

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

### ВПЛИВ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ

#### THE IMPACT OF MIGRATION PROCESSES ON THE LABOR MARKET OF UKRAINE

Величко Л.Ю.,

к.ю.н., доцент, завідувач кафедри права та європейської інтеграції

*Харківський регіональний інститут державного управління*

*Національної академії державного управління при Президентові України*

Стаття присвячена проблемам міграційної політики України. Автор наголошує, що активні міграційні процеси впливають на ринок праці України, а тому потребують ґрунтовного аналізу та осмислення. У статті зроблено висновок, що одним із механізмів реалізації державної міграційної політики має стати застосування цільових державних та регіональних міграційних програм, які передбачають, у тому числі, створення умов для збереження і подальшого формування населення у важливих із точки зору економіки та геополітики регіонах України.

**Ключові слова:** міграційна політика, ринок праці, трудовий мігрант, працевлаштування, сфера дії трудового права

Статья посвящена проблемам миграционной политики Украины. Автор отмечает, что активные миграционные процессы влияют на рынок труда Украины, а потому требуют основательного анализа и осмысления. В статье сделан вывод, что одним из механизмов реализации государственной миграционной политики должно стать применение целевых государственных и региональных миграционных программ, предусматривающих, в том числе, создание условий для сохранения и дальнейшего формирования населения в важных, с точки зрения экономики и геополитики, регионах Украины.

**Ключевые слова:** миграционная политика, рынок труда, трудовой мигрант, трудоустройство, сфера действия трудового права

The article is devoted to the problems of the migration policy of Ukraine. The author emphasizes that active migration processes affect the Ukrainian labor market, and therefore require a thorough analysis and reflection. The article concludes that one of the mechanisms of the implementation of the state migration policy should be the use of targeted state and regional migration programs, which include the creation of conditions for the preservation and further formation of the population in the regions important in terms of economy and geopolitics.

The social state is called to create a system of economic mechanisms that stimulate the movement of labor resources. These may be tax breaks, social privileges, loans for housing, etc. Such measures of migration policy would correspond to the interests of people who seek to find their place in the changing structure of the country's economy. Therefore, it is worthwhile to intensify work on the development and adoption of labor migration programs, which should include: (1) measures for the training and retraining of forced migrants; (2) counseling of psychologists; (3) health care system; (4) social services, including counseling for forced migrants and refugees on various issues and social orientation; (5) special training for leaders of migrant groups and freelance workers in social services; (6) the development of special educational programs (language training, cultural orientation, etc.) and additional measures for the category of people with a significant difference in the level of social orientation, the culture of national traditions regarding the host country's population. In our opinion, one of the mechanisms of the implementation of the state migration policy should be the use of targeted state and regional migration programs, which include the creation of conditions for the preservation and further formation of the population in the important regions of Ukraine in terms of economy and geopolitics.

**Key words:** migration policy, labor market, labor migrant, employment, sphere of labor law.

Трудова міграція населення є частиною загальносвітового процесу глобалізації. У зв'язку з ситуацією на ринку праці України та масовим безробіттям, кількість громадян України, які обирають шлях працевлаштування за кордоном, постійно зростає. За різними експертними оцінками, ця цифра становить від 1,5 до 7 млн осіб [1, с. 93]. Постійно зростає чисельність українців, які працюють на території ЄС. У 2015 р. їх нараховувалось 905,2 тис., вони становили понад 6% іноземців із третіх країн на території Євросоюзу. Найбільше українців проживали в Італії (238 тис.), Польщі (336 тис.), Німеччині (112 тис.), Чеській Республіці (113 тис.) та Іспанії (84 тис.) [2]. Дослідження також свідчать, що 60% довгострокових трудових мігрантів мають чіткий намір повернутися до України, й що найвищий відсоток повернення очікується з країн ЄС. Разом із тим мігранти, які повертаються, потребують всебічного захисту своїх прав [3, с. 137].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» [4] від 5 листопада 2015 р., трудовий мігрант – це громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави.

