

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-2/58>

### ОКРЕМІ ПРАВОВІ ПИТАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

### SEPARATE LEGAL ISSUES OF EXTERNAL LABOR MIGRATION IN THE CONTEXT OF LABOR MOBILITY OF EMPLOYEES

Галкіна Н.М., к.ю.н., доцентка,  
доцентка кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

На сторінках наукової статті піднімається проблематика зовнішньої трудової міграції як складової трудової мобільності працівників. Сформульовано причини трудової мобільності: оголошений воєнний стан, карантинні реалії, брак реальних можливостей для самореалізації, масштабне поширення неформальної зайнятості, масове розповсюдження виробництв зі шкідливими та небезпечними умовами праці, поширення трудових процесів із надмірною інтенсивністю та важкістю, низький рівень залучення працівників до процесів регулювання трудових відносин тощо. Метою трудової мобільності працівників визначено підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці, обмін досвідом, удосконалення професійних навичок та особистісних якостей працівників.

Перераховано недоліки Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», зокрема: брак норм прямої дії, статті Закону не передбачають чіткої заборони подвійного оподаткування грошових доходів заробітчанин, декларативність норм щодо здійснення трудовими мігрантами переказу коштів. Зазначені питання мали б знайти висвітлення і в Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року.

Узагальнено, що право на гідну працю трудових мігрантів, з-поміж іншого, включає право на отримання безоплатної правової допомоги з метою працевлаштування, право на працевлаштування, право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар'єрного росту, право на соціальний захист трудових мігрантів та членів їх сімей тощо.

Піднімається питання, як знизити інтенсивність зовнішньої трудової міграції? Запропоновано стабілізувати економіку України, щоб забезпечити гідний рівень заробітної плати і сприятливі умови праці; стимулювати малий і середній бізнес для подолання проблеми масового безробіття; на сторінках Закону України «Про зайнятість населення» запроваджувати додаткові стимули для роботодавців з метою працевлаштування молоді, осіб передпенсійного віку, осіб з малолітніми дітьми та осіб з інвалідністю; створювати консультаційні центри з питань організації та ведення власної справи.

**Ключові слова:** трудова міграція, зовнішня трудова міграція, трудова мобільність, працівники, зайнятість, працевлаштування.

The pages of the scientific article raise the issue of external labor migration as a component of labor mobility of employees. The causes of labor mobility are formulated: declared martial law, quarantine realities, lack of real opportunities for self-realization, large-scale spread of informal employment, mass spread of factories with harmful and dangerous working conditions, spread of labor processes with excessive intensity and difficulty, low level of involvement of workers in labor regulation processes relations, etc. The purpose of labor mobility of employees is determined to increase the competitiveness of employees in the labor market, exchange of experience, improvement of professional skills and personal qualities of employees.

The shortcomings of the Law of Ukraine "On External Labor Migration" are listed, in particular: the lack of directly applicable norms, the articles of the Law do not provide for a clear prohibition of double taxation of the income of employees, the declarative nature of the norms regarding the transfer of funds by labor migrants. These issues should also be covered in the State Migration Policy Strategy of Ukraine for the period until 2025.

It is summarized that the right to decent work of labor migrants, among other things, includes the right to receive free legal aid for the purpose of employment, the right to employment, the right to an objective assessment of the results of labor activity and the possibility of career growth on this basis, the right for social protection of labor migrants and their family members, etc.

The question arises, how to reduce the intensity of external labor migration? It is proposed to stabilize the economy of Ukraine in order to ensure a decent level of wages and favorable working conditions; stimulate small and medium-sized businesses to overcome the problem of mass unemployment; on the pages of the Law of Ukraine "On Employment of the Population" to introduce additional incentives for employers to employ young people, persons of pre-retirement age, persons with minor children and persons with disabilities; to create consulting centers on issues of organization and management of one's own business.

