціальних органів або наділення додатковою компетенцією вже існуючих та прийняттям спеціальних нормативно-правових актів у сфері соціального захисту внутрішньо переміщених осіб. Міжнародний захист внутрішньо переміщених осіб, що здійснюється міжнародними організаціями здійснюється шляхом схвалення актів у сфері захисту внутрішньо переміщених осіб як універсальної дії, так і стосовно окремих держав.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України про безоплатну правову допомогу від 02.06.2011 № 51 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17/ed20110602>
2. Закон України про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб від 27.03.2018 №1 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>
3. Кабінет міністрів України постанова від 14 серпня 2019 № 807 URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP190807.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP190807.html)

- 
4. Міжнародна організація з питань міграції. 2019. URL: <http://iom.org.ua/ua/brak-vakansiy-ta-nyzka-zarobitna-plata-vnutrishno-peremishcheni-osoby-rozpovily-mom-pro-problemy-z>
  5. Міністерство соціальної політики України. 2016 – 2019. URL: <https://www.msp.gov.ua/>
  6. Міністерство у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України. 2019. URL: <http://iom.org.ua/ua/brak-vakansiy-ta-nyzka-zarobitna-plata-vnutrishno-peremishcheni-osoby-rozpovily-mom-pro-problemy-z>
  7. Рогач О. Я.; Савчина М.В. Ужгородський національний університет» юридичний факультет. Ужгород 2017. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/18236/1/права%20внутрішньо%20переміщених%20осіб-1.pdf>
  8. Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року. від 15.11.2017 № 909 URL: <https://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/909-2017-p>

**Науковий керівник:** *Тешева Л.В., к.е.н., доцент,  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

---

*Сахарук Ірина Сергіївна*  
*кандидат юридичних наук,*  
*доцент кафедри трудового права*  
*та права соціального забезпечення*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ\***

Забезпечення гідної праці для працівників є однією з ключових цілей Міжнародної організації праці (далі – МОП) починаючи із 1999 року, коли вперше у доповіді генерального директора МОП на 87 сесії було визначено її концептуальні основи. На початковому етапі діяльність МОП була зосереджена на розробці та обґрунтуванні основних вимірів концепції гідної праці (деталізованих у Декларації МОП соціальної справедливості в цілях справедливої глобалізації 2008 року), визначенні правових та статистичних індикаторів для вимірювання прогресу у досягненні цілей гідної праці, створенню профілів гідної праці для країн. В подальшому, у діяльності МОП прослідковується особлива увага до визначення особливостей забезпечення гідної праці для окремих, соціально менш захищених категорій працівників, в тому числі і працівників-мігрантів.

Так, доповідь Генерального директора МОП в червні 2014 року присвячена питанню міграції. Зокрема, наголошено на необхідності розробки Програми справедливої міграції, яка передбачатиме не лише повагу до основних прав трудящих-мігрантів, але й надасть їм реальні можливості для гідної праці. Така програма, в тому числі, повинна включати забезпечення справедливого найму та рівного поводження з трудящими-мігрантами для попередження їх експлуатації, протидію

---

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»



---

недопустимим ситуаціям шляхом заохочення універсального застосування принципів і прав на роботі (що є одним із ключових складових концепції гідної праці – прим. авт.), сприяння соціальному діалогу шляхом залучення міністерств праці, профспілок та організацій роботодавців до розробки політики у сфері міграції [1]. Варто наголосити також на надзвичайно важливій тезі, визначеній у доповіді – «зробити міграцію вибором, а не необхідністю шляхом створення можливостей для гідної праці в країнах походження» [1].

Основні питання, які на сьогодні є частиною концепції гідної праці, знайшли відображення у актах МОП ще до визначення гідної праці ключовим напрямом розвитку міжнародних трудових стандартів. Так, Конвенція МОП № 97 про працівників-мігрантів, переглянута 1949 року [2], встановлює заборону дискримінації для працівників-мігрантів у питаннях заробітної плати, робочого часу та оплачуваних відпусток, інших умов праці, членства у профспілках, а також, з певними обмеженнями, соціального забезпечення (ст. 6). Конвенція МОП № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення 1975 року [3] більш деталізує питання рівності можливостей та поведження. Так, Конвенцією визначено, що працівники-мігранти, які законно перебувають на території держави для працевлаштування, користуються рівністю ставлення з місцевим населенням, зокрема, щодо гарантій забезпечення зайнятості (ст.8), соціального забезпечення (ст.10), умов праці (ст.12). Передбачено також можливість держав регламентувати умови визнання професійної кваліфікації працівників-мігрантів, набутої поза їх територією (ст.14).

Більш детально питання, які є основою вимірів концепції гідної праці, регламентовано Міжнародною конвенцією ООН про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей 1990 року [4]. Зокрема, встановлено такі гарантії забезпечення гідної праці для трудящих мігрантів, як: а) забезпечення недискримінації, в тому числі у сфері праці (ст. 7); б) заборона залучення до примусової чи обов'язкової праці (ст. 11); в) рівне поведження у відносинах працевлаштування, винагороди

---

за працю, інших умов праці та зайнятості (ст.25); г) забезпечення свободи асоціації шляхом закріплення права на вступ до профспілок й інших асоціацій працівників та/або участь в їх діяльності (ст. 26); г) право на соціальний захист, гарантії від незаконного звільнення та доступ до програм громадських робіт, які проводяться з метою боротьби з безробіттям відповідно до спеціальних національних умов або дво-, багатосторонніх угод (ст.27, 54). Для працівників-мігрантів, які мають постійний статус в державі роботи по найму, також закріплено додатково: а) право на створення асоціацій та профспілок для захисту своїх економічних, соціальних та інших інтересів (ст.40); б) однаковий режим із громадянами країни роботи по найму щодо доступу до служб професійної орієнтації, до соціального обслуговування (ст. 43).

Отже, правові основи для створення гідної праці для працівників-мігрантів на міжнародному рівні створено. Проте, на практиці трудові мігранти часто піддаються дискримінації, отримують менш сприятливі умови праці порівняно із місцевими жителями. Крім того, далеко не всі держави-члени МОП/ООН ратифікували відповідні конвенції, в тому числі й Україна. Для працівників-мігрантів робота в країнах, де вказані акти не діють, є ще менш захищеною. Саме тому, як Організація Об'єднаних Націй, так і Міжнародна організація праці, нарівні із прийняттям міжнародних трудових стандартів використовує інші інструменти просування ідеї гідної праці для працівників-мігрантів.

Так, з 2015 року концепція гідної праці отримала новий поштовх для розвитку на рівні ООН – серед Цілей сталого розвитку 2016-2030 визначено і сприяння гідній праці для всіх (ціль 8) [5]. При цьому, ряд інших Цілей сталого розвитку також безпосередньо пов'язані із реалізацією напрямів гідної праці (*про співвідношення вимірів гідної праці та Цілей сталого розвитку детальніше - [6]*). При цьому, Цілі сталого розвитку деталізують питання сприяння гідній праці і щодо працівників-мігрантів. Так, завдання 8.8 передбачає необхідність «захищати трудові права і сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості». Окремо слід відмітити і

---

завдання 10.7, що передбачає необхідність «сприяти впорядкованій, безпечній, законній і відповідальній міграції та мобільності людей, у тому числі за допомогою проведення спланованої і добре продуманої міграційної політики» [5].

У п. 29 резолюції Генеральної Асамблеї ООН «Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development», якою і було затверджено Цілі сталого розвитку, наголошено на позитивному внеску мігрантів в інклюзивне зростання та стійкий розвиток країн походження, транзиту та працевлаштування мігрантів, що вимагає узгоджених і всеохоплюючих заходів реагування. Метою співпраці на міжнародному рівні у цій сфері є, в тому числі, забезпечення повної мірою дотримання усіх прав та гуманне поводження із мігрантами незалежно від їх міграційного статусу [7].

З врахуванням Цілей сталого розвитку, МОП підготовлено доповідь «Промування гідної праці для працівників-мігрантів» («Promoting Decent Work for Migrant Workers»), де зауважується, що міграція на даний момент прямо чи опосередковано пов'язана із світом праці та пошуком можливостей для гідної праці як всередині країн, так і за їх межами. Тому, в майбутньому глобальному порядку денному щодо стійкого розвитку неможливо обговорення міжнародної міграції без врахування гідної праці [8, с.2].

Важливим є те, що у доповіді визначено і показники, за якими держави можуть визначати досягнення прогресу щодо реалізації завдання 8.8. Цілей сталого розвитку щодо забезпечення гідної праці для трудящих-мігрантів. Серед таких показників, зокрема: 1) індикатор міжнародних трудових норм (ратифікація відповідних міжнародних трудових стандартів та наявність національних норм щодо рівного поводження із працівниками-мігрантами); 2) показники зайнятості, заробітної плати та умов праці (в тому числі, розрив у рівні зарплати працівників-мігрантів та громадян країни, відсоток працівників-мігрантів у постійній зайнятості); 3) показники охоплення соціальним забезпеченням (в першу чергу, кількість двосторонніх угод в цій сфері); 4) показники визнання навичок та кваліфікації; 5) індикатор зниження

---

витрат, пов'язаних із наймом персоналу з числа працівників-мігрантів; б) показники соціального діалогу (в тому числі, участь організацій працівників та роботодавців в розробці політики у сфері трудової міграції) [8, с.9-10].

Отже, саме Цілі сталого розвитку ООН 2016-2030 визначають чіткі завдання щодо забезпечення гідної праці для працівників-мігрантів. При цьому, міжнародні трудові стандарти та основоположні принципи є правовою основою для реалізації вказаних завдань. У Декларації століття МОП щодо майбутнього сфери праці 2019 року актуалізовано питання сталого розвитку та забезпечення гідної праці як ключового пріоритету МОП. Серед завдань Міжнародної організації праці у Декларації визначено необхідність поглиблення та розширення масштабів роботи з регулювання міжнародної міграції робочої сили та взяття на себе керівної ролі у забезпеченні гідної праці для працівників-мігрантів [9].

Питання забезпечення гідної праці для працівників-мігрантів в Україні є також надзвичайно актуальним. Так, за різними даними, кількість українських трудових мігрантів у світі становить від 1.3 до 4 млн. [10, с.5]. При цьому, згідно із Програмою гідної праці МОП для України 2016-2019, умови праці українських трудових мігрантів є причиною для занепокоєння, за результатами обстеження лише 38% трудових мігрантів уклали письмовий трудовий договір з іноземними роботодавцями. Особливо вразливими до порушень трудових прав є ті трудові мігранти, які працюють домашніми працівниками, які лише у 16,5% випадків формалізують свої трудові відносини [11, с.11].

На міжнародному рівні питання забезпечення трудових прав мігрантів значною мірою реалізується в рамках впровадження концепції гідної праці та Цілей сталого розвитку, водночас, в Україні таке завдання не визначено у Програмі гідної праці 2016-2019. Не передбачено воно і серед національних завдань в межах реалізації Цілей сталого розвитку 2016-2030.

При цьому, згідно Національної доповіді 2017, завдання 8.8. Цілей сталого розвитку «Захищати трудові права і сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи

---

трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості» відповідає національному завданню 8.5. «Сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки», але у більш узагальненій редакції [12, с.157].

З цим висновком категорично не можна погодитись, адже:

1) крім створення безпечних умов праці у Цілях сталого розвитку визначено більш глобальне завдання – захищати трудові права, каталог яких є значно ширшим, не лише права на належні та безпечні умови праці;

2) у ліцях сталого розвитку наголошено на необхідності особливої уваги до забезпечення трудових прав працівників-мігрантів та осіб, які не мають стабільної зайнятості, тоді як в національних завданнях жодної конкретизації щодо працівників-мігрантів як серед завдань 8 цілі, так і інших цілей немає.

Серед індикаторів для відслідковування прогресу щодо досягнення завдання 8.5 визначено також лише кількість потерпілих/загиблих від нещасних випадків та частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загальнообліковій кількості штатних працівників [12, с.63], при цьому без конкретизації за віком, статтю, галуззю виробництва тощо.

Тому, фактично Україна у своїх національних завданнях щодо реалізації Цілей сталого розвитку значно спростила сформульоване на глобальному рівні завдання щодо забезпечення гідної праці, при цьому, взагалі не приділивши увагу особливостям захисту трудових прав українських трудових мігрантів. Так само не визначено це і пріоритетом при реалізації Програми гідної праці. Хоча, згідно Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року передбачено необхідність забезпечення захисту прав громадян України, які працюють і проживають за кордоном, в тому числі дійсно надзвичайно важливе завдання із актуалізації договірної бази двосторонніх міжнародних договорів України з питань трудової міграції та активізація

---

співробітництва з іноземними державами, до яких спрямовані потоки трудової міграції з України [13]. Однак, вказана Стратегія не містить конкретного плану дій стосовно її реалізації, тому цілком імовірно може залишитись лише декларативним документом.

Водночас, вважаємо, що питання забезпечення гідної праці для працівників-мігрантів повинно стати як частиною Програми гідної праці для України на наступний період, так і знайти відображення у Плані дій щодо реалізації Цілей сталого розвитку до 2030 року. Адже саме таким шляхом пішло міжнародне співтовариство, зокрема враховуючи і той факт, що концепція гідної праці на сьогодні значною мірою може бути реалізована саме за допомогою досягнення Цілей сталого розвитку, із використанням інструментів моніторингу та контролю як з боку МОП, так і ООН. Крім того, питання захисту трудових прав та забезпечення гідної праці для працівників-мігрантів не можна розглядати лише в контексті загальної міграційної політики, так як воно безпосередньо пов'язане також з дотриманням міжнародних трудових стандартів та основоположних принципів, які є ключовим виміром концепції гідної праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Fair migration agenda. ILO. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang-en/index.htm> (дата звернення: 10.12.19).

2. Конвенція МОП № 97 про працівників-мігрантів, переглянута 1949 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159) (дата звернення: 10.12.19).

3. Конвенція МОП № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163) (дата звернення: 10.12.19).

4. Міжнародна конвенція ООН про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей 1990 року. URL:

---

[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_203/stru2#Stru](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203/stru2#Stru) (дата звернення: 10.12.19).

5. Цілі сталого розвитку 2016-2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 р. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/> (дата звернення: 10.12.19).

6. Сахарук І.С. Виміри гідної праці як складова цілей сталого розвитку 2016-2030. *Соціальне право*. 2018. №1. С.102-110.

7. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. URL: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E) (дата звернення: 10.12.19).

8. Promoting Decent Work for Migrant Workers. ILO. 2015. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_344703.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_344703.pdf) (дата звернення: 10.12.19).

9. Декларація століття МОП щодо майбутнього сфери праці 2019 року. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf) (дата звернення: 10.12.19).

10. Міфи та факти про українську трудову міграцію до країн Вишеграду. Довідник ГО «Європа без бар'єрів». 2019. 40 с.

11. Програма гідної праці МОП для України 2016-2019. URL: [https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS\\_470684/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang-en/index.htm) (дата звернення: 10.12.19).

12. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь 2017. URL: [http://un.org.ua/images/SDGs\\_NationalReportUA\\_Web\\_1.pdf](http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf) (дата звернення: 10.12.19).

13. Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 №482-р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 60. Ст. 1837.

---

*Сіньова Людмила Миколаївна*  
*кандидат юридичних наук,*  
*асистент кафедри трудового права*  
*та права соціального забезпечення*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **ТРУДОВА МІГРАЦІЯ: УКРАЇНО-ПОЛЬСЬКИЙ ДОСВІД**

Донині в Україні актуальним є вивчення такої проблематики як українська міграція. В ст. 43 Конституції України зазначено, що кожен має право на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Слід наголосити, що держава має створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Становлення в Україні правової держави, яка не тільки визнає основні права людини, встановлює правові гарантії, а й забезпечує їх здійснення, неможливе без формування нової системи трудових відносин на засадах соціального партнерства і створення відповідного механізму їх регулювання.

Українська міграція уже давно перетворилася в унікальний національний феномен. Він має свою історію – своє минуле, сучасне і майбутнє. Є архівом здобутків і втрат людського і трудового потенціалу України, виразником мотивацій, потреб, досвіду її населення. Міграція живе у пам'яті українського народу [1; с. 3]. На сьогодні трудова міграція до Польщі є нагальною проблемою для економіки України, яка втрачає інтелектуальні та трудові ресурси.

Україна – одна з найбільших держав-донорів робочої сили в Європу. Вона перетворилася на постачальника за кордон висококваліфікованої, інтелектуально розвиненої дешевої робочої сили. Втрачаючи фахівців, ми втрачаємо інтелектуально-духовний потенціал, людей, у руках яких



---

майбутнє. По суті, Україна інвестує свій безцінний живий капітал в економіку усіх розвинених держав світу, а отже, цим самим ми наносимо шкоду самі собі – гальмуємо власну економіку [2; с. 163-166].

Крім економічних, активізації міграції українців до Польщі сприяють і політичні чинники, зокрема, курс України на євроінтеграцію, набуття українцями можливостей безвізово подорожувати територією ЄС, що значно спрощує і здешевлює пошуки місця праці чи навчання за кордоном. З другого боку, політика польського уряду та зацікавленість бізнесу обумовлює постійне розширення законних можливостей працевлаштування українців у Польщі. Так, на власників біометричних паспортів, що в'їхали по безвізу, було поширено право тимчасово працювати без оформлення дозволу на працевлаштування, а лише згідно з заявою працедавця, зареєстрованою місцевою владою. З 2008 р. така заява була підставою для отримання робочої візи на строк 6 місяців упродовж календарного року для громадян країн східного партнерства та Росії. Проте нині українці можуть самостійно, без посередників і оминаючи візові процедури шукати роботу уже після приїзду до Польщі. Якщо вони планують виконувати її довше, ніж дозволені при безвізовому в'їзді 90 днів, потрібно звернутися до відділу у справах іноземців за продовженням строку перебування. З січня 2018 р. набули чинності зміни до польського закону про працевлаштування, згідно з якими вводиться дозвіл на працевлаштування з метою виконання сезонних робіт чинний 9 місяців. Оформити його буде простіше, ніж звичайний, переваги матимуть громадяни 6 країн Східного партнерства, тобто передусім українці. Працедавець зможе працевлаштовувати мігранта уже після подачі необхідних для оформлення дозволу документів, не очікуючи рішення відповідного державного органу [3].

Україна – це держава з неймовірно низькою ціною людської праці: рівень середньомісячної мінімальної заробітної плати (основного соціального стандарту) – на відміну від країн – реципієнтів основної маси українських мігрантів Польщі (503 євро), Португалії (677 євро), Іспанії (858 євро), Великої Британії (1401 євро), Німеччини (1498 євро) – відстає у рази (в 2017 році становив 110 євро) [1; с. 8].

---

Слід зазначити дані від Національного банку Польщі про трудових мігрантів з України:

- основним мотивом трудової міграції до Польщі залишається розрив в оплаті праці між нашими країнами;

- серед працівників з України домінує циркуляційна міграція (супроводжується частими тимчасовими поверненнями на батьківщину), середній іммігрант працює в Польщі близько 7 місяців на рік;

- спостерігається зростання зацікавленості серед українських іммігрантів в більш повній інтеграції (запит на довгострокові візи і тривалі трудові контракти зростає), однак процес стримується неефективністю системи видачі довгострокових віз у воєводствах (найбільш поширеною проблемою, на яку скаржаться іммігранти);

- профіль українців, які приїжджають до Польщі, швидко змінюється, на польському ринку праці дедалі частіше можна зустріти: людей з центру і сходу України; жителів середніх і великих українських міст; молодих людей, які вперше приїжджають на роботу до Польщі, що викликано привабливістю польського ринку праці (згадаймо про податкові пільги для молоді), а також з розвитком імміграційної мережі в Польщі й активну діяльність агентств з працевлаштування на території України;

- розрив в оплаті праці між громадянами Польщі та України скорочується, українці-заробітчани отримують на 20% нижче, ніж поляки;

- зазначають переорієнтацію трудової імміграції, від 15% до 27% опитаних оголосили про плани протягом двох років поїхати на заробітки до іншої країни – Німеччини (близько 60%), Чехії, Канади або скандинавських країн (конкурентна боротьба за українського працівника зростає);

- 55% українських іммігрантів пересилають гроші в Україну, середній переказ становить 6300 злотих (близько 40 тис. грн);

- на сьогодні в Польщі працює близько 900 тис. громадян України [4].