У загальному порядку працевлаштування українців за кордоном здійснюється відповідно до законодавства країни

працевлаштування, при цьому мають враховуватися положення міжнародних договорів України. Загальне правило щодо права, яке застосовується до трудових відносин, закріплене в ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» [5], зокрема до трудових відносин застосовується право держави, в якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

Міграційна політика – один із найважливіших елементів національної політики соціальної держави. Важливе місце в реалізації міграційної політики має займати управління міграційними процесами.

Трудову міграцію українців за кордон варто назвати вимушеною трудовою мобільністю, що характерна для перехідного типу економіки. Її можна, скоріше, вважати не реалізованою, а потенційною мобільністю. Вимушена трудова мобільність відчуває на собі доволі вагомі обмежувачі: територіальні (географічні), інституційні (зумовлені специфікою державного устрою, значною мірою штучні) та соціо-демографічні.

Негативними проявами трудової міграції є такі:

- мігрують особи економічно продуктивного віку (20–40 років);
- мігранти працюють на економіку інших держав, а не на добробут України;

– створюється негативний імідж України, де влада неспроможна створити належні умови для праці і нормальних умов життя своїх громадян;

– тривала відсутність одного чи обох батьків призводить до так званого соціального сирітства і непередбачуваних негативних наслідків у психології та поведінці дітей;

– у більшості випадків працевлаштовуються на непрестижну роботу, навіть ті, хто мають вищу освіту і значний професійний досвід;

– трудові мігранти здебільшого знаходяться у нелегальному становищі, не мають правового захисту і тому зазнають як моральних, так і матеріальних (фінансових) збитків;

– значна втрата державою висококваліфікованої робочої сили;

– фізичне каліцтво і загибель на робочих місцях через небезпечні умови праці;

– дискримінація в оплаті праці.

До позитивних чинників трудової міграції, насамперед, належать такі інтереси:

– заробити кошти і зміцнити економічне становище своєї родини;

– заробити на придбанні нерухомості, навчанні дітей як умови комфортного існування в суспільстві;

– заробити гроші з метою розпочати власний бізнес вдома чи навіть у країні перебування;

– запозичити важливий досвід організації бізнесу і процес цивілізованого ведення приватного підприємництва;

– за час перебування за кордоном підвищується культурний рівень мігрантів;

– ввезення або переказ в Україну зароблених коштів у вигляді валютного еквівалента [6, с. 169].

Сучасна міжнародна трудова міграція має такі характерні риси: а) добровільність; б) тимчасовість; в) економічна мотивація. Добровільність міжнародної трудової міграції означає, що людина особисто, без будь-якого примусу приймає рішення про пошук роботи за кордоном. Тимчасовість міжнародної трудової міграції вказує на те, що людина, яка приймає рішення про працевлаштування за кордоном, має намір після закінчення роботи повернутися в державу свого громадянства або постійного проживання. Економічна мотивація являє собою бажання людини заробити грошові кошти в результаті свого працевлаштування в іншій державі. Перераховані риси міжнародної трудової міграції дають змогу відрізнити її від інших різновидів міграції населення. Перш за все, від вимушеної міграції, що проявляється у набутті статусу біженця, а також від міграції, метою якої є зміна постійного місця проживання та громадянства з інших причин, яка часто характеризується категорією «еміграція» [7, с. 76, 77].

На думку одного з відомих фахівців ЮНЕСКО з питань міграції населення М. Угура, відповідно до загальноприйнятих приписів, міжнародна міграція здатна сприяти підвищенню світового добробуту. Зростання добробуту можливе навіть у разі, якщо не відбудеться зближення рівнів оплати праці, тому заперечень проти вільного пересування людей немає. Разом із тим міжнародна міграція загрожує між- або внутрішньогруповими дисбалансирами наслідками. Але завдяки ефекту загального підвищення добробуту населення такі наслідки не можуть бути використані як заперечення проти свободи пересування [8, с. 124].