**Key words:** labor migration, external labor migration, labor mobility, workers, employment, employment.

**Постановка проблеми.** Серед важливих характеристик персоналу, на які звертають увагу роботодавці, опрацьовуючи резюме кандидатів в працівники, особливе місце займає трудова мобільність працівника як спроможність змінити робоче місце, у тому числі й стати до роботи за кордоном. За умов воєнного стану все більше працівників демонструють трудову мобільність. Водночас, кризові явища в економіці нашої держави спровокували сплеск трудової міграції. Значний відсоток наших співгромадян покинули межі території України і працевлаштувалися за кордоном. Більше того, на жаль, намічається негативна тенденція неповернення трудових мігрантів на простори України. Завдання нашої держави – зберегти і примно-

жити власний трудовий потенціал, попередити зовнішню трудову міграцію, яка набуває загрозливих масштабів, збалансувавши з цією метою норми трудового законодавства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти трудової мобільності й трудової міграції досліджувалися Амелічевою Л.П., Ковальовим О.С., Крупкою Л.С., Лібановою Е.М., Личковською М.Р., Рим О.М. тощо.

**Метою статті** є формулювання причин та мети трудової мобільності, висвітлення тенденцій зовнішньої трудової міграції та надання пропозицій щодо внесення змін до нормативно-правових актів, спрямованих на попередження інтенсифікації відтоку трудового потенціалу за межі території України.

**Виклад основного матеріалу.** Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року передбачає, що події на сході України та глибока економічна криза призводять до зростання еміграції, пошуку можливостей працевлаштування за кордоном та трансформації тимчасової трудової міграції на постійну. Це може призвести до погіршення становища українців у зарубіжних державах, остаточної втрати для України багатьох мігрантів та їх нащадків, значного зменшення обсягів валютних надходжень від мігрантів [1].

Що провокує трудову мобільність? Поділяємо позицію Ковальова О.С., що мотивами трудової мобільності є матеріальне забезпечення, вдосконалення умов праці, професійно-кваліфікаційні показники трудової діяльності, можливість вирішення житлового питання [2, с. 164]. Водночас трудова мобільність наших співгромадян також обумовлена наступними причинами: оголошенням воєнним станом, карантинними реаліями, браком реальних можливостей для самореалізації, масштабним поширенням неформальної зайнятості, масовим розповсюдженням виробництв зі шкідливими та небезпечними умовами праці, поширенням трудових процесів із надмірною інтенсивністю та важкістю, низьким рівнем залучення працівників до процесів регулювання трудових відносин тощо. Більш розлого зупинимось на аналізі останньої причини, що провокує трудову мобільність у вигляді міграції з метою працевлаштування за кордон. Так, на жаль, до цього часу в Україні працівники майже не обізнані з тими важелями впливу на роботодавця, які закладені у чинному трудовому законодавстві. Середньостатистичний український працівник не бере участі через профспілку чи відповідну уповноважену від трудового колективу особу (представника) у діяльності підприємства, зокрема, шляхом залучення до розробки локальних актів чи внесення змін у чинні локальні акти на користь колективу працівників. У такий спосіб працівники в Україні відчують безпорадність, слабкість, утиски з боку роботодавця і бачать єдиний вихід у разі виникнення конфліктної ситуації з роботодавцем у вигляді власного звільнення. Слід констатувати, що механізм представництва і колективного захисту інтересів працівників у нашій державі дає збій. Апеляція працівника до суду, профспілок чи інших сторонніх осіб навіть у випадку винесення вердикту на його користь, як правило, провокує подальші непримиренні ворожі стосунки із роботодавцем і навіть з колегами. У цьому контексті слід інтенсифікувати захисну функцію профспілок і профспілковим лідерам або профспілковим представникам повсякчас доцільно проводити роз'яснювальну роботу серед працівників з метою попередження переростання конфліктної ситуації в трудовий спір з усіма наслідками, які останній за собою може потягти.