---

Варто зазначити і про нелегальну еміграцію, яка спричиняє соціальну незахищеність для цієї категорії осіб (наприклад, дискримінація у питаннях умов та охорони праці, її оплати, страхування) ці громадяни зазнають утисків зі сторони роботодавців, їх нелегальний статус знижує оплату їх праці, наштовхує на зловживання, а також не приносить доходу в бюджет України.

Громадяни України мають половину усіх посвідок на проживання в Польщі. Загалом на підставі дозволів на проживання в країні мешкає 199 тисяч українців. За останні півроку їхня кількість збільшилася на 19,4 тисяч осіб. На другому місці за кількістю отриманих посвідок на проживання в 2019 році знаходяться білоруси – 3 тисячі, а на третьому грузини – 1,5 тисячі. Загалом у першій половині цього року число іноземців із дійсними посвідками на проживання у країні збільшилося на понад 27 тисяч осіб (до 3 років – на 21 тис., постійне перебування – на 5 тис.) [5].

Трудова міграція має дві складові – економічну і соціальну. Вони обидві, у міру своїх можливостей, «піднімають» Україну над прірвою соціальних проблем. Адже, незважаючи на усі ризики, негативи, трудова міграція завжди є одним із шансів свободи вибору Людини. Потенціал трудової міграції, який акумульований за межами української національної території, може «працювати» у реверсному режимі. Інституціоналізовані суб'єкти міграційних відносин через лобювання інтересів мігрантів і української держави, взаємодію між собою, можуть призводити до продукування специфічних цілей, завдань, принципів організації своєї діяльності, набирати певних форм, властивостей виконувати специфічні функції, поставати як територіальні міграційні системи (ТМС). Роль новітньої трудової міграції у забезпеченні сталості розвитку економіки української держави й суспільства може бути доволі велика. Це особливо проглядається крізь призму вивчення чинників економічної динаміки, котрі за своєю природою є соціально-економічними і мають багато спільного з принципами діяльності міжнародної організації праці (МОП). З кожним роком ця організація засвідчує цінність ідей, доводить їх прогресивність на шляху реалізації

---

принципів колективної безпеки. Водночас, новітні глобалізаційні тенденції в економіці дають підстави стверджувати, що нова економічна рівновага, а з нею й стабілізація соціально-трудова відносин, вимагає ініціатив «знизу». Роль МОП у регулюванні процесів трудової міграції – очевидна. Це обумовлює і актуальність, і інтерес усіх зацікавлених сторін до їх вивчення [1; с. 4].

Нині Україна постала перед загрозою п'ятої хвилі української міграції, яка на думку експертів (І.Марков та ін.), розпочалася з 10-х років ХХІ ст., охопила молодь, причому, перш за усе, добре освічену, та на відміну від попередньої (економічної), вирізняється переходом до міграції населення як способу життя. Нова міграційна мотивація є відповіддю людей на численні глобальні й національні виклики розвитку держави, її економіки й суспільства. Україна нині посідає не найкращі місця у міжнародних рейтингах найбезпечніших для життя країн (Index The Global Peace Index ), економічної свободи (Index of Economic Freedom), щастя (Index of Happiness), легкості ведення бізнесу (Doing Business/ease of doing business), глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index) [1; с. 8].

Як зазначив П.В. Розенко, по трудовому потенціалу насамперед бракує робочих рук, тобто висококваліфікованих робітників, і роботодавці про це говорять. Але це не тільки українська проблема. Люди з Польщі досі їдуть до Німеччини, бо там заробітна плата в три рази більша, ніж у Польщі. Питання збереження трудового потенціалу, це здебільшого оплата праці, це в цілому і питання якості життя українців, в яку входить доступ і до послуг охорони здоров'я, до нормальної транспортної інфраструктури [6].

Проблеми української трудової еміграції на декілька видів за наступними критеріями класифікував проф. М. І. Іншин:

1) за суб'єктами: а) проблеми, які стосуються безпосередньо трудових мігрантів; б) проблеми, які стосуються сімей мігрантів; в) проблеми, які стосуються держави як функціонуючого суб'єкта внаслідок виїзду частини її громадян за її межі;

---

2) за наслідками: а) економічні; б) соціальні; в) правові; г) організаційно-матеріальні;

3) в залежності від причин посилення української трудової міграції: а) економічні; б) соціальні; в) психологічні; при чому міграція в залежності від причин може бути добровільною, вимушеною (насильницьке виселення владою корінного населення з території проживання) або добровільно умовною (тобто на добровільне прийняття особою рішення про міграцію, здійснює вагомий вплив тиск певних об'єктивних обставин, як то війна, голод тощо) [7, с. 76].

Проф. В. М. Андріїв визначив три основних фактори, що продовжують сприяти трудовій міграції: демографічні зміни та потреби ринку праці у багатьох промислово розвинених країнах, безробіття і наслідки кризи у менш розвинених країнах та встановлені міждержавні сімейні, культурні та історичні зв'язки [8, с. 64-67].

Як бачимо, за останні роки проблема набула ще масштабнішого розміру, адже багато випусників шкіл та молодих людей, виїжджають за кордон на навчання (переважно в Польщу), і зрозуміло, що не всі мають бажання повертатись на Батьківщину, а це впливає на національну і на світову економіку.

В більшості випадків з України емігрує працездатне населення через низький рівень оплати праці або неможливість працевлаштування взагалі. В своїй країні вони не здатні гідно заробити на потреби своєї родини, тому шукають кращого життя на чужині. На сайтах оголошень повно інформації щодо працевлаштування та з підбором відповідної роботи та з виїздом до Польщі. На сьогоднішній день на сайті про пошук роботи в Польщі розміщено більше 500 гарячих оголошень. Середня заробітна плата в Польщі приблизно від 25 до 30 тис. гривень.

Як правило, основними сферами, де зайняті працівники-мігранти є будівництво, сільське господарство (збирання врожаю), домашнє господарство (прибирання домівки, готування їжі, доглядання дітей та осіб похилого віку), сфера торгівлі та сервісу. Але виїжджають за кордон і лікарі, науковці, викладачі, спеціалісти в області високих технологій, програмісти та ін.

---

Таким чином, за кордоном працездатне населення шукає більш оплачувану роботу та намагається знайти кращі кар'єрні перспективи, багато з них запрошують до себе своїх рідних, а це, як правило має негативний вплив на економічний розвиток нашої держави.

Вищезазначене свідчить про те, що в Україні дана проблема має вирішуватись в найкоротші терміни завдяки:

- 1) підвищенням рівня життя населення;
- 2) прийняття заходів до стабілізації економіки та скорочення безробіття;
- 3) застосування дистанційної праці (особи з інвалідністю, жінки з малолітніми дітьми та ін.);
- 4) скорочення витрат роботодавця (на оренду приміщень, організацію робочих місць, енергоресурси, на обслуговуючий персонал тощо);
- 5) працевлаштування на прийнятних для працівника умовах;
- 6) мотивування роботодавців наймати на роботу молодих працівників;
- 7) підписання відповідних міждержавних угод та удосконалення чинного законодавства в частині ліцензування фірм для проведення працевлаштування за кордоном.

Всі ці заходи мають призвести до зростання продуктивності праці, оптимізації та збільшення привабливості ринку праці в Україні для її громадян.

### **Список використаних джерел:**

1. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання / наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. 110 с.
2. Філон М.М., Іванчо Є. А. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука» // № 3 (25), 2 т., 2017 С. 163-166.
3. Бабакова О. Робота за безвізом та інші несподіванки: як Польща змінює ринок праці для українців URL:

---

<http://www.eurointegration.com.ua/articles/2017/06/30/7067876/> (дата звернення 30.11.2019)

4. Черкашин В. Що потрібно знати про трудову міграцію українців до Польщі у 2019 році URL: <https://ua.112.ua/mnenie/shcho-potribno-znaty-pro-trudovu-mihratsiiu-ukrainsiv-do-polshchi-v-2019-rotsi-514799.html> (дата звернення 17.11.2019)

5. Іноземці їдуть до Польщі у пошуках роботи. URL: <https://tsn.ua/svit/u-polschi-mayzhe-200-tisyach-ukrayinciv-mayut-posvidki-na-prozhivannya-1387575.html> (дата звернення 17.11.2019)

6. Розенко розповів, як скоро «мінімалку» можна підвищити до 7 тис. грн. URL: <https://www.5.ua/ekonomika/rozenko-rozpoviv-iak-skoro-minimalku-mozhna-pidvishchyty-do-7-tysiach-hryven-198033.html> (дата звернення 26.11.2019)

7. Іншин М. І. Теоретико-правовий підхід до проблем української трудової еміграції. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (20 квіт. 2018 р.) Київ. 2018. С.75-78

8. Андріїв В. М. Тенденції сучасної міжнародної міграції // Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м.Харків, 3 листоп. 2017 р). Харків. 2017. С.64-67

---

***Semenist Ivan***  
*PhD, Associate Professor,*  
*Head of Department of Oriental languages*  
*and Translating*  
*Borys Grinchenko Kyiv University*

## **LABOR MARKET OF UKRAINE – DEMOGRAPHIC, MIGRATION AND EDUCATIONAL RISKS**

Economic globalization and technological changes concerned with the fourth industrial revolution in the world, demographic and economic crises, affect the national economies and transform labor markets, modifying the content and nature of labor, forms of employment, the structure of jobs, setting forward new requirements for the preparation of high-skilled workers. Most of the structural transformations of the economy characterized by deep quantitative and qualitative transformations, which, on the one hand, open up new opportunities, and on the other, cause certain threats and risks to the development of the labor market.

The labor market is a factor market, the nature and specificity of the economic and social processes depend on the correlation and evolution of its basic elements. Acting as the most specific subsystem of the economy and at the same time its driving force, the labor market determines the prospects for sustainable economic and innovative development, associated with the qualitative characteristics of the workforce and decent working conditions. Thus, this article focuses on the study of the influence of demographic, migration and educational factors in the transformation of the national economy and the labor market.

### **I. Employment transformation risks concerned with a demographic situation.**

There is a demographic decline in Ukraine. Between 1991 and 2019, the total population declined by more than 9 million due to a sharp decline in the birth rate and a negative migration balance. According to estimates by the State Statistics Service of Ukraine, the population in Ukraine on August 1, 2019, amounted to 41 million 990



---

thousand people. During January-July 2019, the population decreased by 162.9 thousand people. There remains, as before, a significant excess of the number of deaths over the number of births: for 100 deaths, 51 were born [4]. This trend expected to continue, so the total population will decrease by another 10 million by 2050. Besides, it predicted that by 2050, approximately half of the population will be over 45 years old. The proportion of people aged 60 and older will increase by 1,5 times by 2050, and people aged 80 and older will increase by 3.4 times during the same period [7].

During the 1990s in Ukraine, there was a significant decline in the birth rate - the absolute number of children born was almost halved, and the total birth rate from 1991 to 2001 decreased from 1,77 to 1,09 children per woman. After 2001, the decline in fertility changed for stable growth, which continues (1.53 children per woman in 2012). At the same time, the natural decline in the population significantly reduced, and in several regions of the country, its natural increase observed. A significant decline in the birth rate was a prerequisite for changes in the social policy of the state [1].

Ukraine faces particularly acute challenges in the field of employment, which is due to the aging of the population, structural reforms, and crises in the economy. There is one of the highest rates of population aging in Ukraine over the past 20 years, among all European countries and also suffers from a significant reduction in population and labor. While maintaining the current level of economic activity of the population, the labor force in Ukraine will reduce by 15% by 2035 (56). Thus, for "compensate" of labor reduction and reducing in the standard of living of the Ukrainian citizens, it will be necessary to ensure a constant increase in labor productivity.

Depopulation as a result of narrowed reproduction of the population, when subsequent generations are less numerous compared to the previous ones, caused the aging of the population of Ukraine. Should note that people over working-age make up that part of the population that can rapidly grow. This expresses the objective process of population aging, which is inherent today not only in Ukraine but also in many countries with developed economies.

---

Ukraine belongs to thirty countries of the world with the oldest population. In 2015, the share of elderly people aged 60 and over in the population structure of Ukraine was 22,8%. Against the background of a general decline in the population in Ukraine, its aging will progress in the coming decades, because soon the features of the existing age structure will act towards a significant increase in the proportion of older people.

Extraordinary efforts had to be adapted to society to this global process of demographic structures so that the situation does not turn into the so-called "crisis of aging", which threatens countries with low birth rates.

Changes in the structure of the population have led to a significant increase in the coefficient of the burden on the able-bodied population, which negatively affects the stability of the national pension system and the social insurance system. The already difficult situation in the Ukrainian labor market, in the long run, will be strengthened under the influence of the preservation of demographic trends. The decrease in the natural base of the population over a long period affected the indicators of economic activity.

The program of the Cabinet of Ministers of Ukraine, approved at a government meeting on September 29, 2019, and approved by the Verkhovna Rada of Ukraine on October 3, 2019, notes that the new Government of Ukraine plans to reduce mortality by 5% over the next five years, to increase life expectancy by 5% and reduce infant mortality by 15%. The main efforts of the Government will aim at improving the system of emergency medical care and intensive care [9].

## **II. Negative trends in wage.**

Employment, unemployment, and wages. According to the results of the labor force survey, the number of employed people aged 15 years and older in the II quarter of 2019 amounted to 16.8 million people, and at the age of 15-70 years – 16,7 million people. The number of unemployed people aged 15 years and older and between the ages of 15-70 was 1,4 million. In the II quarter of 2019, the employment rate of the population aged 15 and over was 52,2%, and among the population aged 15-70 years, it was 58,6%. The unemployment rate among the workforce aged 15 years and older was 7,7% and among people aged 15-70 years – 7,8% [14].

---

The average nominal wage of a full-time employee of enterprises, institutions and organizations of Ukraine in August 2019 amounted to 10 537 UAH (426,5 US dollars), 2,5 times higher than the minimum wage (4 173 UAH or 168,9 US dollars). Compared to July, the average nominal wage decreased by 4,0%, and over the past 12 months (relative to August 2018) increased by 17,4%. The real wage index in August 2019 compared to July 2019 was 96,3%, and compared to August 2018 - 107,7%.

The largest wages fixed in the following areas: Financial and insurance activities (18 649 UAH or 177% of the average salary in the economy), Information and telecommunications (17 226 UAH or 163,5% of the average salary in the economy). But the lowest level of wages fixed the area of "Health and Social Assistance" (7 067 UAH or 69,7 of the average wage in the economy) and in the area of "Education" (7 349 UAH or 69,7% of the average wage in the economy).

The highest level of average wages fixed in Kyiv (15 694 UAH or 148,9% of the average wage in the economy), in the Donetsk region (11 937 UAH or 113,3%), in the Dnipropetrovsk region (11 002 UAH or 104,4) and the Kyiv region (10 999 UAH or 104,4%). The lowest level of wages fixed in the Chernivtsi region (8 017 UAH or 76,1%), in the Ternopil region (8 183 UAH or 77,7%) and the Kherson region (8 329 UAH or 79%).

Low wages by indicators of the minimum and average wages; excessive differentiation of the population incomes; salary arrears; lack of connection between wages with skill levels and labor results; significant regional and sectoral wages differentiation; the prevalence of "shadow" wage schemes; limited incentives of the labor market; availability of restrictions established centrally.

Ukraine significantly lags behind European countries according to labor standards. Before the depreciation of the Ukrainian hryvnia (UAH) in 2012, the minimum wage of ukrainians were at the level of 150 US dollars, Workers from the former Asian post - Soviet states - Turkmenistan or Azerbaijan - have almost the same amount of payment. However, after a sharp drop in the Ukrainian hryvnia, the minimum wage in Ukraine is 43 US dollars. If in 2012 the average wage was 378,6 US dollars, in 2013 - 404 US dollars,

---

then in 2016 it fell to 136 US dollars, there was a three-fold reduction in dollar equivalent. For comparison, in 2015 the average wage in dollar equivalent was: in Poland - 750 US dollars; in the Czech Republic – 702 US dollars; in Russia – 527 US dollars; in Romania - 395 US dollars; in Belarus – 353 US dollars.

### **III. Migration processes and labor force.**

Economic motives of migration. Ukraine is noticeably inferior to most European countries in terms of the level of life and quality of life of the Ukrainian citizens and this is what prompts the move of some active and ambitious people who see migration as a reliable way to improve their lives. Migrants are seeking not only for high earnings (although this factor is most important) but also for a quiet, stable life with a safe environment, affordable quality medicine, good roads, and transport, clean streets, and yards. In countries that are the western neighbors of Ukraine or located at a relatively short distance, the level of remuneration is significantly higher than domestic. In more than half of the EU countries, the business offers wages 2-4 times higher than the average wages in Ukraine in euro at purchasing power parity. So, Ukraine loses significantly to its neighbors in the EU and with a nominal level of wages, consumer opportunities and continues to play the role of a catalyst for migration processes and the outflow of the most active part of the population in search of decent earnings. However, the influence of economic factors on labor mobility mediated by the mental specificity inherent in a particular society and a specific group of Ukrainian citizens.

*External labor migration.* One of the important external factors of migration is the Ukrainian need for additional labor in many countries. The share of developed countries that encourage immigration increased from 2% in 1996 to 22% in 2011, while the share encouraging the entry of foreign high-skilled workers reached 60% (UN national report). Despite anti-immigrant rhetoric, there are various channels for engaging necessary workers, both specialists and those who agree to perform unskilled work. In particular, in the EU countries are developing lists of scarce professions whose foreign carriers are free to obtain employment permits; following European legislation, international students who completed their studies successfully can stay in the country for job searches for at least 9

---

months; highly qualified specialist who offered a workplace where wages are at least 1.5 times higher than the national average are exempted from the usual procedures for obtaining a work permit and without any quotas, they get a so-called blue card which immediately provides them migrant rights. Although there are still few holders of the "blue cards" among Ukrainians, their number is growing rapidly: if in 2012 there were 149, in 2014 - 782, then in 2016 - 1541 (in just 5 years the growth was 1034%). European countries, which are the main destination countries for Ukrainian migrants, in particular, Poland, the Czech Republic, Germany, simplify Ukrainian employment rules, considering them to be migrants who are desirable for educational and labor characteristics and the least problem due to cultural proximity.

Special attention paid to the policy of Poland, which is now the main country where Ukrainians go to earn money. Since 2007 there is a procedure whereby citizens of the Eastern Partnership countries do not need to apply for a work permit for temporary work for up to 6 months of the calendar year, the statement from the employer is enough. Among labor migrants who arrived in Poland on this basis, the majority (in 2017 year - 94%) were Ukrainian citizens. If in 2012 - 223,7 thousand applications for Ukrainian employment were registered, then in 2017 - 1,7 million, that is almost 8 times more. The possibilities of Ukrainian international mobility expanded significantly thanks to a visa-free regime with the EU, which made traveling abroad easier and cheaper, facilitating the search for a job or study abroad, and migration [10, 11-12].

*Implications of the large-scale population migrations.* Labor migration influences on many aspects of the functioning of Ukrainian society. These processes are especially deeply rooted in the economic system of the country since they generated mainly by the lack of sufficient opportunities to ensure a decent standard of living, but at the same time form the aggregate supply on the labor market, the absence of which turns into the main barrier to accelerating economic development. With limited domestic resources the role of attracting external, including remittances from migrants, is growing.