Правове регулювання права на працю працівників-мігрантів здійснюється за допомогою поєднання міжнародно-правових норм, заснованих на актах міжнародних організацій, міжнародно-правових договорів та норм національного законодавства [9, с. 9]. Світова спільнота приділяє значну увагу закріпленню правового статусу працівників-мігрантів та захисту їх прав і свобод. Так,

ще Конвенцією МОП № 97 про працівників-мігрантів (1949 р.) [10] було закріплено заборону дискримінації працівників-мігрантів, і вона ж зобов'язала країни забезпечувати останнім такі умови праці, як і власним громадянам.

15 квітня 1994 р. держави-учасниці СНД підписали Угоду про співпрацю у сфері трудової міграції й соціального захисту трудящих-мігрантів [11]. Цю Угоду Україна ратифікувала 11 липня 1995 р. [12] Відповідно до неї порядок залучення працівників, кваліфікаційні, вікові та інші вимоги до них установлює сторона працевлаштування з огляду на чинне на її території законодавство, якщо інше не передбачено двосторонніми угодами. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їх сімей держав-учасниць СНД [13] (Україна ратифікувала 21.12.2011 р. [14]) поширюється на всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей, які перебувають на території приймаючої країни на законних підставах.

Україна 16 березня 2007 р. ратифікувала [15] Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів [16], яка має комплексний характер і врегульовує велике коло питань стосовно трудящих-мігрантів, а саме: (1) форми набору майбутніх трудящих-мігрантів, (2) їх медичний огляд і професійні іспити, (3) правила інформування трудящих-мігрантів про умови праці та проживання, (4) порядок надання дозволів на роботу та проживання, (5) правила возз'єднання сім'ї трудящого-мігранта, (6) питання їх житлового забезпечення, освіти, мовної підготовки, професійної підготовки й перепідготовки, умов праці, соціального забезпечення тощо.

Серед нератифікованих міжнародних актів найважливішою є Міжнародна конвенція ООН про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей [17]. В Україні також необхідно активізувати роботу з вивчення питання щодо ратифікації конвенцій МОП № 97 про трудящих-мігрантів [18] і № 143 про зловживання у сфері міграції й забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення до них [19]. Ратифікація цих міжнародних актів суттєво доповнила б національне законодавство в царині регулювання трудових відносин з іноземцями й особами без громадянства, наблизила б його до загальноєвропейських стандартів.

Останнім часом в Україні спостерігаються позитивні зрушення щодо правового регулювання використання праці іноземців. Зокрема, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій» від 23.05.2017 р. № 2058-VIII [20], удосконалено порядок видачі посвідки на тимчасове проживання в Україні та надання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства. Нині порядок реалізації права на працю іноземцями та особами без громадянства регламентується Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [21].

Дозвіл на застосування праці іноземців та осіб без громадянства – документ, який надає право роботодавцю тимчасово використовувати працю іноземця або особи без громадянства у порядку, встановленому законодавством України.

Територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, приймає рішення про видачу або продовження дії, або внесення змін до дозволу в такі строки: сім робочих днів – про видачу дозволу, три робочі дні – про продовження дії дозволу або про внесення змін до нього. Після цього протягом двох робочих днів надсилає роботодавцю копію такого рішення поштою з повідомленням про вручення та електронною поштою із зазначенням платіжних реквізитів для внесення плати (у разі прийняття рішення про видачу або продовження дії дозволу), а також розміщує на офіційному веб-сайті територіального органу державної служби зайнятості інфор-

мацію про прийняте рішення та платіжні реквізити для внесення плати.

Роботодавць зобов'язаний укласти з іноземцем чи особою без громадянства трудовий договір (контракт) не пізніше як за 90 календарних днів із дати видачі дозволу та у десятиденний строк після укладення трудового договору (контракту) надати його копію, засвідчену роботодавцем, територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Роботодавць отримує дозвіл на застосування праці таких категорій іноземців та осіб без громадянства, якщо інше не встановлено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України: 1) відряджені іноземні працівники; 2) внутрішньокорпоративні цесіонарії; 3) іноземці та особи без громадянства, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту.