П. 3.3. Стратегії діяльності Федерації професійних спілок України на 2021–2026 роки передбачає спрямування зусиль ФПУ на подолання негативних наслідків міграції українців за кордон [3].

У чому полягає мета трудової мобільності? Передусім, у підвищенні конкурентоспроможності працівників на ринку праці, обміні досвідом, удосконаленні професійних навичок та особистісних якостей працівників.

Упродовж останніх десятиріч Україна впевнено підтримує статус світового донора робочої сили. За різними оцінками річна кількість зовнішніх трудових мігрантів коливається від 2 до 5 млн. осіб, за найреальнішими оцінками – від 2,7 до 3 млн. [4].

Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудовах мігрантів) і членів їх сімей [5]. Не зважаючи на позитивні новації Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» містить низку недоліків, зокрема: брак норм прямої дії,

статті Закону не передбачають чіткої заборони подвійного оподаткування грошових доходів заробітчан, декларативність норм щодо здійснення трудовими мігрантами переказу коштів. Зазначені питання мали б знайти висвітлення і в Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року.

Слушно видається позиція Личковської М.Р., яка вбачає потенційну можливість зупинення відтоку працездатного економічно активного населення забезпеченням створення умов для ефективного його використання. Такими умовами є високопродуктивні робочі місця, на яких випускають конкурентоздатну продукцію, що користується попитом на внутрішньому і світовому ринках, відновлення довіри до влади, ефективне використання людського потенціалу, забезпечення високих стандартів життя [6, с. 672].

Слід констатувати, що останніми роками мігрують за кордон не лише низькокваліфіковані кадри, а й високоінтелектуальний потенціал нашої нації. Намітилися тенденції відтоку молоді, що лише посилює глобальну проблему старіння населення країни і загострює питання пенсійного забезпечення.

Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 02.06.2021 р. № 225/2021, з-поміж іншого, акцентує увагу на академічній мобільності. «Можливості для кар'єрного та професійного зростання для молодих науковців є на сьогодні обмеженими через консервативну кадрову політику в системі державних наукових установ, недостатність спеціальних програм стимулювання академічної мобільності тощо. Низький рівень заробітної плати також не сприяє залученню молоді до наукової сфери» [7]. Окрім того, сучасний розмір окладів науковців лише стимулює відтік наукового потенціалу за межі території України.

Українські мігранти здебільшого не конкурують у країнах призначення з місцевим населенням за престижні вакансії на ринку праці, а займають менш привабливі робочі місця.

«Поступове накопичення суспільством міграційного досвіду розсіює занадто романтичний та ідеалістичний погляд на умови праці в інших країнах. Сьогодні ми маємо численні факти того, що умови праці та зайнятості для українців за кордоном бувають не менш важкими і небезпечними, ніж удома. Тому поглиблення розуміння того, чому українці погоджуються часто працювати за кордоном на заробітну плату, яку можна знайти і в Україні, а іноді і в гірших виробничих умовах, дозволить знизити гостроту найнебезпечніших загроз трудової міграції та еміграції» [4, с. 49–50].

Амелічева Л.П. слушно пропонує вважати змістовими складниками поняття права на гідну працю трудових мігрантів такі: право на гідні умови праці; право на гідну оплату праці; право на трудову честь і ділову репутацію; право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар'єрного росту; право на особисту недоторканість і недискримінацію; право на трудову мобільність з метою посилення повної та продуктивної зайнятості з огляду на активні глобалізаційні та євроінтеграційні процеси в економіці [8. С. 57]. Змістова наповнення права на гідну працю трудових мігрантів можна продовжити, зокрема, правом на отримання безоплатної правової допомоги з метою працевлаштування, правом на працевлаштування, правом на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар'єрного росту, правом на соціальний захист трудових мігрантів та членів їх сімей.