*Consequences for the economies.* The basis for assessing the impact of external migration on the economy is the return/non-return of a migrant. Returning has both

---

positive and negative effects on migration. There are more advantages, in the long run, and disadvantages in the short run. Non-return has predominantly negative consequences: accelerated depopulation and aging, labor shortages, loss of investment, in particular in education. Considering that it is necessary requires to change the economic model of Ukraine, to restructure the economy and to ensure high rates of economic growth are impossible without a qualified and motivated workforce, these losses may turn out to be irreparable. At the same time, the economy receives additional funds, while internal migration provides the necessary redistribution of financial resources from more developed to less developed territories and the external migration provides additional foreign exchange earnings to the country. In 2017, private remittances from abroad (including cash transferred through personal contacts) amounted to 93 billion US dollars, which is 4 times higher than the amount of foreign direct investment. Even if these funds spent on the current consumption, its volume grows and, accordingly, the demand for goods and services grows, which creates new jobs and stimulates the wages increase for existing ones. In modern conditions, the contribution of such remittances is from 2,1% to 4,0% of Ukraine's GDP (simplified calculations without taking into account the multiplier effect - additional production growth due to increased incomes of certain segments of Ukrainian citizens). The receipts of migration remittances positively affect macroeconomic stability, the cash foreign exchange market and the development of the financial and banking system. More than half of households (53%) with long-term labor migrants have bank accounts in Ukraine, short-term - 44%, and among households without migrants 21%. The negative impact of remittances related to increasing imports, rising inflation, declining motivation for employment in Ukraine, rising inequality. The departure of part of the able-bodied population and the economic inactivity of some people, through labor migrations, have accumulated necessary funds for life which reduces stress on the labor market. The unemployment rate in Ukraine without external labor migrations in different years should be exceeded 1.5-2 times than actual indicators. The development of entrepreneurship and the improvement of employment opportunities have a positive effect as a result of the creation of new jobs by former labor migrants who

---

have earned enough money to start their own business. The acute negative consequences of the large-scale outflow of labor experienced by the Ukrainian labor market in general and its local segments, especially located near capitals and other migrations centers of attraction, are also affecting. Labor shortage appropriate qualifications already now is an obstacle to the creation of new jobs, and it will almost inevitably worsen in the future.

According to the National Bank of Ukraine, from the beginning of 2019, the shortage of workers in all types of activities in Ukraine has grown. Most of all in construction and the industry. The main reason is that workers in these sectors left to work in Poland. This was stated in the report on inflation of the National Bank of Ukraine for July: “The deficit of workers felt in all types of activities, most of all - in construction (more than half of the enterprises noted this) and industry. According to the Ministry of Family, Labour and Social Policy of Poland, in 2018 a significant part of Ukrainian labor migrants engaged in these types of activities”, - the National Bank of Ukraine (NBU) reported. At the same time, they note that the unemployment rate in Ukraine in 2019 decreased significantly, and the share of employment in the workforce increased to 63,1%. Despite this, the demand for labor among enterprises continued to grow [8].

According to the Chairman of the Board of the National Bank of Ukraine (NBU) Bogdan Danylyshyn is that the scale of labor migration in Ukraine acquired high proportions and it is dangerous for the future economic prosperity of the country: “The National Bank of Ukraine has drawn public attention to the consequences of labor migration for our country twice this year. So in the Inflation Report published by NBU for January 2018 was noted that the share of migrants in the population aged 15-70 years is 8%. If these estimates are to be believed, then the scale of labor migration in Ukraine has become dangerously high for the country's future economic prosperity. Which, incidentally, emphasized in the inflation report for July of this year», - Danylyshyn wrote.

He noted that the new wave of labor migration from Ukraine is due to many factors, the most important of which are military aggression, a deep, prolonged economic crisis and unemployment. Naturally that Ukrainians are looking for prospects for high revenues and better social security systems. Danylyshyn noted that the unemployment rate among

---

the economically active population in the first quarter of this year was 9,7% (International Labor Organization methodology), and among the working-age population - 10%. Although these indicators are slightly better than for the same period last year, all of them indicate that the situation on the domestic labor market remains tense. So the current wave of Ukrainian labor migration is, in fact, a certain safety valve in the conditions of low job opportunities for decent jobs at home.

Human capital, the state of the labor market, labor potential and human resources in modern conditions play a leading role in shaping trends in the socio-economic development of any country in the world. The most powerful countries in terms of international competitiveness have very high levels of these characteristics, while the least developed countries with weak competitive positions, on the contrary, are rather low. Ukraine demonstrates today an extremely inefficient economic and social policy, employment policy and has high risks of becoming an underdeveloped state with insufficient labor resources and low competitiveness.

One of the reasons is the extremely intensive labor migration from Ukraine, which gained a galloping pace in the past few years and increasingly worrying Ukrainian society as one of the main problems that are threatening the development of the state. "Ukrainian Institute of Social Research named after Yaremenko" conducted in May 2018 such sociological surveys which informs that already 23,3% of Ukrainians consider, that the mass immigration of Ukrainian citizens abroad and the demographic crisis is the problem, although only a year ago 14,8 % of the Ukrainian citizens thought so [3].

The absence of reliable and objective statistical data on the volume of labor emigration of Ukraine should be considered a characteristic drawback in shaping the domestic employment policy. According to official data from the State Statistics Service of Ukraine, for the period from 2015 - the first half of 2017, the number of Ukrainian labor migrants amounted to 1 million 303,3 thousand people. Of course, these data do not seem adequate to the realities of the employment sphere of Ukraine and usually, experts do not use it. But experts' estimates show that from 4,5 to 10 million Ukrainian citizens work abroad today. The Ministry of Social Policy of Ukraine in July 2018 stated that 3,2



---

million Ukrainians are permanently employed in the countries of near and far abroad, and the number of the labor emigration during the seasonal work reaches 9 million people.

Considering that today the number of economically active working-age populations registered by the State Statistics Service of Ukraine based on the methodology of the International Labor Organization (ILO) is 17,1 million people, the proportion of labor migrants abroad has truly shocking scale - at least 18,0% - 56,5%. The galloping pace of the labor migration from Ukraine is also confirmed by a sharp reduction in the economically active working-age population, which took place in recent years - from 19,0 million people at the end of 2014 to 17,1 million people at the beginning of the fourth quarter of 2018 that is 10% or approximately 2 million workers. On the website of the "Ukrainianpeopleleaks" online platform, which fixes the departure of Ukrainian citizens abroad, at the end of August 2018 claimed that from the beginning of its work - on March 20, 2018, more than 470 thousand people left Ukraine searching for a better life and this number increase every minute on two more people.

The main reasons for Ukrainian galloping labor emigration is a significant deterioration in the state of the national labor market - which, inter alia, caused by the conflict in the Donbas and the failed economic policy of the government, which led to a significant loss of jobs through deindustrialization increased tax and corruption pressure on business, and worsening conditions for small and medium-sized enterprises, as well as an extremely inefficient current employment policy.

In recent years, key parameters of the labor market in Ukraine has worsened: the unemployment rate among the population aged 15-70 years, calculated according to the ILO methodology, increased from 7,3% at the end of 2013 up to 9,5% at the beginning of 2018; the average real wage (in foreign currency equivalent) decreased from 409 US dollars at the end of 2013 Up to 326 US dollars in July 2018; total wage arrears increased compared to the beginning of 2014 (UAH 753.0 million) to UAH 2733,6 million as of August 1, 2018, i.e. 3,6 times.

The lack of decent jobs, decent wages, guarantees of timely and payment in full, the ability to have a decent pension in the future - this is what "pushes" Ukrainians to look for

---

a job abroad. Ukrainian citizens who work abroad today, first of all, are developing the economy of Russia and the countries of Eastern Europe, unfortunately not Ukraine. It is precisely thanks to the additional jobs and not thanks to investments in fixed assets Ukraine's GDP is growing, which is typical only for poor states with underdeveloped labor markets. According to the National Bank of Ukraine (NBU), during 2015-2017, remittances of labor migrants in Ukraine annually ranged from 7,0 to 9,3 billion US dollars, which is from 7,6% to 8,4% of the country's GDP. Due to the lack of an adequate government policy in the areas of socio-economic development and employment, in the medium-term, the negative trend of mass outflow of labor resources outside Ukraine only intensifies. So, in a study published in 2017 by the International Organization for Migration (IOM), it stated that more than 50% of Ukrainian people under 30 years old are potential labor migrants.

On the other hand, the NBU predicts an increase of remittances by Ukrainian's to 11,6 billion US dollars in 2018 and up to 12,2 billion US dollars in 2019, explaining this, first of all, by the increase in external labor migration.

Also, in its thematic report for July 2018, the National Bank of Ukraine noted a significant strengthening from the second half of 2017 of the limiting effect of the factor "lack of qualified workers" on the ability of domestic enterprises to increase production, especially in such activities as construction, industry, agriculture, transport and communication. This is due to both imbalances in the labor market and galloping labor migration, which became an obstacle to the post-crisis recovery of the national economy. According to NBU experts, these precisely the processes of labor migration that are one of the main risks of the baseline scenario for the medium-term growth of the country's GDP. An increase in the outflow of labor from Ukraine will create a further increase in imbalances in the labor market, as well as extremely high rates of labor migration, which will lead to negative consequences for the potential of the national economy. This confirmed by the estimates of other experts and scientists that labor migration from Ukraine inhibiting economic growth and significantly reduces the potential of the national economy and the human potential of Ukraine.

---

According to the current the United Nations forecasts by 2050, Ukraine will become one of the fastest-dying nations, and its population will decrease by 18% evenly from 2017 - this can lead to a crisis in the national labor market and large-scale social crisis in general.

Mostly young and middle-aged people emigrate from Ukraine, outwardly migration processes contribute to strengthening the process of demographic aging and deepening depopulation. Depopulation in Ukraine emerged from the latent phase and acquired a stable and long-term character since the beginning of the 90<sup>th</sup> of the 20<sup>th</sup> century. In the first decade of Ukraine's independence, it was distinguished by the accelerated pace of depopulation deployment with reaching "peak" rates of natural population decline (-7.6%) at the turn of the 20<sup>th</sup> and 21<sup>st</sup> centuries. From the beginning of the new century, the scale and intensity of depopulation gradually began to decrease, first - under the influence of the dynamics of fertility, and subsequently - under the influence of a decrease in mortality. However, over the past five years, the rate of natural population decline in Ukraine again found a tendency to increase [3, 266].

### **Educational challenges in the labor market**

In the ranking of countries' competitiveness of the World Economic Forum (WEF) for 2019, Ukraine occupied 85<sup>th</sup> out of 140 places. Note that in 2018 the position of Ukraine was higher: the country occupied the 83<sup>rd</sup> position out of 140. By level of education, Ukraine took 44<sup>th</sup> place (in 2018 is was 46) [13]. Throughout the years of assessing global competitiveness, Ukraine had good ratings by indicators coverage of the population with education and the good quality of teaching of the natural and mathematical sciences. During the 2018/2019 academic year, there were 370 colleges in Ukraine (144 state-owned, 176 municipal and 50 private) and 282 universities and academies (196 state-owned, 13 municipal and 73 private) [11].

More colleges are concentrated in Dnipropetrovsk (31), Kharkiv (30) and Odesa regions (19), and also in Kyiv (30). The leader in the number of universities, academies, and institutes is Kyiv (67). Big educational and scientific centers are in the Kharkiv region (34), Dnipropetrovsk region (24), Lviv region (23), Odesa region (21) and Zaporizhzhya

---

region (11). Less educational institutions are in the Kirovograd region (2) and the Chernivtsi region (3) [11].

The education system in Ukraine has undergone dramatic changes over the years of independence. In 1990/1991 in Ukraine were 742 colleges where 757 thousand students studied and there were 149 universities and academies, where 881.3 thousand students studied. In the 2018/2019 academic year, there were 370 colleges (199 thousand students) and 282 universities (1322 thousand students) in Ukraine. Thus, over 28 years, the number of specialized secondary educational institutions decreased twice in Ukraine, and the number of higher educational institutions has increased 1,89 times.

Changed not only the ratio of the specialized secondary educational institutions and higher educational institutions but also the number of students enrolled in each type of institution. So, in the 1990/1991 academic year, 241 thousand students enrolled in specialized secondary educational institutions, and 174.5 thousand students enrolled in higher educational institutions. While in the 2018/2019 academic year, 53.5 thousand students enrolled in specialized secondary educational institutions (decreased for 4.5 times compared to 1990/1991), and in higher educational institutions - 256.8 thousand students (increased for 1.47 times compared with 1990/1991).

The new Minister of Education and Science of Ukraine - Hanna Novosad, drew attention to this situation. She noticed that it is wrong when a huge percentage of students enroll the higher educational institutions, and only about 30% enroll the specialized secondary educational institutions [2].

In recent years, there has been a tendency to reduce the number of educational institutions and the number of students. In Ukraine in 2010/2011 were 813 higher education institutions, while in 2018/2019 - 652 higher education institutions. The number of students decreased from 2 million 418 thousand in 2010/2011 academic year to 1,5 million 22 thousand in 2018/2019. The proportion of students per 10,000 people has also changed. This indicator is declining over the past nine years.

In 2010/2011 this indicator was - 557 students per 10,000 people; in 2018/2019 - 361 students per 10,000 people, which is 35,1% less than in 2010/2011.

---

The fluctuating dynamics of the students of higher educational institutions is directly related to the demographic processes that took place in Ukraine from 1973-1997. Maintain the argument it should be noted that the general declining birth rates during this period were interrupted by its unstable growth in some years [6].

Despite the rather high level of the educational system in Ukraine, international experts warn that over time the quality of educational services, the level of science in Ukraine may decline due to a lack of introduction of high technologies in production and insufficient funding for science. Large markets provided by the size of the country, population the consumption of goods and services, high quality of human potential, are probably the only advantages that with thorough-going reforms can increase Ukraine's competitiveness.

Particular attention in the direction of building an innovative environment in Ukraine and building up its competitive advantages requires a rather unfavorable situation with attracting and retaining talented people, preventing the outflow of highly educated personnel. Maintain to notice that against the backdrop of developed countries, where relevant indicators have high ranking positions, our prospects for reducing the "brain drain" are reaching a critical level.

*The emigration of highly qualified specialists from Ukraine* (PhD. and Doctors of Science) noted by particularly intensity in the 90s of the 20th century. So, only in 1995, 243 scientists left for permanent residence - 59 Ph.D. and 184 Candidates of Sciences. The main countries of destination during this period were the Russian Federation, the USA, and Israel [12]. In the 21st century, the nature of the emigration of scientists changed. The emigration level of highly qualified specialists since 2005 declined: over the past 8 years emigrated 45 Ph.D. and 287 Candidates of Sciences, and in 2013 - 1 Ph.D. and 27 Candidates of Sciences emigrated from Ukraine [5]. Although the United States, Russia, and Germany retain their positions as countries of destination, the geography of the direction of Ukrainian scientists are expanding.

Now the risk of scientists' emigrating increasing due to the military intervention and a sharp exchange-rate depreciation for the hryvnia (UAH) against the dollar (USD),

---

against the euro (EUR) and currencies of the new EU members. This can be partly prevented at least through the enhanced collaboration of the Ukrainian and the Western scholars, involving domestic scientists for the implementation of the international projects and working at it in Ukraine also are expanding the system of grants for gifted young people, including donors funds.

*Educational mobility.* The number of Ukrainian students abroad is growing rapidly - from 5,2 thousand in the 1999/2000 academic year to 66,7 thousand in the 2015/2016 academic year. Mostly this is due to the policy of the neighboring countries (mainly Poland) about involving Ukrainian youth to support their education system. A significant proportion of young people leave Ukraine to study abroad to gain access to the EU labor market. Today Poland is the country with the highest number of Ukrainian students. It is influenced by territorial proximity, lack of language barrier, low cost of education and accommodation, the prevalence of preferential and free programs. Conversion of the educational emigration to permanent is a major threat to Ukraine.

There are no reliable data on the intentions of Ukrainian students to return to their homeland, but according to some studies- from 2% to 16% of Ukrainian students in Poland are planning to return to Ukraine, depending on the region of study.

*There is a discrepancy between the need for qualified personnel and the actual professional and actual qualification structure of the labor supply structure.* The preservation of the industrial structure of employment in Ukraine, as opposed to the innovation characteristic of economically developed economies, complicates the transition to sustainable economic development. There is a low percentage of professionals and specialists in Ukraine, (32,7% and 20,0% in 2015), which closely related to the level of economy and human development. At the same time, the share of people of the elementary occupations (21,5%) remains significant. The most acute shortage of skilled workers developing companies are feeling. The lack of a comprehensive systematic approach to the needs of the human resources of the economy both at the national and regional levels has led to an increase in the discrepancy between the need for skilled personnel and the actual professional and qualification structure of labor supply. If today

---

we do not adopt the content and structure of vocational and higher education to the needs of the labor market, taking into account all social partners, even with optimistic forecasts, economic growth will not provide a solution to unemployment problems, especially among young people. In the long run, the gap between competencies and job requirements will grow, becoming an increasing impediment to involving investment resources to the economy, which in turn will hinder its innovative progress.

The experience of developed countries of the world convincingly proves that financial interests in the state-education-society-business structure cannot be a natural self-regulator of the functioning of the labor and education markets, since the education market regulated by the state, cannot respond promptly to the demands of the labor market, and ensure the production specialists who respond to current changes in demand for skilled labor in terms of quantity and structure (this is explained by the lasting lag in education, which in the modern system of higher education is 4 - 6 years). The consequence of this situation is an excess of training of one specialization and a deficit of another, which leads to the irrational distribution of public funds and increasing social payments for unemployment. At the same time, the transitional labor market is not able to respond to the needs of jobs to the discrepancy between the knowledge skills of its new participants promptly. First of all, It is related to the inflexible real wages, information asymmetries on core competencies and limited labor mobility. With this in mind, the key attributes of the aggravation of the incompatibility problem of the system content of professional and higher education with the requirements of the transitional labor market is the lack of centralized, relevant information on the quality requirements of employers and future specialists, the imperfection of the development and approval of professional standards by which curricula should be adjusted is outdated practical base, lack of opportunities to get real practical skills in the learning process, the imperfection of the the evaluation of student learning outcomes. Unresolved these problems lead to the content of high rates of youth unemployment, the shortage of qualified personnel in the enterprises of Ukraine.

---

*Maintaining high youth unemployment rates are due to the inconsistencies in the development of the labor market and the educational services market, as well as the lack of a system for providing the first job.*

For young people, the possibilities of unemployment decrease significantly with the educational level increase and the possibilities of employment increase with the educational level growth. For example, the unemployment rate among young people with general secondary education (27,8 %) is significantly higher than among young people with higher education (10,3%). Young people mostly graduate when they are 20-22 years old. As a rule at this age, the vast majority of them do not want to work, because education is the major among the priorities. Mass entry into the labor market is mainly when young people are at 20-24 years old. The vast majority of graduates do not have experience and skills to find a job, but they have high expectations regarding conditions and remuneration, which makes it difficult to start a career. During this period, the mismatch of the qualification and educational structure of the youth segment of the labor force with the needs of jobs critically affects the possibility of employment. As a result, every second at this age has problems finding a job. A little more than half (52%), or almost two thirds (63%) of those who, respectively, have or had a permanent job, are employed by profession. About one-third of young professionals do not work in their specialty.

The largest share of those employed in the specialty is among lawyers (60%) and representatives of the IT sector (59%), slightly less among specialists in engineering and technical specialties (55%). Less employed by profession - among economists (46%) and architects (51%).

The State Employment Service Statistics convincingly proves that the majority of unemployed youth are economists, lawyers, and humanities. So, registered unemployed people are: 42% of masters had a degree in "economics, commerce, and entrepreneurship", 13% in "humanitarian sciences", and 10% in "law".

It should be noted that people in Ukraine complain about the excess of graduates in the Economy and the Law specialties for more than a year. In particular, the vast majority



---

of employers (55-57%) note that the number of graduates in these specialties exceeds the need for relevant specialists. At the same time, such qualified technical specialists are scarce in the domestic market: engineers, mechanics, technologists from various sectors of production, agricultural industry. Although the demand for these specialties is much less than for IT specialists, lawyers, higher educational institutions are not able to cover it.

Young people in today's conditions feel a growing deficit of decent employment opportunities and confidence in the economic and social spheres. Since the beginning of the global crisis, the unemployment rate of young people aged 15-24 in Ukraine doubled the overall unemployment rate, and this trend is still being maintained (in 2015 - 22,4% of the economically active population of this age group versus 9,1% on average in the country).