У законодавство введено поняття «особливі категорії іноземців та осіб без громадянства, які претендують на працевлаштування в Україні». До таких належать: іноземні високооплачувані професіонали (тобто іноземці, заробітна плата яких становить не менше 50 мінімальних зарплат); засновники, учасники, бенефіціари створеної в Україні юридичної особи; випускники університетів, що входять до першої сотні університетів у світових рейтингах; іноземні працівники творчих професій і іноземні ІТ-професіонали. Для таких категорій дозвіл на працевлаштування може бути оформлено на термін до трьох років. Крім того, для таких категорій не застосовується вимога про мінімальну заробітну плату.

Нова процедура отримання дозволу передбачає надання скороченого переліку документів. Із переліку виключено довідки, видані лікувально-профілактичним закладом про те, що особа не є хворою на хронічний алкоголізм, токсикоманію, наркоманію або інші інфекційні захворювання, перелік яких був визначений МОЗ; також виключено довідку про відсутність судимості, документи про освіту. Тому для «загальних» випадків перелік становлять лише 4 документи: заява роботодавця, копії сторінок паспорта іноземця, фотографія іноземця та копія проекту трудового договору (контракту).

Нині встановлено мінімальну зарплату для іноземних фахівців: мінімальна заробітна плата іноземців (крім «особливої категорії») має становити десять мінімальних заробітних плат.

Дозвіл видається на строк: 1) дії трудового договору (контракту), але не більш як на три роки – для особливих категорій іноземців та осіб без громадянства; 2) дії договору (контракту), укладеного між українським та іноземним суб'єктами господарювання, але не більш як на три роки – для відряджених іноземних працівників; 3) дії рішення іноземного суб'єкта господарювання про переведення іноземця або особи без громадянства на роботу в Україну та контракту, укладеного між іноземцем або особою без громадянства та іноземним суб'єктом господарювання, про переведення на роботу в Україну – для внутрішньокорпоративних цесіонарів; 4) дії трудового договору (контракту), але не більш як на один рік – для всіх інших іноземних найманих працівників. За наявності підстав для дозволу може продовжуватися необмежену кількість разів.

Праця іноземних високооплачуваних професіоналів може застосовуватися без дозволу на посадах за сумісництвом, якщо строк дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує строк дії дозволу за основним місцем роботи. Іноземний найманий працівник може поєднувати роботу на посаді, визначену дозволом, з роботою на посаді тимчасово відсутнього працівника, за умови, що суміщення триває не більше 60 календарних днів протягом календарного року.

Без дозволу також здійснюється працевлаштування: 1) іноземців, які постійно проживають в Україні; 2) іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну; 3) іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні; 4) представників іноземного морського (річково-го) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України; 5) працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні; 6) спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом; 7) працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт; 8) працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку; 9) священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації; 10) іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проєктів міжнародної технічної допомоги; 11) іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення; 12) інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою діяльністю у разі, коли відповідно до законодавства призначення на відповідну посаду або провадження відповідного виду діяльності пов'язане з належністю до громадянства України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Криза на ринку праці підвищила привабливість іноземної робочої сили для тих компаній і роботодавців, які прагнуть отримати максимальний прибуток, зменшують розмір заробітної плати або не платять мігрантам зовсім, ігнорують елементарні вимоги з охорони праці та здоров'я тощо. Все це негативно позначається на доходах і здоров'я мігрантів, а також членів їх сімей, призводить до важких травм і людських жертв. Особливо швидко зростала кількість порушень прав трудових мігрантів із боку роботодавців «тіньового» сектора ринку праці. При цьому, незважаючи на запроваджені великі штрафи за прийняття на роботу без належного оформлення, роботодавцям, як і раніше, економічно вигідніше використовувати нелегальну працю мігрантів. Низька зацікавленість потенційних роботодавців у легальному залученні трудових мігрантів пов'язана також і з труднощами практичної реалізації законодавства про правовий статус іноземних громадян. На думку роботодавців, оформлення трудових відносин з іноземним працівником займає більше часу, ніж його реальна трудова діяльність. Це особливо очевидно при сезонній праці, де працівників, які щойно прибули, швидко змінюють інші. Звільнені трудові мігранти потрапляють у набагато скрутніше становище, ніж громадяни України, які втратили роботу. Здебільшого при звільненні трудовим мігрантам не виплачується належна заробітна плата, вони повністю позбавлені будь-якої соціальної підтримки, не мають ні житла, ні грошей для повернення на батьківщину. Для них відкрито лише один шлях: нелегальна зайнятість, рабство чи кримінал [22, с. 262, 263].