Як знизити інтенсивність зовнішньої трудової міграції? По-перше, стабілізувати економіку України, щоб забезпечити гідний рівень заробітної плати і сприятливі умови праці; по-друге, стимулювати малий і середній бізнес для подолання проблеми масового безробіття.

Видається доцільним на сторінках Закону України «Про зайнятість населення» запроваджувати додаткові стимули для роботодавців з метою працевлаштування молоді, осіб передпенсійного віку, осіб з малолітніми дітьми та осіб з інвалідністю; створювати консультаційні центри з питань організації та ведення власної справи.

Будь-які намагання штучно стримати трудову міграцію є марними. Заборона на виїзд тільки сприятиме посиленню протестних настроїв і напруги в суспільстві загалом. До того ж, у випадку загибелі врожаю в європейських країнах через відсутність мігрантів (а місцеві жителі не бажають займатись його збиранням) значно зростає небезпека продовольчої кризи у світовому масштабі, при цьому громадська думка європейців імовірно покладатиме провину за це саме на Україну [9, с. 34].

**Висновки.** Серед причин трудової мобільності населення України можна виокремити такі: оголошений воєнний стан і елементарне прагнення безпечного життя, карантинні реалії, відсутність реальних можливостей для самореалізації, масштабне поширення неформальної зайнятості, масове розповсюдження виробництва зі шкідливими та небезпечними умовами праці, поширення трудових процесів із надмірною інтенсивністю та важкістю, низький рівень залучення працівників до процесів регулювання трудових відносин тощо.

Попри позитивні новації Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» містить й недоліки: брак норм прямої дії, статті Закону не передбачають чіткої заборони подвійного оподаткування грошових доходів заробітчан, декларативність норм щодо здійснення трудовими мігрантами переказу коштів. Зазначені питання мали б знайти висвітлення і в Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року.

Право на гідну працю трудових мігрантів, з-поміж іншого, включає право на отримання безоплатної правової допомоги з метою працевлаштування, право на працевлаштування, право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар'єрного росту, право на соціальний захист трудових мігрантів та членів їх сімей тощо.

Як послабити зовнішню трудову міграцію? По-перше, стабілізувати економіку України, щоб забезпечити гідний рівень заробітної плати і сприятливі умови праці; по-друге, стимулювати малий і середній бізнес для подолання проблеми масового безробіття. Видається доцільним на сторінках Закону України «Про зайнятість населення» запроваджувати додаткові стимули для роботодавців з метою працевлаштування молоді, осіб передпенсійного віку, осіб з малолітніми дітьми та осіб з інвалідністю; створювати консультаційні центри з питань організації та ведення власної справи.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 03.01.2023).
2. Ковальов О.С. Особливості трудової мобільності працівників та її вплив на ринок праці в Україні. *Соціальне право*. № 4. 2021. С. 164–170.
3. Стратегія діяльності Федерації професійних спілок України на 2021-2026 роки: Постанова VIII З'їзду ФПУ від 25.05.2021 р. URL: [https://www.fpsu.org.ua/images/documents/%D0%A1%D0%A2%D0%A0%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%93%D0%86%D0%AF\\_web.pdf](https://www.fpsu.org.ua/images/documents/%D0%A1%D0%A2%D0%A0%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%93%D0%86%D0%AF_web.pdf) (дата звернення: 03.01.2023).
4. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2018. URL: [https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine\\_migration.pdf](https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf) (дата звернення: 03.01.2023).
5. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р. № 761-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text> (дата звернення: 03.01.2023).
6. Личковська М.Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 667–673.
7. Стратегія людського розвитку: Указ Президента України від 02.06.2021 р. № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#n11> (дата звернення: 03.01.2023).
8. Амелічева Л. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 1. С. 54–58.
9. Лібанова Е.М., Позняк О.В. Зовнішня трудова міграція з України: вплив COVID-19. *Демографія та соціальна економіка*. 2020. № 4 (42). С. 25–40.
10. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 03.01.2023).