Unemployed youth causes significant losses for any country, because, firstly, this contingent of the unemployed does not contribute anything to the economic well-being of the country. Secondly, being unable to earn a living, they are supported by their relatives, which limits the ability of households to save and make investments. Thus, the decline in income among young people over time for society is the result of a fall in aggregate demand. Society loses funds that can be directed to the social protection system and provision, education and science, medicine, etc.

Abatement costs with crime-fighting, overcoming alcohol and drug addiction are growing. All this poses a threat to building the country's economic development potential. It is necessary to pay attention to the problems of youth employment. Despite the lack of experience, young people are highly motivated, able to think "outside the box", generate new ideas and offer a fundamentally new understanding of problems. Thus, the government should facilitate youth employment programs.

### **References**

1. B.O. Krimer, Family policy in Ukraine in modern conditions and priorities for further development // Economy of Ukraine. 2016, №9. P.82-93. Url: Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk\\_2016\\_9\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2016_9_8); Б.О. Крімер, Сімейна політика України в

---

сучасних умовах та пріоритети подальшого розвитку // Економіка України. 2016, № 9. С. 82-93. Url: Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk\\_2016\\_9\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2016_9_8)

2. Education reform: about kindergartens, schools, colleges, universities and scientists. Big interview with Anna Novosad. Url: <https://life.pravda.com.ua/society/2019/09/23/238293/>; Реформа освіти: про садочки, школи, училища, університети та науковців. Велике інтерв'ю Ганни Новосад. Url: <https://life.pravda.com.ua/society/2019/09/23/238293/>

3. Explanatory note to the draft resolution of the Verkhovna Rada of Ukraine “On measures to overcome the threats of external labor migration and protect the rights of labor migrants”. Url: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?id=&pf3511=64814](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=64814); Пояснювальна записка до проекту постанови Верховної Ради України "Про заходи з подолання загроз зовнішньої трудової міграції та захисту прав трудових мігрантів". Url: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?id=&pf3511=64814](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=64814)

4. Express release of the State Statistics Service of Ukraine for September 18, 2019. Url: [http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ\\_new1/2019/express0719.pdf](http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2019/express0719.pdf); Експрес випуск Державної служби статистики за 18.09.2019. Url: [http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ\\_new1/2019/express0719.pdf](http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2019/express0719.pdf)

5. Highly qualified specialists in Ukraine: report [Electronic resource] / official website of the State Statistics Service of Ukraine: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua); Фахівці вищої кваліфікації в Україні у 2013 році : доповідь [Електронний ресурс] / офіц. веб-сайт Державної служби статистики України. – Доступний з : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

6. L. Plyich Structural Transformations of the Transitive Labor Market: Monograph. - Kyiv, Alerta, 2017. – P. 293; Ільч Л. Структурні трансформації транзитивного ринку праці: монографія. – Київ, Алерта, 2017. – С. 293.

7. Migration in Ukraine. Facts and Figures // International Organization for Migration (IOM). Representation in Ukraine. Url: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr\\_ff\\_f.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr_ff_f.pdf) ; Міграція в Україні. Факти і цифри // Міжнародна організація з

---

міграції. Представництво в Україні. Url:  
[http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr\\_ff\\_f.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr_ff_f.pdf)

8. National Bank of Ukraine. Inflation Report for July 2019. Url:  
[https://bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat\\_id=742185](https://bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=742185); Національний банк України. Інфляційний звіт за липень 2019 року. Url: [https://bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat\\_id=742185](https://bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=742185)

9. Program of Activities of the Cabinet of Ministers of Ukraine (2019). Url:  
[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66959](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66959); Програма діяльності Кабінету Міністрів України (2019). Url: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66959](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66959)

10. Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine. – К., 2018. – 396 р.; Українське суспільство: міграційний вимір : національна доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2018. – 396 с.

11. Scientific and innovative activity of Ukraine. Statistical Digest. State Statistics Service of Ukraine. Kyiv, 2018. Url:  
[https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/09/zb\\_nauka\\_2017.zip](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_nauka_2017.zip);

12. Scientific and technical activities in Ukraine in 2013: report [Electronic resource] / official web-site of the State Statistics Service of Ukraine. - : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua); Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2013 році : доповідь [Електронний ресурс] / офіц. веб-сайт Державної служби статистики України. – Доступний з : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

13. The Global Competitiveness Report 2019. Insight Report / Klaus Schwab, World Economic Forum. Url: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

14. Average monthly wages by type of economic activity for the period from the beginning of the 2019 year/ State Statistics Service of Ukraine; Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року у 2019 році / Державна служба статистики. Url: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

---

*Таран Дарина Олександрівна*  
*студентка 3 курсу економічного факультету*  
*Харківського національного університету*  
*імені В.Н. Каразіна*

## **ОЦІНКА СТАНУ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ**

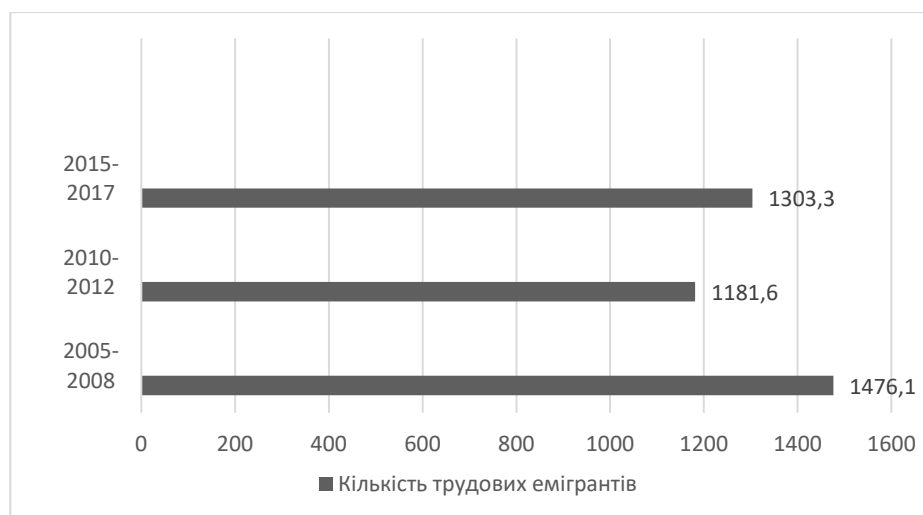
Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що на сучасному етапі спостерігається загострення проблеми міграції робочої сили, особливо молоді та кваліфікованих спеціалістів. У зв'язку із нестабільною економічною та політичною ситуацією в нашій країні за останні 5 років показник зовнішньої трудової міграції значно підвищився, що свідчить про необхідність більш ґрунтовного дослідження цієї проблеми.

Останнє десятиліття Україна була і залишається ареною активних міграційних процесів. За оцінкою Світового банку Україна входить до п'ятірки найбільших постачальників мігрантів у світі. Вплив зовнішньої міграції трудових ресурсів на економічний розвиток України є неоднозначним, адже кошти, які надходять до країни від мігрантів, сприяють розвитку внутрішнього виробництва та підтримують платіжний баланс. З іншого боку, відтік кадрів за кордон зменшує пропозицію на внутрішньому ринку робочої сили та створює ризики для стабільного функціонування системи соціального забезпечення [1].

Закон України «Про основні засади державної міграційної політики» визначає зовнішню трудову міграцію як пересування особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону [2]. До основних причин зростання кількості трудових мігрантів належить низький рівень заробітної плати в Україні порівняно з європейськими країнами, низький рівень захищеності населення та труднощі професійної реалізації.

Наразі, з 2015 по 2017 рік спостерігалася рекордна кількість трудової міграції – 1303,3 тис. осіб [3]. На рисунку 1 наведена динаміка кількості трудових мігрантів на період з 2005 по 2017 роки.

Отже, з рисунку 1 видно, що після першої хвилі зростання зовнішньої трудової міграції у 2005-2008 роках, у 2015-2017 роках спостерігалось друга хвиля зростання її чисельності, що є негативною тенденцією для загального добробуту країни.



**Рис. 1. Динаміка кількості трудових мігрантів на період з 2005 по 2017 рік, тис. осіб**  
складено автором на основі [1]

Основні напрямки зовнішньої трудової міграції — це країни Європейського Союзу та Російська Федерація. Більш детальний розподіл та динаміка чисельності короткострокових мігрантів у процентному співвідношенні за країнами наведена на Рисунку 2.

З рисунку 2 можна зробити висновок, що наразі Російська Федерація залишається найбільшою за кількістю країною перебування українських мігрантів, що є негативним фактором, у зв'язку із воєнним конфліктом між країнами.

Що стосується сфер зайнятості українців за кордоном — це насамперед будівництво (для чоловіків) та праця в домашніх господарствах (для жінок), а також сфера послуг та сільське господарство [4]. За даними досліджень, лише 26,8% трудових мігрантів працювали за кордоном у відповідності з отриманою кваліфікацією, 36% трудових мігрантів були зайняті на роботах, які не вимагали кваліфікації, майже 30% — змінювали кваліфікацію [5].



**Рис. 2. Співвідношення короткострокових трудових мігрантів за країнами перебування станом на 2015-2017 роки, тис. осіб [4]**

Беручи до уваги сучасні політичні умови, конфлікт з Російською Федерацією та продовження економічної кризи, у 2019 році існує тенденція до зростання трудової міграції, трансформації короткострокової трудової міграції на довгострокову, об'єднання сімей мігрантів за кордоном, водночас із збільшенням нерегульованого сегменту української еміграції за кордон. Це може призвести до погіршення становища українців у зарубіжних країнах, остаточну втрату для України багатьох мігрантів і значне зменшення обсягів валютних надходжень від мігрантів [5].

Для збереження трудового потенціалу України та створення умов для повернення громадян, які працюють за кордоном Міністерством соціальної політики затверджено План заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей. Розпорядженням Уряду схвалено Стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 року, положення якої передбачають зниження адміністративних бар'єрів для свободи пересування населення України, зменшення негативних наслідків еміграції України та збільшення її позитивного впливу на розвиток держави, сприяння легальній міграції тощо. У зв'язку із ситуацією на ринку праці, наразі

---

державна політика спрямована, на задоволення потреб вітчизняної економіки в кваліфікованих кадрах.

Пріоритетними напрямками вирішення проблеми є розширення масштабів навчання і перепідготовки кадрів, розвиток навичок працівників відповідно до потреб роботодавців, впровадження системи навчання впродовж життя, стимулювання внутрішньої міграції, трудової інклюзії великих груп населення, що не залучені до ринку праці, але не мають статусу безробітних [6].

Висновки: Отже, наразі показники трудової міграції українців за кордон є невтішними через нестабільну економічну та політичну ситуацію в Україні та недостатнє впровадження механізмів заохочення та контролю з боку влади. Першочерговим завданням держави у сфері міграційної політики має бути створення інформаційної системи державного контролю за міграційними процесами та розробка конкретних механізмів щодо зменшення трудової міграції населення за кордон. Важливим аспектом є зниження рівня безробіття серед молоді завдяки реалізації програм оптимізації напрямків професійної підготовки і перекваліфікації, підтримка малого та середнього бізнесу з боку держави. Такі завдання є одними із ключових задля скорочення чисельності «відтоку» кваліфікованих кадрів до інших країн та мають сприяти налагодженню загального позитивного клімату в країні.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кравчук К. Трудова міграція як фактор економічного зростання в Україні: Аналітична записка МЗ. Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. 2014. 15 с. URL: [http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy\\_Briefing\\_Series/PB\\_M3\\_2014\\_ukr.pdf](http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy_Briefing_Series/PB_M3_2014_ukr.pdf)

2. Проект Закону про основні засади державної міграційної політики України від 14.07.2010. № 6705. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=38313](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=38313)

3. Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження): статистичний бюлетень. Державна служба статистики України. 2017. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

---

4. Міграція в Україні: факти і цифри. Міжнародна організація з міграції (МОМ). 2016. 31 с. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff\\_ukr\\_21\\_10\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf)

5. Фогел Х.Є. Аналіз міграції висококваліфікованих кадрів і міграційної політики України. 2018. URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Analiz-migratsiyi-i-migratsijnoyi-polityky-Ukrayiny.pdf>

6. Системна робота уряду для мінімізації негативних наслідків трудової міграції та створення умов для повернення українських громадян. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-provodit-sistemnu-robotu-dlya-minimizaciyi-negativnih-naslidkiv-trudovoyi-migraciyi-ta-stvorennya-umov-dlya-povernennya-ukrayinskih-gromadyan>

*Науковий керівник: Тешева Л.В., к.е.н., доцент,  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

*Уложенко Вадим Миколайович  
старший викладач кафедри фінансового права  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»*

## **ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ЗРОСТАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ**

Посилення тенденцій глобалізації світової економіки спричиняє збільшення обсягів та зростання темпів міграції людських ресурсів. За таких умов значущості набуває трудова міграція, невіддільною складовою якої за певних обставин стає освітня міграція. Здатність освітньої міграції трансформуватися у трудову вимагає від країни походження людських ресурсів неабияких зусиль, щоб повернути інтелектуальний та трудовий потенціал після завершення навчання. В протилежному випадку їй загрожують ризики втрати людського капіталу, переходу освітньої міграції в трудову еміграцію населення, погіршення



---

демографічної ситуації через подальше старіння населення та зниження якості наявних в країні трудових ресурсів. Нині до країн-донорів інтелектуального та трудового капіталу прираховують й Україну, що актуалізує обрану для дослідження проблему.

В Україні сучасна хвиля трудової міграції сформувалася під впливом низки подій як позитивного – підписання Угоди про асоціацію між Україною і Європейським Союзом (2014 р.), скасування Європарламентом візового режиму для України (2017 р.), так і негативного характеру – анексія Автономної Республіки Крим (2014 р.), економічна та політична кризи, військові події на Сході України (з 2014 р. до тепер). Занепад на тлі п'ятирічної війни політичної, економічної, соціальної систем держави, її неспроможність забезпечити належний рівень життя громадянам мотивує останніх масово шукати роботу за кордоном. На жаль, очікуване найближчим часом в Україні зростання оплати праці, добробуту й рівень безробіття, з одного боку, та попит на робочу силу за кордоном, зокрема, в більшості сусідніх країн, з іншого боку, вказують на те, що зовнішня трудова міграція українців триватиме й надалі.

Факт масового виїзду українців за кордон з метою працевлаштування та поступового перетворення тимчасової трудової міграції на переселенську визнаний в Стратегії державної міграційної політики на період до 2025 р. [1]. Характеризуючи демографічні процеси в Україні, можна стверджувати про невідворотність проблеми дефіциту працездатного населення. Так, за даними Національного інституту стратегічних досліджень (2016 р.), за нинішнього стану економіки вона стане відчутною через 10-12 років, а за умови економічного зростання – за 6-7 років [2]. Не додають оптимізму й міжнародні експертні оцінки. Згідно з Індексом глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index) Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum), який вважається одним з небагатьох аналітичних інструментів, здатних до адекватного вимірювання рівня конкурентоспроможності в змінюваному глобальному середовищі завдяки постійному вдосконаленню методології розрахунків, Україна з

року в рік займає останні позиції за таким його індикатором, як «здатність країни до утримання талантів» («country capacity to retain talent»), що включений до 7-го компонента, який вимірює ефективність ринку праці (7th pillar: Labor market efficiency).

**Таблиця 1**

**Місце України в світі за індикатором «здатність країни до утримання талантів» («country capacity to retain talent»)**

| <b>Роки</b><br><b>Показники</b>  | <b>2015-2016</b> | <b>2016-2017</b> | <b>2017-2018</b> |
|----------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Кількість<br>країн в<br>рейтингу | 140              | 138              | 137              |
| Місце<br>України                 | 114              | 127              | 129              |

Джерело: [3, с. 355; 4, с. 351; 5, с. 297]

Зважаючи на значимість в сучасних умовах не лише сформованого фахівця, але і його талановитості як ресурсу розвитку, у звітах з глобальної конкурентоспроможності країн з 2013-2014 рр. індикатор «відтік мізків» замінено на індикатор «здатність країни до утримання талантів». Як видно з табл. 1, за цим індикатором позиції України протягом останніх років погіршилися з 114-го місця серед 140 країн у 2015-2016 рр. до 129-го місця з-поміж 137 країн у 2017-2018 рр., що вказує на неефективну політику держави з формування кадрового потенціалу. Цей індикатор також свідчить про слабкість важелів України щодо утримання студентства, яке прагне навчатися за кордоном. Отже, особливістю нинішньої трудової міграції з України є те, що вона підсилюється освітньою міграцією, яка поступово перетворюється на її потенційне джерело. Остання є меншою за масштабами, однак її наслідки не варто недооцінювати. Адже освітня міграція, переростаючи у трудову еміграцію, породжує не лише демографічні та соціальні, а й економічні проблеми. Тому надалі увага буде приділена освітній міграції.

---

Загалом освітня міграція передбачає переміщення студентів, аспірантів, докторантів, стажистів до місця знаходження закладів вищої освіти з метою отримання знань, обміну досвідом й наступне їх повернення до країни походження. Як показує світовий досвід, освітня міграція має різні інституційні форми прояву, які потенційно здатні справити неабиякий позитивний вплив на розвиток країни походження здобувачів освіти, за умови повернення освітніх мігрантів з-за кордону після завершення навчання. У протилежному випадку освітня міграція перетворюється на «відтік мізків», що, безперечно, є негативним явищем для країни-донора інтелектуального капіталу. Отже, за наявності хибних орієнтирів у державній політиці країни-донора, це, здавалось би, позитивне для неї явище посилюватиме загострення соціально-економічних проблем.

Участь України в Болонському процесі (з 2005 р.) та поглиблення співпраці з Європейським Союзом створили як нові можливості для молоді у здобутті якісної європейської освіти, так і загрози, притаманні будь-якому виду міжнародної міграції. Україна є учасником Європейського простору вищої освіти, що закріплено законодавчо. Так, у прийнятій Верховною Радою України 01.07.2014 р. новій редакції Закону України «Про вищу освіту» [6] серед принципів державної політики у сфері вищої освіти названо «міжнародну інтеграцію та інтеграцію системи вищої освіти України у Європейський простір вищої освіти, за умови збереження і розвитку досягнень та прогресивних традицій національної вищої освіти», визначено основні напрями міжнародного співробітництва для вітчизняних закладів вищої освіти та наведено дефініцію академічної мобільності як внутрішньодержавного, так і міждержавного явища.

Покращення доступності закордонної освіти, розширення міжнародної співпраці зумовили збільшення чисельності освітніх мігрантів з України в інші країни. Масового характеру освітня міграція набула з 2000 р. та має тенденцію до щорічного збільшення кількості українських студентів, що виїжджають за кордон для здобуття вищої освіти та можливого подальшого працевлаштування. Отже, кожен з них є

---

потенційним трудовим емігрантом. На жаль, в Україні досі мало уваги приділяється аналізу освітньої міграції, відсутні вірогідні статистичні матеріали, що змушує звертатися для оцінки цього явища до даних міжнародних організацій. Так, за даними ЮНЕСКО, в період з 2000 р. по 2012 р. чисельність українських студентів за кордоном збільшилась у понад чотири рази й досягла 37 тис. осіб [7, с. 15]. Особливо стрімко вона зростала до країн спрямування трудової міграції. Починаючи з 2009 р., українські студенти проявляють стабільний інтерес до таких країн, як Польща, Російська Федерація, США, Угорщина, Болгарія, Туреччина, Німеччина, Канада, Чехія, Австрія та Франція [8, с. 500]. За даними аналітичного центру CEDOS (м. Київ), який на сьогодні єдиний проводить дослідження з освітньої міграції студентів з України, чисельність українців в іноземних університетах станом на 2015-2016 навчальний рік становила 66,7 тис. осіб. Найбільш популярними країнами для навчання лишаються Польща, Німеччина, Російська Федерація, Канада, Італія, Чехія, США, Іспанія, Австрія, Франція та Угорщина. Динаміка зростання освітньої міграції з 2009 р. по 2016 р. склала 176% (за два останні роки приріст склав майже 20 % або близько 11 тис. осіб, причому 2/3 цього приросту припадає на польські університети) [9]. Водночас, доводиться констатувати, що виїжджаючи на навчання за кордон, українці далеко не завжди обирають заклади вищої освіти, які вважаються осередками якісної освіти. Так, серед польських освітніх закладів українці надають перевагу приватним закладам, які не посідають високих сходинок у рейтингах. Це вказує на те, що мотивація освітньої міграції більшості українців, які навчаються у Польщі, не пов'язана з отриманням якісної освіти за кордоном. Зазначимо також, що за прогнозами аналітиків центру CEDOS тенденція освітньої міграції серед української молоді збережеться.