Враховуючи актуальність і злободенність проблем трудової міграції, в Україні було прийнято Закон 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. Закон визначає, що його дія поширюється на трудових мігрантів, які: 1) працюють на підставі трудового договору (контракту); 2) самостійно забезпечують себе роботою; 3) надають оплачувані послуги (виконують роботи); 4) здійснюють іншу оплачувану діяльність, не заборонену законодавством держави перебування. Дія зазначеного Закону поширюється також на членів сімей трудових мігрантів. Проте дія Закону не поширюється на: 1) громадян України, які шукають притулок чи отримали притулок у державі перебування; 2) осіб, які здобувають освіту, професійну підготовку та підвищують кваліфікацію за кордоном, зокрема в межах освітніх програм; 3) працівників дипломатичної служби та працівників інших органів державної влади, які працюють у закордонних дипломатичних установах України; 4) осіб, відряджених підприємствами, установами та організаціями для виконання роботи в державі перебування.

Частина норм, що мають безпосереднє відношення до міграційним процесам, зафіксована в нормативних актах, що мають іншу галузеву приналежність, що ускладнює їх сприйняття як цілісної системи, яка регламентує відносини учасників міграційних процесів, зокрема трудової міграції. Реалізація прав та обов'язків іноземних працівників і роботодавців через таку специфіку й ускладненість міграційного законодавства найчастіше неможлива без отримання ними додаткових роз'яснень від органів виконавчої влади щодо порядку і змісту необхідних правових процедур. При цьому чинне законодавство містить вкрай мало норм, що стосуються надання соціальної допомоги, сприяння в соціокультурній адаптації та інтеграції трудових мігрантів до приймаючої сторони.

У зв'язку з цим вважаємо за доцільне внесення доповнень до проекту Трудового кодексу України, що стосуються особливостей регулювання праці іноземних працівників. Це дало б змогу систематизувати законодавство в сфері трудової міграції, виключити неясності та протиріччя, і стало б кроком до кодифікації міграційного законодавства загалом. Варто також визнати необхідність посилення соціально-гуманітарної складової частини чинного в країні міграційного законодавства – збагачення і вдосконалення системи захисту прав усіх категорій мігрантів. Україні належить виробити узгоджену міграційну політику, коли поряд із вирішенням завдань імміграційної політики, пов'язаних із прийомом і перебуванням на її території іммігрантів, не залишалися б осторонь питання внутрішньої міграції, оскільки нині законодавець прийняв окремий Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [23], який визнає таких

осіб не внутрішніми мігрантами, а лише тимчасово переміщеними особами. Внутрішньо переміщеною особою 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.

Таким чином, соціальна держава покликана створити систему економічних механізмів, що стимулюють переміщення трудових ресурсів. Це можуть бути податкові пільги, соціальні пільги, кредити на придбання житла тощо. Такі заходи міграційної політики відповідали б інтересам людей, які прагнуть знайти своє місце в мінливій структурі економіки країни. Тому варто активізувати роботу в напрямі розробки та прийняття програм трудової міграції, які мають включати: 1) заходи щодо професійної підготовки та перепідготовки вимушених мігрантів; 2) консультації психологів; 3) систему медичної допомоги; 4) соціальне обслуговування, що включає консультування вимушених переселенців і біженців із різних питань та соціальної орієнтації; 5) спеціальну підготовку лідерів груп мігрантів і позаштатних працівників соціальних служб; 6) розробку спеціальних освітніх програм (мовної підготовки, культурної орієнтації та ін.) та додаткові заходи для категорії осіб зі значною різницею в рівні соціальної орієнтації, культурою національних традицій щодо населення приймаючої сторони. Одним із механізмів реалізації державної міграційної політики, на нашу думку, має стати застосування цільових державних та регіональних міграційних програм, які передбачають, у тому числі, створення умов для збереження і подальшого формування населення у важливих із точки зору економіки та геополітики регіонах України.

Базовими методологічними принципами розробки та реалізації цільових програм міграційної політики в сучасних умовах мають стати: 1) комплексність і синхронність цілей і завдань програми на кожному етапі її виконання; 2) цільова спрямованість і системність заходів програми; 3) адресність завдань програми (виконавці, терміни, джерела фінансування); 4) розрахунок і економічне обґрунтування необхідних витрат; 5) досягнення інтегрованого результату; 6) наявність відповідального органу виконавчої влади, який виступає як державний замовник, координує, контролює весь хід виконання програми та несе відповідальність за неї.

#### ЛІТЕРАТУРА

- Петров О.М., Васильев В.І. Міжнародна трудова міграція: аналіз ситуації та наслідків для України. Вісник Національної академії державного Управління при Президенті України. 2015. № 4. С. 93–100.
- Міграція в Україні: факти і цифри (2016). 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 29.04.2018 р.).
- Трунова Г.А. Проблеми захисту на випадок безробіття українських працівників-мігрантів, які працювали в країнах ЄС. Держава і право: Юридичні науки: зб. наук. пр. / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ: Юрид. думка, 2017. Вип. 76. С. 136–147.
- Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р., № 761-VIII. Відомості Верховної Ради. 2015. № 49-50. Ст. 463.
- Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 р., № 2709-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 32. Ст. 422.
- Ульяницька О.В. Проблеми безробіття і трудова міграція українців. Актуальні Проблеми Економіки. 2005. № 8. С. 168–170.
- Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: моногр. М.: Проспект, 2016. С. 76, 77.
- Угур М. Этика, экономика и управление свободным передвижением людей. ЮНЕСКО. Миграции без границ: эссе о свободном передвижении людей / под ред. А. Пеку, П. Гюштенера. М.: Адамант, 2009. 291 с.
- Горбань О.П. Правове регулювання праці іноземців та осіб без громадянства в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук, Луганськ, 2009. С. 9.
- Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 р.): Конвенція МОП від 01.07.1949 р. № 97. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_159) (дата звернення 11.09.2017).
- Угода про співробітництво у сфері трудової міграції й соціального захисту трудящих-мігрантів: угода СНД від 15.04.1994 р. Офіц. вісн. України. 2008. № 97. Ст. 3217.
- Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів: Закон України від 11.07.1995 р. № 290/95-ВР. Відом. Верховн. Ради України. 1995. № 29. Ст. 221.
- Про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав: конвенція СНД від 14.11.2008 р. Офіц. вісн. України. 2012. № 22. № 4. 2012. Ст. 123. Ст. 870.

14. Про ратифікацію Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав: Закон України від 21.12.2011 р. № 4207-VI. Відом. Верховн. Ради України. 2012. № 30. Ст. 351.
15. Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів: Закон України від 16.03.2007 р. № 755-V. Відом. Верховн. Ради України. 2007. № 21. Ст. 290.
16. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів: Конвенція Ради Європи від 24.11.1977 р., № 93. Офіційний вісник України. 2007. № 74. Ст. 2788.
17. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей: Конвенция ООН от 18.12.1990 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_203](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_203) (дата звернення 11.09.2017).
18. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року): Конвенція МОП від 01.07.1949 р. № 97. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_159) (дата звернення 11.09.2017).
19. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення: конвенція МОП від 24.06.1975 р. № 143. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_163) (дата звернення 11.09.2017).
20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій: Закон України від 23.05.2017 р. № 2058-VIII. Відом. Верховн. Ради України. 2017. № 30. Ст. 323.
21. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Відом. Верховн. Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
22. Права человека и правовое социальное государство в России: моногр. / отв. ред. Е.А. Лукашева. М.: Норма: ИНФРА-М, 2014. С. 262, 263.
23. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII. Відомості Верховної Ради. 2015. № 1. Ст. 1.