Ситуація, що склалася в Україні у сфері трудової та освітньої міграції, на жаль, лежить на лише в площині державної політики у сфері вищої освіти, а є результатом багаторічної недалекоглядної економічної політики, яка призвела до неспроможності національного ринку праці забезпечити громадянам належне працевлаштування й втрати у зв'язку з

---

цим країною однієї зі своїх конкурентних інвестиційних переваг – відносно дешевої кваліфікованої робочої сили. Проте державна політика у сфері вищої освіти як система цілей, заходів, засобів та узгоджених дій у сфері забезпечення якості вищої освіти; фінансового забезпечення діяльності закладів вищої освіти, їх фінансової автономії; доступності вищої освіти; розвитку науково-технічної та інноваційної діяльності закладів вищої освіти, формування системи дослідницьких університетів; працевлаштування випускників закладів вищої освіти та ін., безперечно, має бути спрямована на покращення «здатності країни до утримання талантів».

Отже, виходячи з вищезазначеного, можна зробити наступні висновки:

1) Освітня міграція справляє позитивний вплив на розвиток країни лише у разі отримання громадянами якісної вищої освіти за кордоном та їх повернення на батьківщину після закінчення навчання;

2) Країни, які є сусідами України, насамперед Польща, реалізують активну державну політику, спрямовану на збільшення чисельності іноземних, у тому числі й українських студентів, для підтримки національних систем вищої освіти з подальшою перспективою використання освітніх мігрантів як робочої сили, що пояснюється аналогічними процесами відтоку молоді з цих країн за кордон. Ефективність та результативність державної політики у сфері вищої освіти цих країн одночасно є свідченням про неефективність політики України;

3) Для значної частини української молоді виїзд на навчання за кордон є засобом отримання доступу до ринку праці країн Європейського Союзу та подальшої еміграції, тому у таких випадках для здобуття вищої освіти досить часто обираються посередні освітні заклади.

За таких умов до пріоритетів державної політики у сфері вищої освіти в Україні, реалізація якої відповідно до ст. 13 Закону України «Про вищу освіту» покладена на Міністерство освіти і науки України, пропонується віднести:

---

1) Посилення моніторингу за якістю вищої освіти за кордоном, налагодження інформування абітурієнтів щодо особливостей національних систем вищої освіти країн, до яких переважно спрямовуються освітні мігранти з України, якості освітньої діяльності їх закладів вищої освіти;

2) Розробку заходів щодо активізації міжнародного співробітництва вітчизняних закладів вищої освіти, насамперед тих, що мають статус національних, з провідними університетами світу з метою широкої реалізації основних напрямів міжнародного співробітництва закладів вищої освіти України, передбачених у ч. 2 ст. 75 цього ж закону. Впровадження ефективного механізму мобільності освітніх мігрантів, підтримка академічної мобільності сприятиме їх поверненню на батьківщину після завершення навчання;

3) Сприяння працевлаштуванню випускників через розробку закладами вищої освіти освітніх програм з урахуванням потреб здобувачів вищої освіти, інтересів держави, територіальних громад і роботодавців, поширення дуальної освіти;

4) Перегляд рівня оплати освітніх послуг з урахуванням практики країн-сусідів, які пропагують українській молоді переваги навчання в їх закладах освіти, та оптимізацію застосування інструмента державного / регіонального замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою;

5) Фінансову підтримку освітньої та наукової діяльності закладів вищої освіти, їх інноваційного розвитку.

### **Список використаних джерел:**

1. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики на період до 2025 р.: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80> (дата звернення: 16.12.2019).

2. Щодо подальшого удосконалення законодавства України у сфері трудової міграції / Малиновська О. А.; Національний інститут стратегічних досліджень: аналітична записка. URL: <https://niss.gov.ua/en/node/1509> (дата звернення: 16.12.2019).

---

3. The Global Competitiveness Report 2015-2016 / Klaus Schwab; World Economic Forum: Insight Report. Geneva. 2015. 403 p. URL: [http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global\\_Competitiveness\\_Report\\_2015-2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf) (дата звернення: 16.12.2019).

4. The Global Competitiveness Report 2016-2017 / Klaus Schwab, World Economic Forum: Insight Report. Geneva. 2016. 400 p. URL: [http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017\\_FINAL.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf) (дата звернення: 16.12.2019).

5. The Global Competitiveness Report 2017-2018 / Klaus Schwab, World Economic Forum: Insight Report. Geneva. 2017. 393 p. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf> (дата звернення: 16.12.2019).

6. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 09.08.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/paran65#top> (дата звернення: 16.12.2019).

7. Міграція в Україні: факти і цифри / представництво Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні; упоряд. Малиновська О. Київ. 2016. 32 с. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff\\_ukr\\_21\\_10\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf) (дата звернення: 16.12.2019).

8. Степурина С. О., Дериховська В. І. Тенденції освітньої міграції та її вплив на інституційне середовище в Україні. Економіка та суспільство: електрон. наук. фахове вид. 2018. Вип. 17. С. 496-505. URL: [http://economyandsociety.in.ua/journal/17\\_ukr/73.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/17_ukr/73.pdf) (дата звернення: 16.12.2019).

9. Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи / аналітичний центр CEDOS. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypu> (дата звернення: 16.12.2019).

---

**Федорчук Аліна Валеріївна**  
*студентка I курсу ОР Магістр*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ОСВІТНЬОЇ МІГРАЦІЇ\***

Сьогодні серед молоді отримання освіти за кордоном набуває все більшої популярності, зокрема зростає кількість українських студентів у зарубіжних університетах, розширюються можливості доступу до закордонної освіти, все частіше на ринок праці виходять українські громадяни із закордонними дипломами. Проблема освітньої міграції є актуальною у зв'язку з тим, що переважну частину мігрантів становить молодь – найбільш активна частина населення, втрата якої для будь-якої економіки може мати вкрай негативні соціально-економічні наслідки. Участь України у Болонському процесі та поглиблення співпраці з ЄС створює нові можливості для української молоді у сфері здобуття високоякісної європейської освіти і водночас несе з собою традиційні загрози, пов'язані з будь-яким іншим видом міжнародної міграції. Освітня міграція є предметом наукових досліджень О. Біляковської, В. Іонцева, О. Малиновської, О. Письменної, Ю. Чекушиної та інших вчених.

У науковій літературі немає єдиного підходу до визначення поняття «освітня міграція», при цьому, вчені застосовують такі терміни як «учбова міграція», «навчальна міграція», «студентська мобільність» тощо. Для англійської літератури характерне використання терміна «студентська міграція» («student migration»). Наприклад, Управління статистики Великої Британії (Office for Statistics Regulation) [1, с. 12] запровадило термін «довготермінова студентська імміграція» для

---

\* Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»



---

позначення мігрантів, які прибувають до країни для формального навчання на 12 місяців або довше.

Можна зробити висновок, що термін «студентська міграція» містить два важливі аспекти: тривалість перебування в країні не менше року (що є характеристикою довготривалої міграції) та навчання як мету.

Погоджуємось з думкою О.Т. Гнатюк, що для позначення явища виїзду з України з метою отримання освіти доцільним видається використання терміну «освітня міграція». Це дасть змогу охопити не лише студентів, але й учнів та аспірантів, для яких в англomовних країнах використовується термін «студент». Втім, саме студенти складають найбільшу групу в освітній міграції. [2, с. 86]

В. Іонцев визначає освітню міграцію як територіальне пересування з одного населеного пункту (держави) в інший з метою навчання (або стажування) в одному з навчальних закладів населеного пункту (держави) в'їзду. По завершенні навчання особа, що виїжджала на навчання в іншу країну, зобов'язана повернутися на Батьківщину. Разом з тим мають місце випадки неповернення, які класифікуються як «витік умів» [3, с. 24-25]. О. Біляковська констатує, що метою освітньої міграції є здобуття освіти і виділяє характерні риси освітньої міграції: короткостроковість, більш-менш чітко окреслені часові рамки, належність до певної вікової групи, добровільність переміщення [4, с.231].

Цікавою є позиція Ю. Чекушиної, яка розглядає такий вид міграції як інтелектуальна, до складу якої відносить освітню міграцію як академічний рух студентів, викладачів і дослідників, наукову міграцію як участь у міжнародній науковій співпраці; безповоротну еміграцію; виконання іноземних замовлень (неофіційне сумісництво) та технологічну міграцію як переміщення фахівців у сфері інноваційних комп'ютерних технологій: програмістів, розробників, системних адміністраторів та інших. [5, с. 76-77].

Слід погодитись з О. Письменною, що освітня міграція обумовлена задоволенням потреби в отриманні освіти та включає переміщення школярів, студентів, аспірантів, докторантів, стажистів, фахівців, що підвищують свою кваліфікацію в різних структурах, організаціях та

---

компаніях. Крім того автор, відокремлює такий вид міграції як навчальна, і визначає її як більш вузьку категорію і складову частину освітньої міграції. Навчальна міграція об'єднує мігрантів, переміщення яких пов'язано із навчанням у школах, коледжах і університетах [6, с. 19-20].

Проаналізувавши позиції науковців, можна зробити висновок, що освітня міграція об'єднує просторові переміщення людей, які бажають отримати освіту на території, відмінній від їх постійного місця проживання.

Мігранти, потрапляючи до іншої країни, формують нові ставлення, звички у відповідності до нового соціального оточення, що є проявом самовиховання. Таким чином, доречною є позиція В.М. Філатова, що відокремлення «навчальної» міграції від «освітньої» зужує розгляд питання до процесу педагогічного навчання мігрантів у навчальних закладах, не розглядаючи інших проблем та ефектів, які виникають у процесі міграції та перебуванні на новій території. Крім того, назви усіх базових нормативних документів України щодо навчання, виховання і розвитку містять термін «освіта», а не «навчання» [7, с. 7].

Досліджуючи процеси глобалізації в освіті та формування міжнародних ринків освітніх послуг важливо розрізнити освітню міграцію та транскордонну освіту. І. Каленюк виділяє дві основні форми поширення транскордонної освіти: 1) навчання студентів у закордонному ВНЗ протягом обмеженого періоду або всього терміну навчання; просування власних навчальних програм у традиційній формі через створення представництв, філій, навіть кампусів; 2) освітні програми за кордоном через ресурси електронного, дистанційного навчання; франчайзинг освітніх програм (до 75% усього експорту освітніх послуг) – надання іноземному провайдеру виключних прав на здійснення власної освітньої програми за кордоном. Таким чином транскордонна освіта не завжди передбачає фізичне переміщення людини в інший регіон чи країну світу з метою навчання [8, ст.57].

У документах європейських країн з питань міжнародного співробітництва в освіті, у тому числі Міністерства освіти і науки України, в якості базового використовують поняття академічної

---

мобільності. «Академічна мобільність передбачає участь студентів у навчальному процесі іншого вищого навчального закладу (в Україні або за кордоном), проходження навчальної або виробничої практики, проведення наукових досліджень з можливістю перезарахування в установленому порядку освоєних навчальних дисциплін, практик тощо» [9]. У документах Болонського процесу, учасником якого з 2005 року є Україна, розрізняють два види академічної мобільності: вертикальну і горизонтальну. Вертикальну трактують як повне навчання студента у закордонному ЗВО, а горизонтальну – як навчання протягом обмеженого періоду.

Студентська міграція займає важливе місце в освітніх міграційних процесах, можна вважати його вужчим, аніж міграція освітня, оскільки остання включає навчання в навчальних закладах різних рівнів, охоплює поїздки як студентів, так і викладачів. Студентська ж міграція може бути як індивідуальною (тобто самостійно організованою), так і академічною (в межах міжнародних програм академічного обміну). Таким чином, студентську міграцію можна визначити як свідоме тимчасове переміщення осіб за межі країни свого проживання з метою отримання знань та здобуття ступеня вищої освіти. [10].

Питання регулювання освітньої міграції тісно пов'язане з питаннями національної безпеки. Розвинуті країни використовують міжнародну освіту як один із інструментів залучення молодого, здібного до навчання та активного сегменту людського капіталу до національних економік. Сьогодні Україна є переважно постачальником освітніх мігрантів в інші країни, що зумовлено зростанням доступності освіти за кордоном (головним чином, у країнах ЄС, що межують з Україною), розширенням міжнародної співпраці українських вузів і поглибленням економічних зв'язків із ЄС [11, с.255].

Варто звернути увагу, на ряд переваг для країни, що приймає мігрантів, насамперед економічні вигоди, що виявляються у зростанні фінансових надходжень до країни у формі оплати за навчання і, відповідно, податкових надходжень до держбюджету. Зростання попиту на послуги вузів у країнах приймання мігрантів приводить до

---

розширення асортименту освітніх послуг, інтеграції національних вузів у міжнародну освітньо-наукову систему, зростання інноваційного складника освіти та технічного вдосконалення освітнього процесу. Для країни, що приймає мігрантів, приплив молоді є шансом омолодити структуру населення, інтелектуалізувати людський капітал країни, поповнити економіку кваліфікованими спеціалістами і, відповідно, прискорити науково-технічний та економічний розвиток країни. Усвідомлюючи економічну вигоду від перетворення освітніх мігрантів на кваліфікованих учасників ринку праці, уряди розвинутих країн проводять політику сприяння студентам-іноземцям у подальшому працевлаштуванні [11, с.257].

Навчання за кордоном за умови повернення мігранта на батьківщину має позитивний ефект для країни походження. У цьому разі країна отримує більш підготовленого спеціаліста, ніж звичайний працівник-мігрант, оскільки він знає мову, а отриманий за роки навчання соціальний і культурний потенціал надає йому кращих адаптаційних характеристик. Навчання за кордоном за програмами обміну або програмами, що фінансуються урядами розвинутих країн у межах політики сприяння, також створює певну економію у підготовці кваліфікованих кадрів для країни, що постачає мігрантів. Однак головною загрозою, що постає перед країною-донором студентів, є ризик втрати інтелектуального потенціалу, старіння структури населення за рахунок виїзду та перетворення освітньої міграції на еміграцію через навчання. Існують дані, що вказують на співвідношення навчальної еміграції та імміграції. Так, до Америки їде навчатись у 13 разів більше людей, ніж виїжджає, до Великобританії – у 16 разів, до Австралії – у 22 рази, до Франції – у 4 рази, до сусідньої Чехії – у 3 рази, до України – лише на третину [12].

Такі дані щодо нашої держави свідчать, з одного боку, про прискорену інтеграцію національної освітньої системи у світову, оскільки виїзд студентів за кордон часто має форму академічного, що передбачає повернення в Україну після завершення навчальної програми. З іншого боку, самоорганізований складник міграції теж зростає, що загрожує

---

втратою надзвичайно ефективного сегменту людського капіталу нашої держави.

Найдоступнішим способом виїзду молоді виступає сезонна міграція в період студентських канікул в країни Заходу. Але все актуальнішим стає виїзд на навчання з метою завершення освіти після декількох років навчання на Батьківщині. І найважливішу роль тут відіграє активне впровадження в Україні Болонської системи, реалізація якої передбачає наявність та розвиток навчальної мобільності. Часто студенти прагнуть «покинути» Батьківщину, залишитися жити і працювати на Заході. Але існує молодь, яка дійсно знає ціну своєму інтелектуальному рівню, і не погодиться на будь-яку роботу тільки заради того, щоб залишитися жити і працювати в більш економічно благополучній країні [13].

Наразі основним та найбільш ефективним кроком у цьому напрямку є виділення спеціальних грантів українською державою, яке б могло вести відповідний відбір і стежити за поверненням студентів на Батьківщину після закінчення зарубіжних вузів. Поки, на жаль, подібних грантів не існує, тому активно впливати на молодих людей, які навчаються на Заході за рахунок особистих коштів або працюючи паралельно з навчанням, навряд чи можливо.[14, с.65].

За даними аналітичного центру CEDOS динаміка зростання кількості українців на навчанні в закордонних університетах з 2009 по 2015 роки склала 129%. Причому 2/3 цього приросту склали саме українці, які навчаються в польських університетах. Якщо у 2008 – 2009 н.р. у польських ВНЗ навчалось 2 831 українців, то у 2015 – 2016 н.р. – 30 589 осіб, що складає понад 53 % усіх іноземних студентів у Польщі. Вибір Польщі студентами обумовлений близькістю за мовною ознакою, великою діаспорою та власне присутній «ефект країни» – країни з високими витратами на освіту та високими потенційними доходами студентів. Польські університети наприкінці 1990-х рр. – початку 2000-х рр. розгорнули вражаючі за своїми масштабами рекламні та рекруторські кампанії. Крім того, польський уряд один з перших у 1990-х рр. започаткував стипендіальні програми для навчання українців [15].

---

Відсутність системного реформування в освіті, зокрема інноваційного розвитку, спричинили ряд факторів, що стимулюють відтік студентської молоді закордон: низький рівень фінансування як наслідок корумпованість вищої школи, нівелювання статусу вчителя та викладача, зниження якості освіти тощо. Все це є «Brain drain» та відтік людського капіталу – потенційної кваліфікованої робочої сили. Більшість студентів їдуть закордон на навчання, а викладачі й науковці використовують закордонні освітні можливості з метою подальшого працевлаштування [16].

Отже, у сучасних умовах одним із стратегічних напрямів державної політики у міграційній сфері має стати освітня міграція. Щоб уникнути міграції працездатної молоді, або хоча б скоротити її масштаби, державі необхідно докласти дуже багато зусиль. Але, в першу чергу, необхідно почати розробку державних програм регулювання освітньої міграції, розробивши спеціальні гранти, ввести відповідний відбір серед молоді і стежити за поверненням студентів на Батьківщину після закінчення навчання за кордоном. Також потрібно створити умови, конкурентоспроможні до умов за кордоном умови праці (високу заробітну плату, соціальні гарантії, високрий рівень охорони праці), які мотивували б молодь залишитися в країні. Необхідно змінити політику в сфері освітньої міграції, залучати іноземців з високим інтелектуальним рівнем розвитку до навчання в Україні для того, щоб покращити міждержавне співробітництво.

### **Список використаних джерел:**

1. The Quality of the Long-Term Student Migration Statistics. July, 2017. Office for Statistics Regulation. UK Statistics Authority. URL: <https://www.statisticsauthority.gov.uk/wpcontent/uploads/2017/07/The-quality-of-long-term-studentmigration-statistics.pdf> (дата звернення: 13.12.2019).

2. Гнатюк Т. О. Освітня міграція з України: сучасні тенденції. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2018. Вип. 33. С. 85-89.

---

3. Ионцев В. А. Международная миграция населения: теория и история изучения. М.: Диалог-МГУ, 1999. 370 с.

4. Біляковська О.В. Освітня міграція українців до Польщі: соціопсихологічний аспект. *Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : збірник матеріалів наук.-практ. конф.* (Київ, 27 вересня 2011 р.). К.: НІСД, 2011. С. 231-237.

5. Чекушина Ю.В. Види інтелектуальної міграції населення України. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2013. №3(72). С. 76-79.

6. Письменная Е.Е. Социальные последствия учебной иммиграции в Россию : вопросы теории и методики исследования : дис. доктора социол. Наук: спец. 22.00.03 «Экономическая социология и демография» / Е.Е.Письменная. Москва, 2009. 351 с.

7. Філатов В.М. Специфічні ознаки освітньої міграції та її місце в структурі міграційних потоків / В.М. Філатов, Я.В. Ромашова. *Ефективна економіка*. 2014. № 2. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2785> (дата звернення:13.12.2019).

8. Каленюк І. Вища освіта в сучасному глобальному середовищі. *Вища школа*. 2008. №9. С. 55-62

9. Примірне положення про академічну мобільність студентів вищих навчальних закладів України Наказ МОН № 635 від 29.05.13 року URL: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/36037/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/36037/) (дата звернення:13.12.2019).

10. Брензович К. С. Міжнародна студентська міграція та її вплив на соціально-економічний розвиток країн / К. С. Брензович, Є. П. Немеш. *Економіка і суспільство*. 2017. URL: [http://economyandsociety.in.ua/journal/10\\_ukr/7.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/7.pdf). (дата звернення:13.12.2019).

11. Гринькевич О.С. Освітня міграція в Україні та світі: інституційне середовище та напрями державного регулювання. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2013. Вип. 3(101). С. 254–264

---

12. Студентська міграція: де українська молодь шукає кращого життя URL: <https://daily.rbc.ua/ukr/show/studencheskaya-migratsiya-ukrainskayamolodezh-1430144645.html> (дата звернення:13.12.2019).

13. Акімов Д. І. Болонський процес, навчальна мобільність і трудова міграція / URL : [http://biznes-pro.ua/print\\_full.php?id=1045](http://biznes-pro.ua/print_full.php?id=1045) (дата звернення:13.12.2019).

14. Смалійчук Г. В. Освітня міграція в умовах трансформації ринку праці: значення та особливості регулювання. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право*. 2014. Вип. 26. С. 64-70.

15. Слободян О., Стадний Є. Українські студенти за кордоном: скільки та чому? 13 грудня 2016 / Сайт аналітичного центру CEDOS. URL :<https://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu> (дата звернення:13.12.2019).

16. Безуглий П.Г. Міграція як результат державної освітньої політика в Україні за часів незалежності. *Політичне життя*. 2017. № 4. URL: <http://jpl.donnu.edu.ua/article/view/4932>. (дата звернення:13.12.2019).

**Науковий керівник:** Сахарук І.С., к.ю.н., доц. юрид. факультету  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка



---

**Фукс Наталія Анатоліївна**  
кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри фінансового права  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ТА ФІНАНСОВА СПРОМОЖНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВИЙ ЗВ'ЯЗОК**

Після здобуття незалежності у 1991 р. в Україні розпочалася якісно нова хвиля міграції – за кордон, з пріоритетом переселення до економічно розвинених країн, тоді як попередня, за часів СРСР, переважно означала переїзд з сіл та селищ до великих міст та столиці. На жаль, Україна помітно поступається більшості європейських країн за рівнем та якістю життя населення, що спонукає частину активних громадян, здебільшого молодшого віку, розглядати міграцію як надійний спосіб покращення економічних та соціальних аспектів свого життя.

Як зазначається в національній доповіді «Українське суспільство: міграційний вимір», підготовленій фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАНУ (2018 р.), населення України на сьогодні складається з двох нерівних частин, одна з яких представлена активними людьми, зокрема, молоддю, міграційний відтік яких за кордон є доволі потужним й загрожує руйнуванням національного ринку праці, а інша – переважно старшого віку (майже 50 % населення) не визнає можливість міграції як таку [1, с. 29]. Переселенська, трудова, освітня міграції разом з природними процесами старіння населення України призвели до суттєвого його скорочення протягом 1991-2019 рр. За даними Державної служби статистики України, станом на 01.01.1991 р. населення України складало 51,9 млн осіб, а на 01.01.2019 р. – 42,2 млн осіб (не враховуючи територію анексованої Автономної Республіки Крим) [2, с. 30], тобто скорочення чисельності населення, виходячи з офіційних статистичних даних, становить 18,7 %. Проте з цього приводу є різні експертні висновки. Так,

---

на думку Лібанової Е.М., директорки Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАНУ, чисельність населення України коливається в межах 38-40 млн осіб, при цьому за кордоном в середньому працює близько 3 млн осіб [3]. Є й більш радикальні точки зору, проте встановити реальний стан справ стане можливим лише за результатами всеукраїнського перепису населення – 2020, який у тому числі вперше надасть інформацію щодо масштабів трудової міграції.

Навіть спираючись на офіційну статистику, можна дійти невтішного висновку щодо скорочення чисельності населення в значній кількості територіальних громад адміністративно-територіальних одиниць базового рівня, що безпосередньо позначилося на їх фінансовій спроможності й обумовило необхідність укрупнення місцевих бюджетів шляхом створення об'єднаних територіальних громад відповідно до закону та перспективного плану формування територій громад або визнання їх спроможними Кабінетом Міністрів України в порядку, визнаному законом. Початок цьому процесу поклала Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 р. № 333-р [4]. В ній, зокрема, зазначається, що в Україні станом на 2014 р. налічувалося близько 12 тисяч територіальних громад, з яких у понад 6 тисяч громад чисельність жителів становила менш як 3 тис. осіб, з них у 4809 громадах – менш як 1 тис. осіб, а у 1129 громадах – менш як 500 осіб. Тому у більшості з останніх не були навіть утворені виконавчі органи відповідних сільських рад, що допускається ст. 11 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР [5], відсутні бюджетні установи, комунальні підприємства тощо.

Фактично, за таких обставин можна говорити про зведення до нуля місцевих фінансів, публічної фінансової діяльності відповідних органів місцевого самоврядування й неможливість останніми здійснювати покладені на них законом повноваження. Проте бюджетам таких територіальних громад необхідно було формувати якимось чином доходи, що здійснювалося за фінансової підтримки держави і з року в рік

---

ставало для державного бюджету все більш обтяжливим. Так, відповідно до Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні дотаційність 5419 бюджетів місцевого самоврядування становила понад 70 %, 483 територіальні громади на 90% утримувалися за рахунок коштів державного бюджету [4]. Такого результату Україна досягла не в останню чергу через відсутність впродовж своєї сучасної історії стратегії розвитку сільських територій, внаслідок чого села занепадають, а то й зникають, кількість робочих місць зменшується, а оплата праці залишається надзвичайно низькою. Невизначеність перспектив життя у сільській місцевості змусила місцевих жителів мігрувати до міст або за кордон у пошуках роботи. У вже згаданій Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні також зазначено, що починаючи з 1991 р. чисельність сільського населення зменшилася на 2,5 млн осіб, а кількість сільських населених пунктів – на 348 одиниць [4].

З метою подолання надмірної подрібненості територіальних громад та незадовільного стану їх фінансового забезпечення у 2014 р. в Україні була започаткована реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади на засадах децентралізації, результатом якої має стати 100 %-ве об'єднання територіальних громад адміністративно-територіальних одиниць базового рівня у спроможні територіальні громади до 2020 р. [6]. Правову основу цієї реформи становлять Закони України «Про засади державної регіональної політики» від 05.02.2015 р. № 156-VIII, «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 05.02.2015 р. № 157-VIII, «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо реформи міжбюджетних відносин» від 28.12.2014 р. № 79-VIII, «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи» від 28.12.2014 р. № 71-VIII та ін.

Для розширення фінансової спроможності об'єднаних територіальних громад за загальним фондом їх бюджетів закріплено таке надійне джерело доходів, як 60 % податку на доходи фізичних осіб (крім

---

податку на доходи фізичних осіб від оподаткування пасивних доходів у вигляді процентів на поточний або депозитний (вкладний) банківський рахунок, процентів на вклад (депозит) члена кредитної спілки у кредитній спілці), що сплачується на відповідній території (ст. 64 Бюджетного кодексу України від 08.07.2010 р. № 2456-VI [7]). На значущість цього податку для бюджетів об'єднаних територіальних громад, а також для бюджетів міст обласного значення, районних бюджетів, обласних бюджетів, вказує його врахування при горизонтальному вирівнюванні податкоспроможності цих бюджетів (ст. ст. 99, 98 Бюджетного кодексу України). Його бюджетоутворюючу роль підтверджують й результати виконання місцевих бюджетів за 9 місяців 2019 р., згідно з якими податок на доходи фізичних осіб займає у структурі доходів місцевих бюджетів найбільшу питому вагу – 59,8 % від загальної суми доходів загального фонду місцевих бюджетів [8]. Все це, своєю чергою, свідчить про важливість для розвитку новоутворених об'єднаних територіальних громад показника чисельності населення, яке проживає на їх території, особливо працездатного віку.

Зазначене дає можливість спрогнозувати, що чим більшою є чисельність населення об'єднаної територіальної громади, тим вищими будуть показники надходжень власних доходів її бюджету на одного мешканця громади і навпаки – об'єднані територіальні громади з низькою чисельністю населення матимуть обмежений потенціал для розвитку та надання необхідних її мешканцям послуг. Ще у 2016 р. координатор з фінансової децентралізації Центрального офісу реформ тоді ще Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України Казюк Я. під час Координаційної зустрічі «Реформа місцевого самоврядування і децентралізація влади в Україні: успіхи та перспективи» озвучила результати дослідження, згідно з якими найвищі показники надходжень власних доходів на одного мешканця мають громади з чисельністю населення понад 10 тис. осіб. [9]. Лише в окремих випадках високий рівень доходів не залежить від чисельності населення об'єднаної територіальної громади, якщо на її території функціонують потужні бюджетоутворюючі підприємства.

---

Таким чином, було встановлено, що фінансовий потенціал мають об'єднані територіальні громади з більшою чисельністю мешканців, а, отже, вони є фінансово спроможними. Це пояснюється тим, що у таких громадах є можливості для розвитку малого та середнього бізнесу, оскільки в достатньому обсязі є кваліфікований трудовий ресурс, місткий місцевий ринок збуту товарів та послуг й у підсумку кращі перспективи для сталого економічного зростання. Зважаючи на зазначене, такі об'єднані територіальні громади мають більший податковий потенціал та більше можливостей для забезпечення належного утримання об'єктів інфраструктури, функціонування підприємств та установ комунальної власності, а органи місцевого самоврядування здатні забезпечити надання якісних публічних послуг. Варто підкреслити, що фінансовий аспект значною мірою обумовлює успішність розвитку об'єднаних територіальних громад.

У 2018 р., як і за результатами попередніх досліджень виконання окремих бюджетів об'єднаних територіальних громад, Казюк Я. констатувала, що невеликі за територією та чисельністю населення громади мають здебільшого низьку фінансову спроможність через відсутність достатнього трудового потенціалу для свого розвитку. Виняток становлять окремі громади, на територіях яких розміщені бюджетоутворюючі підприємства та потужні підприємства реального сектору економіки. Експерт висловила думку, що одним з оптимальних варіантів подальшого розвитку для громад з низькими показниками фінансової спроможності та демографії є їх приєднання до інших територіальних громад та створення більшої за площею і чисельністю об'єднаної територіальної громади [10].

В контексті зазначеного слід повернутися до не вирішеної на сьогодні проблеми трудової міграції, яка може зруйнувати вже новоутворені об'єднані територіальні громади. До проблеми призупинення трудової міграції Україна лише підступається, проте об'єктивно ще не має економічних важелів для впливу на неї. Так, в Стратегії державної міграційної політики на період до 2025 р., схваленій Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 482-р.

---

[11], визнано, що виїзд українців за кордон з метою працевлаштування набув масового характеру, проявляється у формі сезонної, циркулярної трудової міграції, насамперед до сусідніх держав, або ж може передбачати тривале, багаторічне перебування мігрантів за кордоном, переважно у більш віддалених державах, й поступове перетворення тимчасової трудової міграції на переселенську. Трудова міграція є найбільш масовим міграційним потоком. Проблемою є еміграція висококваліфікованих фахівців та молоді, у тому числі внаслідок неповернення на батьківщину після отримання освіти за кордоном, яка зростає через політику низки держав щодо залучення висококваліфікованих іммігрантів, молодих фахівців з-поміж іноземних студентів. У свою чергу, втрата Україною таких категорій працівників негативно позначається на віковій та освітньо-кваліфікаційній структурі робочої сили й гальмує її економічне зростання.

Таким чином, чисельність населення об'єднаної територіальної громади, а особливо його структура – питома вага працездатних мешканців, молоді та дітей, їх участь в міграційних процесах є базовими показниками, що визначають перспективи та здатність утвореної громади ефективно розвиватися. Зважаючи на це, першочергового значення набуває реалізація Стратегії державної міграційної політики на період до 2025 р. в контексті сформованої комплексної національно орієнтованої економічної політики, що дозволить призупинити темпи трудової міграції з України, сприятиме стабілізації кількісного та якісного складу населення, задоволенню потреб вітчизняної економіки в робочій силі, прискорить соціально-економічний розвиток держави.

### **Список використаних джерел:**

1. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ. 2018. 396 с.
2. Статистичний щорічник України за 2018 рік / Державна служба статистики України; за ред. Вернера І. Є. Житомир: ТОВ «БУК-ДРУК». 2019. 482 с.

---

3. Сьогодні наше спільне завдання – змусити владу провести перепис, - директор Інституту демографії Елла Лібанова. URL: [https://censor.net.ua/ua/resonance/3164300/sogodni\\_nashe\\_spilne\\_zavdannya\\_zmusyty\\_vladu\\_provest\\_y\\_perepys\\_dyrektor\\_instytutu\\_demografiyi\\_ella\\_libanova](https://censor.net.ua/ua/resonance/3164300/sogodni_nashe_spilne_zavdannya_zmusyty_vladu_provest_y_perepys_dyrektor_instytutu_demografiyi_ella_libanova) (дата звернення: 17.12.2019).

4. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 р. № 333-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/333-2014-%D1%80> (дата звернення: 17.12.2019).

5. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. Дата оновлення: 01.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 17.12.2019).

6. Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій ряду на 2017 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 р. № 275-р. Дата оновлення: 04.10.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/275-2017-%D1%80#n10> (дата звернення: 17.12.2019).

7. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08.07.2010 р. №2456-VI. Дата оновлення: 13.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17> (дата звернення: 17.12.2019).

8. Місцеві бюджети: експерти проаналізували результати 9 місяців 2019 року. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/11861> (дата звернення: 17.12.2019).

9. 20 лідерів ОТГ та що є визначальним критерієм для сталого розвитку громад, - дослідження спроможності громад від Яніни Казюк. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/5981?page=2> (дата звернення: 17.12.2019).

10. Експертний аналіз бюджетів 665 ОТГ за 9 місяців 2018 року. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/10138?fbclid=IwAR3TfSJEEhVrT->

---

vrvERzHfj7N2psnqJdDP8l6LlzuPtn2VMdmK\_QWsEMgXE  
звернення: 17.12.2019).

(дата

11. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики на період до 2025 р.: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80> (дата звернення: 17.12.2019).

*Циганчук Наталія Антонівна  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного,  
господарського та трудового права  
Академії праці, соціальних відносин і туризму*

## **ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ТА ЇЇ НАСЛІДКИ**

Поглиблення євроінтеграційних процесів та міжнародна міграція населення, що в останній час активізувалися як у світі, так і в Україні, потребують постійного аналізу, моніторингу та чіткого державного управління. Це вказує на необхідність дослідження питання трудової міграції. Крім того, для повноцінного включення України в міжнародну систему регулювання міграційних процесів, національне законодавство потребує удосконалення і приведення у відповідність із міжнародними стандартами. У зв'язку з цим надзвичайно актуальною для України є проблема вдосконалення міграційної політики, так як це впливає на її соціальну безпеку. Метою даної статті є проведення аналізу сучасного стану міграційної політики в Україні, а також визначення її основних засад і перспектив та надання пропозицій про внесення змін до чинного законодавства України, що стосуються міграційних питань.

Правове регулювання міграційних процесів в Україні здійснюється на підставі низки законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів. Першим законодавчим актом в Україні, що регулював міграційні



---

процеси, стала Декларація про державний суверенітет, в якій зазначалося, що «Українська РСР регулює імміграційні процеси. Українська РСР виявляє турботу і вживає заходів щодо охорони і захисту інтересів громадян Української РСР, які перебувають за межами Республіки» [1, Ст.429]. Конституція України гарантує свободу пересування, вільний вибір місця проживання, вільний в'їзд і виїзд з країни, та надає іноземцям, які легально перебувають в Україні, рівні з українцями права [2, Ст.8].

Окремі питання міграційних процесів викладені в різних законах, зокрема, Законі України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України», «Про громадянство України», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», «Про біженців», «Про національні меншини в Україні», «Про імміграцію», «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», «Про основні засади державної міграційної політики», «Про зовнішню трудову міграцію» тощо. Проте прийняття цих нормативно-правових актів не було чітко продуманим, послідовним та узгодженим процесом, а тому багато питань до цього часу залишилися неврегульованими та суперечливими.

Законодавчого визначення міграційної політики немає, а в юридичній літературі поняття міграційної політики різноманітні за змістом. Проте вітчизняні вчені, які займаються дослідженням даного питання, схиляються до думки, що основними завданнями державної міграційної політики є впорядкування міграційних потоків, боротьба із незаконною міграцією, забезпечення умов для реалізації прав мігрантів, біженців, інтеграції тих, хто прибуває в країну, у національне, соціокультурне та економічне середовище [3, с. 46].

Об'єктом міграційної політики в Україні є територіальний рух населення. Суб'єктами внутрішньої міграційної політики є громадяни України, які здійснюють територіальне переміщення в межах України. Суб'єктами зовнішньої міграційної політики в Україні є громадяни

---

України, особи без громадянства та громадяни інших держав які перетинають державний кордон України.

Міграція населення проявляється у різних формах та з різних причин. Проте, на даний час, особливого значення набуває трудова міграція.

За визначенням ООН, «трудоий мігрант» — це «особа, яка була, є або має намір бути залучена до оплачуваної діяльності в країні, громадянином якої вона не є» [4, с.3].

Розрізняють кілька видів трудової міграції:

1. постійна міграція (виїзд особи в іншу країну без повернення назад);
2. зворотна (одноразовий виїзд особи в іншу країну на довгий термін і повернення додому);
3. циркулярна (регулярний виїзд особи в іншу країну на тривалий або нетривалий термін (тимчасові, сезонні роботи) і повернення додому);
4. прикордонна (коли особа, що проживає близько біля кордону, щодня їздить працювати за кордон і щодня або щотижня повертається додому).

Для сучасної України найбільше характерна циркулярна міграція[5, с. 11].

На сьогодні в Європі більше 12% громадян працюють по за межами своїх держав. Зовнішня трудова міграція стала звичайним явищем, що має істотний вплив на саморегулювання ринку праці.

Не минула трудова міграція і Україну.

За прогнозами експертів наразі Україна стоїть перед п'ятою хвилею міграції, яка розпочалася приблизно 10 років тому.

Більшість українців розглядають трудову міграцію як спосіб життя. Люди їдуть туди, де вони мають певні переваги економічного та соціального спрямування, мають більші можливості для якості життя та розвитку[6, с. 122].

Нова хвиля міграції в Україні породжена незадовільною політичною та економічною ситуацією, війною, масштабною корупцією,

---

скороченням виробництва та погіршенням інвестиційного клімату, масового галузевого та регіонального безробіття, низькою заробітною платою та неможливістю заробити собі гідну пенсію.

За даними МОП близько 56% українців перебувають за межею бідності.

Сотні тисяч працездатних громадян України, які б могли працювати на її благо, для того щоб забезпечити собі нормальне життя, вимушені шукати роботу за кордоном.

Точної цифри працюючих за кордоном українців немає.

За даними державної статистики, обсяги офіційно зареєстрованої трудової міграції постійно зростають: у 1996 р. вони становили 12 тис. осіб, у 1998 р. – 24 тис. осіб, у 2002 р. – 41 тис. осіб, у 2011 – 1 млн. осіб, у 2018 р. – 3,5 млн. осіб.

У звіті Міжнародного валютного фонду щодо України зазначено, що станом на січень 2019 року кількість українських трудових мігрантів становила 2-3 мільйони.

За даними Державної прикордонної служби, з 2002 по 2018 роки включно з України виїхали і не повернулися 6,5 млн. громадян.