УДК 349.2

## ЗМІСТ ГАРАНТІЙНИХ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

### CONTENTS OF GUARANTEE AND COMPENSATION PAYMENT IN LABOR LAW

**Островерх А.М.,**  
к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін  
Національна академія Національної гвардії України

Сучасний стан економічної системи суспільства вимагає перегляду та оновлення нормативного регулювання наявних відносин у галузі праці, яке повинно відповідати наявним тенденціям їх розвитку та реалізації. Застарілість нормативного матеріалу у сфері трудового права, зокрема щодо гарантій і компенсацій працівникам, істотно погіршує економічну і правову захищеність працівника в державі, створює правові колізії, суперечності у тлумаченні норм, породжує спори у разі їх практичного застосування. Отже, приведення норм, що регламентують гарантійні та компенсаційні виплати працівникам, у відповідність до нових економічних умов, у яких відбуваються трудові відносини, пошук шляхів їх удосконалення є важливими проблемами, що потребують невідкладного вирішення.

**Ключові слова:** гарантійні виплати, компенсаційні виплати, заробітна плата, матеріальні інтереси, трудові функції.

Нынешнее состояние экономической системы общества требует пересмотра и обновления нормативного регулирования существующих отношений в сфере труда, которое должно соответствовать существующим тенденциям их развития и реализации. Устарелость нормативных материалов в области трудового права, в частности в отношении гарантий и компенсаций для работников, существенно ухудшает экономическую и правовую безопасность работника в государстве, создает правовые конфликты, противоречия в толковании определенных норм, порождает споры в их практическом применении. Следовательно, приведение норм, регулирующих гарантийные и компенсационные выплаты сотрудникам, в соответствие с новыми экономическими условиями, в которых происходят трудовые отношения, поиск путей их улучшения являются важными проблемами, которые требуют срочного разрешения.

**Ключевые слова:** гарантийные платежи, компенсационные выплаты, заработная плата, материальные интересы, трудовые функции.

The current state of the economic system of society requires revision and updating of normative regulation of existing relations in the field of labor, which should correspond to existing tendencies of their development and implementation. The legacy of normative material in the field of labor law, and in particular regarding guarantees and compensations for workers, significantly impairs the economic and legal security of an employee in the state, creates legal conflicts, contradictions in the interpretation of certain norms, gives rise to disputes in their practical application. Consequently, bringing the norms governing the guarantee and compensation payments to employees in line with the new economic conditions in which labor relations take place, the search for ways to improve them is an important problem that needs urgent resolution.

Interpretation of the terms "guarantee payments" and "compensatory payments" does not contain neither the Labor Code of Ukraine nor most other normative legal acts concerning the sphere of regulation of labor and related relations, but as the concept they are veiled in the legislation on work, since in the theory of labor law of Ukraine these terms reflect such important phenomena as payment of guarantee (guaranteed) and compensatory funds. However, in practice, law enforcers often confuse these concepts and related legal categories, resulting in individual and collective labor disputes, associated with different understanding of the subjects of labor law of the above legal phenomena. In this regard, we consider it necessary to focus on the analysis of these two categories – "compensatory payments" and "warranty payments". In addition, there was an urgent need to subjected to serious scientific analysis the lawfulness of the use of these terms in the field of labor and related legal relations, because of this the correctness of both final decisions in general and the definition of their based payments in particular.

**Key words:** guarantee payments, compensatory payments, wages, material interests, labor functions.

Проблематика гарантійних і компенсаційних виплат досліджувалася вченими здебільшого в працях, присвячених аналізу трудового законодавства, зокрема питань гарантій і компенсацій (Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна, В.С. Андрєєв, О.М. Медведєв, М.І. Кучма, О.І. Хлистова, М.А. Столяр, О.С. Сонін та інші).

Гарантіям і компенсаціям у трудовому праві відведено окрему главу Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] VIII.

Тлумачення термінів «гарантійні виплати» і «компенсаційні виплати» не містить ні КЗпП України, ні більшість інших нормативно-правових актів, що стосуються сфери регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин, але як поняття вони зауважено присутні у законодавстві про працю, оскільки в теорії трудового права України ці терміни відображають такі важливі явища, як виплата гарантійних (гарантованих) і компенсаційних коштів. Однак на практиці правники часто плутають ці поняття та суміжні з ними