Станом на грудень 2017 року за даними ООН у світі знаходиться майже 5 мільйонів українських емігрантів.

Все це вказує на те, що близько 35 % українців фактично мігрували за кордон. Тобто кожен 5 українець став мігрантом.

На темпи міграції впливають різні чинники, в тому числі і впровадження в 2017 році пенсійної реформи в Україні.

Наразі Україна є державою з надзвичайно низькою ціною людської праці. Середньомісячна мінімальна заробітна плата в Україні становить 155 євро, тоді як в країнах, куди від'їжджає найбільше українських мігрантів, цей розмір більший у рази. Зокрема, у Польщі - 610 євро, Португалії - 700 євро, Іспанії - 900 євро, Великій Британії - 1600 євро, Німеччині - 1498 євро, в Чехії – 410 євро.

Вищенаведена статистика дає підстави зробити висновок про те, що в Україні порушуються ряд конституційних норм, які гарантують громадянам України право на працю, право на гідну оплату праці,

---

право на соціальний захист і пенсійне забезпечення в старості та те, що держава не виконує свої основні зобов'язання, які закріплені і в Конституції, і в законодавчих актах щодо своїх громадян.

Так, у ст. 3 Конституції вказано, що держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Ст. 16 Конституції у колі обов'язків держави закріплено збереження генофонду українського народу[2, Ст.8].

Лише активні дії держави щодо перезапуску економіки, залучення інвестицій, відкриття нових робочих місць, підняття розміру заробітної плати, щоб вона могла забезпечувати нормальний життєвий рівень, виплата високих пенсій зможуть зупинити міграцію українців за кордон. Зволікати з цим просто неможливо, так як через кілька років в Україні буде гостро відчуватися відсутність кадрів не лише робітничих спеціальностей, а й інженерно-технічних працівників та службовців.

Слід зазначити, що сьогодні в Україні міграція охопила не тільки працездатних громадян, які виїжджають за кордон у пошуках роботи, але й добре освічену молодь, яка не впевнена у майбутньому. І якщо перша група мігрантів ще має бажання повернутися назад до України, то друга – має намір залишитися за кордоном назавжди.

Аналізуючи проблему стану та перспектив соціальної безпеки в Україні, вітчизняні вчені зазначають, що втрата якісного людського потенціалу та молоді - це загроза і соціальній, і економічній безпеці, а також негативний критерій оцінки соціальної орієнтації економіки [6, с. 122].

На даний час непоодинокими є випадки, коли представники іноземних держав укладають із вищими навчальними закладами угоди про роботу випускників на їхніх підприємствах. При цьому, навчання проводиться за рахунок державного бюджету України або за рахунок самих студентів. Додатково із студентами проводяться заняття по вивченню мови тієї країни, куди вони мають виїхати.

Так, Новоград-Волинський медичний коледж уклав договір про направлення 50 молодих спеціалістів (медичних сестер) на роботу до

---

Німеччини, а із 28 випускників професійно-технічного ліцею № 6 м. Житомира – 24 виїхали на роботу до Польщі.

За опитуванням, жоден із цих працівників у майбутньому не має наміру повертатися до України.

Все це вказує на те, що зростання масштабів зовнішньої трудової міграції українців протягом останнього часу поставило цю проблему у низку загальнодержавних.

Висновки. Отже, дослідження сучасних міграційних процесів вимагає проведення аналізу динаміки соціально-демографічних та вікових груп мігрантів, а також прогнозування напрямів міграційних потоків у світі та їх інтенсивності.

Держава має взяти на себе обов'язок по створенню нових робочих місць для різних категорій працюючих.

З метою залишення молодих спеціалістів та молодих робітників після закінчення навчальних закладів в Україні, необхідно прийняти закон про перше робоче місце для молоді та передбачити в ньому низку гарантій і пільг для таких категорій працюючих.

З метою надання відповідним державним органам правових засобів, які б стали максимально оперативними і ефективними щодо врегулювання і контролю за міграційними потоками і міграцією загалом, до деяких законодавчих актів України необхідно внести зміни і доповнення, що стосуються заходів адміністративного, кримінального та організаційного характеру.

### **Список використаних джерел:**

1. Декларація про державний суверенітет України // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР) 1990, № 31, Ст.429.

2. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст.8.

3. Гречко О.Ю., Актуальні виклики і тенденції розвитку міграційної політики України // Вісник Дніпропетровського університету. – 2015. - № 5.- С.46.

---

4. Українсько-англійський тлумачний словник міжнародної термінології в сфері міграції  
[http://iom.org.ua/sites/default/files/iom\\_migration\\_glossary\\_color\\_block\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/iom_migration_glossary_color_block_press.pdf)

5. Українська міграція у часи кризи: вимушена і трудова мобільність  
<https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2016/12/Migr-mobility-ukr.pdf>

6. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки. / Монографія, / О.Ф. Новікова, О.Г. Сидорчук, О.В. Панькова [та ін.]/Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. – К.: Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. – С. 122.

*Cebotari Mihail*

*PhD Candidate, Consultant on Migration  
and Labor Migration Issues,  
the Republic of Moldova*

**REGULATION OF LABOR INTERMEDIATION SERVICES  
PROVIDED BY PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES: A  
COMPARATIVE ANALYSIS OF LEGISLATION IN THE EAST  
EUROPE REGION**

Countries of eastern Europe are confronted with increased labor emigration. In this context private employment agencies act as a supplementary stimulus, offering intermediation services for employment abroad. States could benefit from the activity of these agencies because they can stimulate circular migration, frequently placing workers in temporary and seasonal jobs. Yet, the legal nature of labor intermediation for employment abroad is frequently not well understood and regulated. Also, the interaction of these agencies with the labor market from abroad is not well researched. Therefore, issues regarding placement of workers as self-employed and the

---

interaction with the Private Employment Agencies from the countries of origin appear. This article intends to clarify some aspects regarding labor intermediation services provided by employment agencies, regional trends in regulation and some actual issues regarding PEAs activity in eastern Europe.

Keywords: Private employment agencies, labor intermediation, labor migration.

### *Introduction*

Countries of European Union face a significant demographic deficit and therefore need to attract supplementary workforce to maintain their economic growth. Private Employment Agencies (abbreviated PEAs) both those operating nationally so those from EU are one of the instruments used to attract the workforce for its ulterior employment in the destination countries. In the article will be examined comparative aspects regarding the legislation of: Ukraine, Republic of Moldova, Romania, Russian Federation, Bulgaria and Estonia. The comparative approach is dictated by the common regional issues faced by the majority of these countries, especially increasing labor migration flows towards the EU region and western/developed EU countries in particular.

The absence or unclarity of data regarding labor migration affects the available information regarding the activity of private employment agencies (PEAs). The uncertainty of data exists because of the following factors:

- Employment in the destination countries is frequently based on dual citizenship or EU residence permits, which complicates monitoring;
- PEAs tend to lower or hide the real numbers of workers employed abroad, mainly for purposes of tax evasion or because of excessive legal regulation;
- General absence of statistical and reliable data in the field of labor migration.

These factors contribute to the lack of awareness of state authorities regarding the real impact and involvement of PEA sector in labor migration in their countries.

Another significant issue is the lack of knowledge of the authorities and frequently even of the legal specialists regarding the nature of these new

---

employment relations. For example, the practical functioning of the triangular employment relations in the case of labor intermediation and temporary agency work is frequently not understood. Also, the intermediation/direct employment services provided by the PEAs are confounded with the temporary agency services/personnel leasing. This can even be observed in many research materials and scientific articles on matters of labor law, human resources, economy etc.

To clarify some of these issues we will try to answer the following questions in this research:

1. Is there a general template for legal regulation of PEAs?
2. What is the difference of labor intermediation services from other PEA services?
3. How are the labor intermediation services regulated and licensed?
4. What are the existing challenges in regulating intermediation services for employment abroad?

*1. Is there a general template for legal regulation of PEAs?*

A general standard of PEA activity was instituted by the ILO N.181 Convention on Private Employment Agencies from 1997. As to this moment 34 Countries have ratified this convention[2]. Most of them are countries of origin, which shows the interest to regulate migration processes in which these legal entities are involved.

Regarding regional ratification, from the following countries: Ukraine, Republic of Moldova, Romania, Russian Federation, Bulgaria and Estonia, only Republic of Moldova and Bulgaria have ratified ILO 181 (Annex N.3). Still, the Convention influences significantly the legislation of these countries, for example in the case of Ukraine, 29 of 36 regulations (83%) from the Ukrainian Law on employment of the population are practically identical to the provisions of ILO 181 Convention [12, op cit.57]. Many of the provisions of this Convention can be found in the legislation of the other mentioned countries, even if they have not ratified it.

Yet, if to examine the general situation, excepting the ILO 181 Convention, there are no common standards and approaches to regulate the



---

PEA industry. At the global level states regulate the activity of PEAs differently and these differences increase if we consider that federal states can have significantly different legislation on this subject.

## *2. How are the intermediation services regulated and licensed?*

According to the ILO Convention N.181 art. 1, PEAs provide the following types of services: intermediation services which help to connect the offer and demand on the labor market(a), services consisting of employing workers with a view to making them available to a third party otherwise known as “temporary agency work” (b) and other types of services, for example provision of information (c).[1] The World Employment Confederation Economic Report for 2019 stipulates the following types of services provided by PEAs: Agency Work, Direct Recruitment(intermediation), Managed Services Providers, Recruitment Process Outsourcing, Career Management. [14, p.3]

These types of PEA services are used differently in the countries of destination and origin. For example, temporary agency services are mostly used by the PEAs operating in developed countries. In these countries the Temporary PEAs, or otherwise called - “Temps”, employ the workers through employment or services contracts and lease their workforce to the local companies which are the real beneficiaries of the labor force. In the developing countries which export labor force, labor intermediation services are more frequently used, especially for employing workers abroad.

States frequently regulate in their legislation only one or few types of PEA services. For example, on the EU level we can find a very clear regulation of temporary PEAs, both through the Directive 2008/104/EC on temporary agency work and the national legislation of these countries. While in the countries of origin are regulated either only labor intermediation services, for example – Republic of Moldova[8] or the regulation is more focused on them like for example in Romania[6] and Philippines. Other states regulate all these types of PEA services ex. Ukraine[3], Bulgaria[5] and Estonia[7], imposing the condition to obtain a license for all (or practically all) types of services provided by PEAs.

---

Labor intermediation services provided by PEAs also have a different characteristic depending on the economic development of the country. In the developed countries we can also find a small share of PEAs specialized on labor intermediation services. Yet these PEAs frequently work with high qualified professions, or specific occupations: Top Managers, IT specialists, Fashions workers etc. While in the countries of origin PEAs usually intermediate employment abroad for low to middle qualified professions.

Making the difference between PEAs which provide labor intermediation and those which provide temporary agency work is very important, because the nature of legal relations is significantly different between them (Annex 4). This might be especially necessary when legal amendments need to be implemented. When looking for good practices in other countries, experts usually examine the legislation of developed countries, where PEAs mostly provide temporary agency work services. While labor intermediation services are practically absent and frequently not regulated. Therefore these good practices are mostly not applicable for developing countries. The dilemma before the legislator and legal experts in this case, is to search for these good practices in the legislation of developing countries which in their turn have a very different approach in regulating labor intermediation for employment abroad.

When we speak about the legal approaches to regulate PEA activity, at this moment at least three distinct approaches can be identified:

1. Practice of strictly regulating PEA activity (Philippines., Pakistan). It is specific for developing countries whose citizens do not have access to many migration options, due to geographical or political conditions.

2. Practice of moderate regulation, can be observed for the countries of eastern Europe (Annex 3). It usually includes a more balanced approach between regulation and control of the PEA activity. Mostly this can be explained by various other migration options the citizens of these countries have. Over-regulating the PEA sector will simply mean that citizens of these countries will use other migration options or the services of PEAs operating in the neighboring EU countries. These countries must strive to find the “golden

---

mean” between regulation and control and offer incentives to PEAs to operate legally and transparently.

3. Practice of liberal regulation. Can be observed in the developed countries of western Europe, USA, Japan, etc. These countries tend to not regulate or significantly control the PEA industry, these attributions are in some cases offered to social partners such as Trade Unions (Netherlands) or Professional Associations of PEAs (United Kingdom).

### *3. How are the labor intermediation services regulated and licensed?*

Labor intermediation, presumes services of directly providing the worker to the final employer without the agency becoming a part of the ulterior employment relation. One of the first questions which appear regarding this type of legal relation is regarding its legal nature. Because of unclarity or absence of regulation of this type of PEA service it is frequently presumed that this a purely commercial contract between the worker and the PEA, which should accordingly be regulated by civil law. For example several judicial Decisions from Republic of Moldova confirm the practice of applying a clearly commercial approach regarding the labor intermediation relations which appear between the worker and the PEA [9, 10, 11].

This purely civil law approach contributes to a flawed regulation. We consider that the intermediation contract is “de facto” a precontract signed before the actual employment contract, showing the worker’s willingness to enter an employment relation. Also, the situation of the parties in this legal relationship is largely identical to that in a employment relationship. This is because the PEA has a stronger position legally and factually than the worker looking for employment. Therefore leaving this kind of contract in the field of civil law can permit significant abuse from the side of the PEA.

For example, practical application of legislation in Moldova shows the inclusion of a clause of compensation by the PEA if the employee terminates his employment abroad without a valid reason. In one case compensation required by the PEA was of 3200 US Dollars.[10] The PEA was awarded this sum by the Decision of the Court of first instance and afterwards by the Court of Appeal. These Decisions were abrogated by the Supreme Court only

---

because a criminal investigation on human trafficking regarding the claimant was initiated against the Agency[10]. National courts in this case applied a very clear commercial approach regarding labor intermediation relations, the labor code or other labor legislation being totally omitted in the Court's argumentation.

Another significant argument regarding the labor law nature of these relations is how they are generally regulated in the law. In Republic of Moldova labor intermediation services provided by PEAs are included in the Law no. 105 from 14.06.2018 on the promotion of employment and unemployment insurance[8]; In Bulgaria in the Law for promotion of employment from 01.01.2002[5], in Estonia - Labor Market Services and Benefits Act [7] and in Ukraine the Law on employment of the population from 2013, N. 24[3]. These framework laws are regulating labor law relations, therefore state authorities view the PEA services contained in them as also having a labor law nature.

The labor law essence of these relations also influences other important aspects, like for example the examination of cases in Courts. The difference can be significant when examining a case in a specialized judicial labor procedure or in a general procedure, especially regarding terms of examination, procedural rights and status of the parties.

Another important aspect which needs to be examined is if the PEA activity is regulated or just licensed. Some countries do not regulate the activity of PEAs as such, instituting mostly obligations related to licensing of their activity. This is for example the case of Ukraine[3], Estonia[7] and Russian Federation[4]. These countries institute clear conditions for initiating and licensing a PEA activity while not regulating in detail the legal essence of these relations.

Of a specific importance is if the legislation of the country stipulates the content of the labor intermediation contract. From the eastern Europe countries examined by the author (Annex N 3) only Romania has clearly regulated the labor intermediation relations. In the case of Romania, a standard template of the intermediation contract with the obligations and rights of the parties is regulated by law. Some issues which arise because of lack of regulation of the

---

intermediation contract were mentioned for the case of Republic of Moldova. Other issues in such cases is the capacity of the PEA to dictate and impose the contract conditions to the worker and the lack of monitoring of such contracts if they are not subject to official registration. We consider that the labor intermediation relations and the content of a labor intermediation contract must be clearly regulated by the law. This will assure a clear understanding for the parties to the contract, regarding the nature and content of the legal relations into which they enter.

#### *4. Existing challenges in regulating intermediation services for employment abroad.*

An interesting and specific problem which arises in relation to PEA services is the interaction between the Intermediary PEAs from the countries of origin and the Temporary Employment Agencies from the countries of destination. In such situations practically a chain of two PEAs appears between the worker and the final employer. The PEA from the country of origin intermediates the placement of worker to the Temporary Work Agency in the country of destination, which subsequently either directly employs the worker or signs a services contract. After which the worker is sent to the beneficiary of the labor force, where the factual employment relations take place.

While being very frequent, this type of interaction is generally criticized because the intervention of a supplementary intermediary means that the final employer which usually pays the costs of employment will have to pay a bigger commission to the both PEAs. But more frequently these costs are supported by the worker either by paying a fee for employment or by obtaining a lower wage. To avoid this situation the legislation of some countries introduced a clear ban on such placements, requiring direct employment to a real employer and not a PEA (Romania)[6].

Yet there are certain arguments in favor of this practice, such as the impossibility of employing domestic workers, except with the intermediation of a local PEA (Israel, countries of the gulf region). Another argument is that many big companies which have established employment practices for hiring temporary workforce through partner PEAs in their countries, would not accept

---

to employ workers otherwise. We consider that this practice cannot be controlled by the states of origin alone. Bi-lateral or multilateral treaties, must regulate this issue, in order to assure the exclusion of a chain of intermediaries between the worker and the potential employer.

Significant issues appear with the new employment relations widely used in developed countries, for example self-employment in EU. In practice placement by PEAs of workers abroad as self-employed is widely practiced, even if the legislation of countries of origin does not permit this. Yet, some destination countries require practically an obligatory self-employment to access the job market (ex. Russian Federation). While other countries permit a simplified access to their labor markets for self-employed (ex. United Kingdom). This practice is usually motivated economically, for example in Russian Federation a monthly fee for self-employment is paid. Another motivation is the creation of a flexible labor force to which state authorities have low obligations, for example excluding them from social protection, limiting association rights and applicability of collective agreements.

According to EUROSTAT, the number of self-employed workers constitute in some EU countries up to 20-30% of all the workforce (Annex N1), many of which being employed in jobs which migrant workers tend to provide (Annex N2).

In this context PEAs practically must either avoid placing workers in those countries and jobs which would require the worker to have a self-employed status or to find options to circumvent the law. In practice PEAs, sign and present to national authorities false employment contracts to be able to officially register the worker. But when the worker arrives in the country of destination he applies for a self-employed status and signs a new services contract. In the conditions of “on demand economy”, there are also other forms of problematic employment relations abroad. For example in United Kingdom migrant workers in the hotel industry are frequently offered “zero hours contracts”. These contracts have no requirements regarding time of work and obligation to provide work, a employee can work 60 hours per week in a busy holiday period, and be offered afterwards no more then 10 hours of work afterwards. Formally the PEA in this case respects the law, as its provides the

---

worker with an employment contract. In practice the nature of employment in these types on contracts is very different from the classical concept of employment.

We consider that in the existing legal and labor market context, such situations cannot be restricted or controlled. Permitting PEAs to intermediate employment for workers as self-employed could be permitted, under the conditions that these workers would benefit of efficient protection guarantees. But finally, the solution for not imposing the self-employed status, or another “on-demand” type of employment contract on the migrant worker lies in the international dialogue between states.

Another important aspect which needs to be mentioned is the responsibility of the PEA in the intermediation relation. If we examine mot-a-mot the stipulation of the article 1 letter a) of the ILO 181 Convention on Private Employment Agencies the logical conclusion which arises is that the involvement of the PEA stops after the employment of the worker. In practice the legislation of different countries impose specific requirements for the intervention of PEAs even after the worker is sent for employment abroad:

- obligation to monitor the situation of the placed worker and to intervene in conflicts at the workplace abroad (Republic of Moldova)[8];
- obligation to repatriate the worker in certain cases stipulated by law (Romania)[6];
- obligation to assure the signing of an employment contract if this cannot be done on the territory of the country of origin (Romania)[6];
- obligation to assist citizens who are provided with such services in resolving legal and social protection issues (Ukraine)[3], yet the law do not specify if this assistance refers to national issues or if it extends after the worker is placed abroad.

We can observe that with exception of Romania, and partially Republic of Moldova and Ukraine, the countries in the region do not institute obligations for intervention of the PEA after the employment of the worker. A more liberal approach can be observed in the Russian Federation and Estonia, which have a slightly better economic situation and are not countries exporting labor force. (Annex N.3)

---

### *Conclusions*

1. The eastern Europe countries examined in this research have a moderate approach of regulation of labor intermediation for employment abroad services provided by PEAs. With a possible slight exception for Romania, which has a stricter legislation.

2. General lack of regulation of labor intermediation and of the rights and obligations of parties causes significant practical issues which can affect the rights of migrant workers as the inherently weaker party in this legal relationship.

3. New employment relations in destination countries, as for example self-employment and “zero hours” contracts and the involvement of PEAs in sending workers abroad to work under this legal conditions rises important questions regarding the necessity to regulate these relations and protect the workers.

4. The cross-border character of labor intermediation brings significant legal and practical issues which cannot be regulated otherwise than through bilateral and multilateral agreements between the states of origin and destination.

### *Recommendations*

1. It is important to regulate correctly in the national legislation the labor intermediation services for employment abroad and the labor intermediation contracts, inclusive to emphasize clearly on their labor law nature.

2. The placement of workers abroad to act as self-employed must be clearly regulated ensuring the transparency of such placements by PEAs and that the workers benefit of all the protection mechanisms stipulated by law similarly to commonly employed workers.

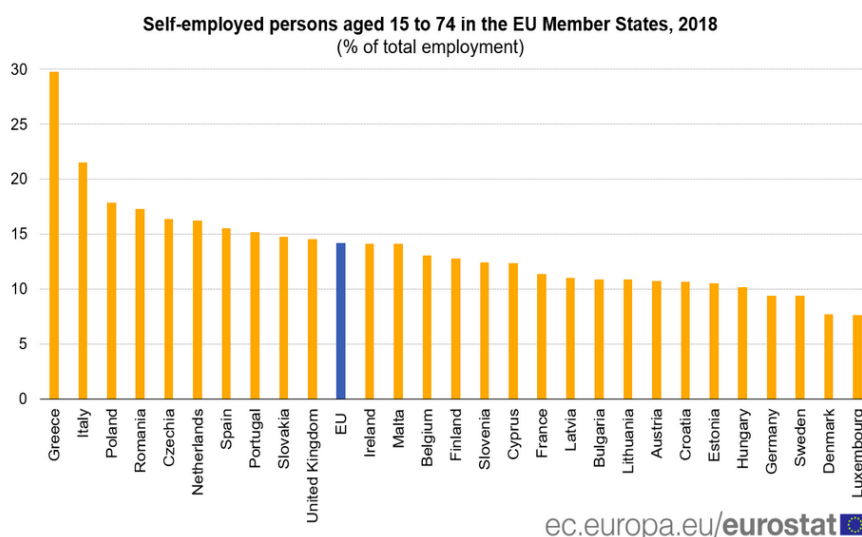
3. State authorities must negotiate and include in bilateral and multilateral agreements regarding labor migration, aspects regarding employment through PEAs, in order to assure a higher standard of protection for placed workers.

4. The observed issues of regulation and practical activity of PEAs clearly show that their regulation, activity and their services need to be



research in-depth by researchers in the legal, economic and human relations fields.

### Annex 1. Percentage of self-employed workers in total employment, according to Eurostat, for year 2018 [13]



### Annex 2. Self-employed by occupation from the general percentage of self employed at EU level, data according to Eurostat for 2018 [13]



Annex 3. Comparative table of legislation regarding PEA regulation in certain Eastern European countries

| <b>Country</b>                    | <b>Ratified ILO 181 Convention?</b> | <b>Is PEA activity regulated by law?</b> | <b>Responsibilities of PEAs after placement of worker abroad?</b>                            | <b>Control body</b>                        | <b>Other protection mechanisms</b>                                            |
|-----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ukraine</b><br>[3]             | <i>NO</i>                           | <i>Partially</i>                         | <i>Partially</i>                                                                             | <i>State Employment Service of Ukraine</i> | <i>Not regulated</i>                                                          |
| <b>Republic of Moldova</b><br>[8] | <i>YES</i>                          | <i>Partially</i>                         | <i>Obligation of intervention in conflicts at the workplace</i>                              | <i>No official control body</i>            | <i>Involvement of diplomatic missions</i>                                     |
| <b>Romania</b><br>[6]             | <i>NO</i>                           | <i>YES</i>                               | <i>Obligation to assure signing of a employment contract if it is not signed in Romania.</i> | <i>Labor Inspection</i>                    | <i>Involvement of diplomatic missions<br/>Repatriation of workers by PEAs</i> |
| <b>Estonia</b><br>[7]             | <i>NO</i>                           | <i>Partially</i>                         | <i>Not regulated</i>                                                                         | <i>Labor Inspection</i>                    | <i>Not regulated</i>                                                          |
| <b>Bulgaria</b><br>[5]            | <i>YES</i>                          | <i>Partially</i>                         | <i>Not regulated</i>                                                                         | <i>Main Labor Inspection</i>               | <i>Not regulated</i>                                                          |

|                                  |           |                      |                      |                                                                    |                      |
|----------------------------------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>Russian Federation</b><br>[4] | <i>NO</i> | <i>Not regulated</i> | <i>Not regulated</i> | <i>Main Direction on Issues of Migration of Russian Federation</i> | <i>Not regulated</i> |
|----------------------------------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------|

Annex 4. Comparative table of differences between temporary employment agency work services and labor intermediation services.

| <b>Temporary Agency Work</b>                                                   | <b>Labor intermediation</b>                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Places the labor force on the national market;</i>                          | <i>Places labor force both on the national market and abroad;</i>                                                                   |
| <i>Activates mainly in the destination countries;</i>                          | <i>Activates mainly in the states of origin;</i>                                                                                    |
| <i>Is fully or partially involved in the employment relationship;</i>          | <i>Only intermediates and as a rule does not get involved in the employment relationship</i>                                        |
| <i>Has specific limitations on the placement of workers;</i>                   | <i>Limitations are applied to a lesser extent;</i>                                                                                  |
| <i>Licensing conditions are specific to the activity in the given country;</i> | <i>Licensing conditions are specific for the activity abroad (in the country when intermediation takes place on its territory);</i> |

---

## Bibliography

1. C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), Source: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326), accessed: 10.12.2019.
2. Ratifications of C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), Source: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326), accessed: 10.12.2019.
3. Ukraine. Law on employment of the population, Source: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>, accessed: 12.12.2019.
4. Russian Federation. Resolution of October 8, 2012 N 1022, on approval of the Regulation on licensing the activities related to the provision of employment services for citizens of the Russian Federation. Source: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=136381-49&rnd=18C6021148CF2B4BAA56A25FCA0A3480&req=doc&base=LAW&n=287208&REFDOC=136381&REFBASE=LAW#2zfmexqmgj8>, Accessed on:12.12.2019.
5. Bulgaria. Law for the promotion of employment, from 01.01.2002, Source: [http://euroguidance.hrdc.bg/wp-content/uploads/2018/03/ZAKON-ZA-NASARChAVANE-NA-ZAETOSTTA\\_34.pdf](http://euroguidance.hrdc.bg/wp-content/uploads/2018/03/ZAKON-ZA-NASARChAVANE-NA-ZAETOSTTA_34.pdf), Accessed on:12.12.2019.
6. Romania. Law no. 156 of July 26, 2000 on the protection of Romanian citizens working abroad, Source: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/23620>, Accessed on:12.12.2019.
7. Estonia. Labour Market Services and Benefits Act, Source: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506062014001/consolide>, Accessed on:12.12.2019.
8. Republic of Moldova. Law No. 105 of 14.06.2018 regarding the promotion of employment and unemployment insurance, Source: [http://www.anofm.md/files/documents/lex.justice.md\\_.pdf](http://www.anofm.md/files/documents/lex.justice.md_.pdf), Accessed on:12.12.2019.

---

9. Cessation of the civil, commercial and administrative litigation college of the Supreme Court of Justice on case no. 2 R-146/16. Source: [http://jurisprudenta.csj.md/db\\_col\\_civil.php](http://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php), Accessed on: 19.06.2017.

10. Decision of the Civil, Commercial and Administrative Administrative Court of the Supreme Court of Justice, file no. 2Rac-227/16 of June 29, 2016. Source: [http://jurisprudenta.csj.md/db\\_col\\_civil.php](http://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php), Accessed on: 19.06.2017.

11. Decision, Civil, commercial and administrative litigation college of the Supreme Court of Justice. file no. 2ra-1094/16 of June 09, 2016. Source: [http://jurisprudenta.csj.md/db\\_col\\_civil.php](http://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php) , Accessed on: 20.06.2017.

12. Р. І. Шабанов, Приватні агентства зайнятості як суб'єкти, що забезпечують та сприяють зайнятості населення, Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди "Право", N.22. 2014, pp. 51 – 61.

13. Self-employed persons, Source: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190430-1>, Accessed: 12.12.2019.

---

*Щербина Віктор Іванович*  
*доктор юридичних наук, професор,*  
*професор кафедри трудового права*  
*та права соціального забезпечення*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ І ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ І ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Гідна праця, її гарантування в державі, – це ключова складова сучасного розуміння соціальної справедливості в демократичному суспільстві.

Частина 4 ст. 13 Конституції України [1] декларує соціальну спрямованість економіки нашої країни. Таким чином є правові основи для забезпечення можливості громадянам України жити добре, відповідно до рівня економічного розвитку країни, їх вкладу в створення національних багатств. Завдання ж держави полягає у створенні необхідних умов для забезпечення продуктивної зайнятості, що, хоча й «розміто», але передбачає ч. 2 ст. 43 Конституції України.

10 червня 2008 р. МОП була прийнята Декларація про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації [2], в якій зазначається, що в рамках концепції гідної праці всі держави зобов'язані здійснювати заходи з досягнення чотирьох важливих завдань в таких сферах як трудові права, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог. Таким чином, трудова міграція – складова проблеми забезпечення гідної праці незалежно від того де працює людина.

Пункт 23 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [3] визначає трудову міграцію як переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи.

---

Стаття 10 зазначеного Закону навіть передбачила право особи на трудову діяльність за кордоном. Громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Відповідно до п. 8 ч. 2 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» метою державної політики у сфері зайнятості населення є посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Тому цілком зрозумілим кроком у напрямку державного регулювання трудової міграції стало прийняття Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» [4], який визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудовах мігрантів) і членів їхніх сімей.

Стаття 6 названого Закону визначає органи виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері зовнішньої трудової міграції. Формування та реалізацію державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції в межах своїх повноважень забезпечують Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади, а також місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері зовнішньої трудової міграції, є центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції. Очевидно, що державна політика у сфері зовнішньої

---

трудової міграції, є лише частиною державної політики у сфері зайнятості населення.

Стаття 17 Закону України «Про зайнятість населення» визначає органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада Автономної Республіки Крим та Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, яким нині є Міністерство соціальної політики України.

Однак згідно з проектом Закону України за № 2168 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції» [5], за який Верховна Рада України проголосувала як за закон, ці повноваження будуть конкретно закріплені за Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

Розділ же III Закону України «Про зайнятість населення» вказує на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

У ч. 1 ст. 21 зазначеного Закону вказується, що діяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, спрямовується і координується Міністром – керівником центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики. Єдиним органом з такими функціями і такою підпорядкованістю є Державна служба зайнятості. Відповідно до ч. 2 ст. 21 Закону України «Про зайнятість населення», центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості



---

населення та трудової міграції, здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи.

Стаття 22 Закону України «Про зайнятість населення» визначає завдання та функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів. І серед першочергових основних завдань цього органу називає реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у тому числі й щодо впливу на зовнішню трудову міграцію.

Саме тут і виникають питання щодо шляхів реалізації цього виду державної політики, визначення компетенції державних органів та відповідальності за результати діяльності.

Однак, перед тим як розкрити означені вище питання, наведемо декілька прикладів проблемних норм, які стосуються цієї сфери. Так, ст. 8 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», у ч. 2 і 3 передбачає норми, які не покладають на зовнішнього трудового мігранта ніяких соціальних зобов'язань в Україні. Трудові мігранти і члени їхніх сімей можуть добровільно брати участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування згідно із законами України. Пенсійне забезпечення трудових мігрантів здійснюється відповідно до законів, якими встановлюються умови пенсійного забезпечення, та міжнародних договорів у сфері пенсійного забезпечення, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Проте, коли йдеться про реінтеграцію в суспільство трудових мігрантів, то ст. 14 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» передбачає, що держава сприяє реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їхніх сімей шляхом здійснення комплексу соціальних, правових, економічних та інших заходів, передбачених законодавством. А відповідно до ч. 2 цієї статті, відповідальним за реінтеграцію трудових мігрантів є центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, тобто зараз це Міністерство соціальної політики України через Державну службу

---

зайнятості, а в подальшому – це Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, через ту ж таки Державну службу зайнятості.

Вкрай важливими є й положення ч. 4 ст. 14 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію». Для надання трудовим мігрантам можливості ознайомитися до їх повернення з держави перебування з умовами повернення на запит заінтересованої особи надається інформація про можливості та умови працевлаштування в Україні та допомогу, що надається для економічної реінтеграції. Тобто зовнішній трудовий мігрант може очікувати на вказані заходи саме від Державної служби зайнятості.

Уявляється, що тут є незайвим й нагадування про те, що відповідно до ч. 1 ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [6], першочерговими джерелами формування коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття є страхові внески страхувальників. За п. 10 ч. 1 ст. 1 Закону України від 8 липня 2010 р. «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [7], страхувальники – це роботодавці та інші особи, які відповідно до цього Закону зобов'язані сплачувати єдиний внесок. Сплачувати в Україні.

Згідно з ч. 2 ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» кошти бюджету Фонду використовуються на виплату забезпечення та надання соціальних послуг, передбачених ст. 7 цього Закону, фінансування заходів, передбачених ст. 7-1 цього Закону, здійснення заходів відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», інші потреби, передбачені цим Законом.

Виникає питання: чому страхувальники мають фінансувати заходи, що стосуються осіб, які не є учасниками загальнообов'язкового державного соціального страхування? Чому воно для одних воно обов'язкове, а для інших – добровільне. Мабуть все ж заходи з трудової реінтеграції зовнішніх трудових мігрантів мають фінансуватися через

---

відповідні державні програми повернення цієї категорії громадян України.

Згідно з ч. 3 ст. 14 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», центральні та місцеві органи виконавчої влади у межах своїх повноважень сприяють реінтеграції трудових мігрантів, які виявили намір повернутися або повернулися в Україну.

На наш погляд, відбулося розбалансування правових основ формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення і соціального захисту від безробіття, зокрема, й щодо зовнішньої трудової міграції. Тому, перш за все, необхідно чітко з'ясувати місце і роль кожного суб'єкта формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття.

1. Верховна Рада України в законі визначає основні засади внутрішньої політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 5 ст. 85 Конституції України), затверджує загальнодержавну програму соціального розвитку України, включно з питаннями зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 6 ст. 85 Конституції). Виключно законами України визначаються основи соціального захисту, засади регулювання праці і зайнятості (п. 6 ст. 92 Конституції), організація і діяльність органів виконавчої влади (п. 12 ст. 92 Конституції).

2. Кабінет Міністрів України:

1) забезпечує здійснення внутрішньої політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття, виконання Конституції і законів України у цій частині (п. 1 ст. 116 Конституції);

2) розробляє і здійснює загальнодержавну програму соціального розвитку України, включно з питаннями зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 3, 4 ст. 116 Конституції).

Абзац 5 ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» [8] передбачає, що Кабінет Міністрів України забезпечує проведення державної політики зайнятості населення, розроблення та виконання відповідних державних програм, вирішує питання профорієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, регулює міграційні процеси,

---

забезпечує виконання положень Генеральної угоди у межах взятих на себе зобов'язань;

3) визначає міністерство, відповідальне за здійснення державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 9 ст. 116 Конституції);

4) спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади, які беруть участь у здійсненні державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 9 ст. 116 Конституції, ч. 1 ст. 21 Закону України «Про Кабінет Міністрів України»).

3. Міністерство, відповідальне за здійснення державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття, координує і контролює діяльність Державної служби зайнятості. Ці повноваження міністерства ґрунтуються на положеннях п. 3 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» [9], який передбачає серед завдань міністерства інформування та надання роз'яснень щодо здійснення державної політики.

«Здійснення державної політики» – це термін, який не суперечить положенням Конституції. Безпосереднє здійснення державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття – це функція Державної служби зайнятості.

Положення ст. 6, 7 та 8 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» не передбачають прямого підпорядкування такого органу як Державна служба зайнятості міністерству, відповідальному за здійснення державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття.

4. Державна служба зайнятості безпосередньо чи у співробітництві з іншими заінтересованими громадськими та приватними установами, реалізує заходи у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття, виконує загальнодержавну програму соціального розвитку України у цій частині (ч. 2 ст. 1 Конвенції МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р. [10]).

---

Державна служба зайнятості є національною системою державних установ, що забезпечують найкращу можливу організацію ринку зайнятості (ч. 2 ст. 1 Конвенції МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р., ч. 2 ст. 43 Конституції).

Фінансове забезпечення діяльності Державної служби зайнятості, реалізації загальнодержавної програми соціального розвитку України з питань зайнятості населення та соціального захисту від безробіття, інших необхідних заходів організації ринку зайнятості, соціального захисту безробітних, покладається на Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (ч. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р., ч. 2 ст. 43, ч. 1 і 2 ст. 46 Конституції).

5. Місцеві державні адміністрації на відповідній території забезпечують виконання Конституції та законів України, актів Кабінету Міністрів України, інших органів державної виконавчої влади, загальнодержавних і регіональних програм соціально-економічного розвитку включно з питаннями забезпечення зайнятості населення, соціального захисту від безробіття (п. 1 і 3 ст. 119 Конституції).

Таким чином, чинна нормативна база потребує удосконалення особливо в частині відповіді на питання про те, хто визначає, формує, реалізує чи фінансує державну політику у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття, у тому числі, й щодо вирішення проблем внутрішньої та зовнішньої трудової міграції.

### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Див.: Декларація МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации». Принята 10 июня 2008 г. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms\\_100193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_100193.pdf)
3. Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення» // Офіційний вісник України від 27.08.2012 — 2012 р., № 63, стор. 17, стаття 2565, код акта 63058/2012.

---

4. Закон України від 5 листопада 2015 р. № 761-VIII «Про зовнішню трудову міграцію» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 49-50, ст.463.

5. Проект Закону України за № 2168 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції» // [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66932](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66932)

6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» // Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 22, ст. 171 із наступними змінами.

7. Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» // Офіційний вісник України від 20.08.2010 — 2010 р., № 61, стор. 13, стаття 2108, код акта 52354/2010.

8. Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII «Про Кабінет Міністрів України» // Офіційний вісник України від 14.03.2014 — 2014 р., № 20, стор. 23, стаття 619, код акта 71668/2014.

9. Закон від 17 березня 2011 р. № 3166-VI України «Про центральні органи виконавчої влади» // Офіційний вісник України від 18.04.2011 — 2011 р., № 27, стор. 20, стаття 1123, код акта 55751/2011.

10. Конвенції МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р. // [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224/print](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_224/print)

*Наукове видання*

Колектив авторів

**ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ:  
ПРАВОВІ, ЕКОНОМІЧНІ, ДЕМОГРАФІЧНІ,  
ОСВІТНІ АСПЕКТИ**

Тези доповідей учасників  
міждисциплінарного круглого столу  
до Міжнародного дня мігранта  
(18 грудня 2019 року)

---

Підписано до друку 25.03.2020. Формат 60x84/16. Папір офсетний.  
Обл.-вид. арк. ххх. Тираж 100 прим.

---

Видавничий дім «Освіта України»™  
ФОП Маслаков Руслан Олексійович  
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,  
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції  
ДК №4726 від 29.05.2014 р.  
Тел. (095) 699-25-20, (098) 366-48-27.  
E-mail: osvita2005@gmail.com, www.rambook.com.ua

Виготовлювач: ФОП Поліщук О.В.  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №2142 від 31.03.2005  
07400, м. Бровари, вул. Незалежності, 2, кв. 148  
тел. (044) 592-13-49