

**ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ  
ЗА МЕЖАМИ БАТЬКІВЩИНИ****PECULIARITIES OF EXERCISE OF THE RIGHT FOR WORK OF CITIZENS  
OF UKRAINE BEYOND THE BORDERS OF THE COUNTRY**

**Клочко А.М., д.ю.н., доцент,  
професор кафедри міжнародних відносин  
Сумський національний аграрний університет**

**Горбачова К.М., к.ю.н.,  
доцент кафедри приватного та соціального права  
Сумський національний аграрний університет**

**Нежевело В.В., старший викладач  
кафедри приватного та соціального права  
Сумський національний аграрний університет**

У статті проаналізовано окремі можливості реалізації трудових прав громадян України за її межами. Проведено огляд регулювання питання забезпечення трудових прав громадян України за кордоном на прикладі окремих держав ЄС. Розглянуто сутність державної міграційної політики України та проведено аналіз національної законодавчої бази у сфері забезпечення трудових прав громадян України за її межами. Визначається причинний комплекс посилення трудової міграції в Україні та основні вікові групи, які залучаються до цього процесу. Акцентовано, що саме молодь як соціальна група характеризується особливо високими суспільними потребами та одночасно обмеженістю ресурсів, що й стає вирішальним фактором виїзду за межі держави для працевлаштування. Саме ця вікова група схильна у більшій мірі відчувати на собі економічні, соціальні і психологічні наслідки безробіття, що належить до одного з чинників трудової міграції. Останній чинник міститься в основі низької конкурентоспроможності сучасної молоді на ринку праці, що пояснюється упередженим ставленням деяких роботодавців. Результати окремих наукових досліджень свідчать про те, що невисока конкурентоспроможність молодих спеціалістів обумовлена комплексом формуючих факторів, до яких належать брак професійних практичних знань і навичок. Виявлено, що роботодавці продовжують надавати перевагу під час працевлаштування кваліфікованим працівникам старшого віку. Встановлено, що роботодавці в процесі підбору персоналу, хоча й не акцентують на віковій ознаці потенційних працівників, проте фактично дискримінують молодих спеціалістів у їх правах та можливостях працевлаштування. З'ясовано позитивні та негативні наслідки трудової міграції в Україні. Виявлено, що до ризиків таких тенденцій належить відсутність бажання як молодих так і досвідчених спеціалістів повертатися в Україну після тимчасового перебування за її межами, що зумовлює відтік професійних кадрів із держави. Зроблено висновки, що такі тенденції будуть посилюватися й у найближчому майбутньому. Надаються деякі конструктивні пропозиції, спрямовані на врегулювання питання масштабної міграції з України.

**Ключові слова:** працівник, трудова міграція, трудові права, державна міграційна політика, міжнародна співпраця.

The article analyzes some opportunities for the realization of labor rights of citizens of Ukraine abroad. A review is presented as to the regulation of labor rights of Ukrainian citizens abroad on the example of individual EU countries. The essence of the state migration policy of Ukraine is considered and the analysis of the national legislative base in the field of ensuring the labor rights of the citizens of Ukraine abroad is carried out. The causal complex of intensification of labor migration in Ukraine and the main age groups involved in this process are determined. It is emphasized that young people as a social group are characterized by particularly high social needs and at the same time limited resources, which becomes a decisive factor in leaving the country for employment. It is this age group that tends to feel the economic, social and psychological consequences of unemployment, which is one of the factors of labor migration. The latter factor underlies the low competitiveness of modern youth in the labor market, due to the prejudice of some employers. The results of some scientific studies indicate that the low competitiveness of young professionals is due to a set of formative factors, which include the lack of professional practical knowledge and skills. It was found that employers continue to give preference in employment to skilled older workers. It has been established that employers in the recruitment process, although they do not emphasize the age of potential employees, actually discriminate against young professionals in their right and employment opportunities. The positive and negative consequences of labor migration in Ukraine have been clarified. It was found that the risks of such trends include the lack of desire of both young and experienced professionals to return to Ukraine after a temporary stay abroad, which causes the outflow of professionals from the state. It is concluded that such trends will intensify in the near future. Some constructive proposals aimed at resolving the issue of large-scale migration from Ukraine are provided.

**Key words:** employee, labor migration, labor rights, state migration policy, international cooperation.

Для багатьох громадян України, зокрема із початком пандемії COVID-19 набули важливості питання пов'язані з реалізацією ними права на працю за межами держави. На теперішній час перед громадянами України постали чимало перепон, пов'язаних із регулюванням їх праці за межами держави, зокрема їх таких, що обумовлені закриттям кордонів та неможливістю вільно пересуватися в межах ЄС.

У зв'язку із розвитком суспільних відносин у XXI ст. змінився й вектор формування міжнародних відносин, що сприяло, в свою чергу, відмові держав від глобалізаційних процесів під час розроблення законодавства. Приймаються нормативно-правові акти на національному рівні, підґрунтям яких є норми міжнародного приватного права. Трансформаційні процеси у суспільстві пов'язані насамперед, із економічними змінами, переорієнтуванням економічних

пріоритетів із виробничих структур на ринок споживання. Останнім часом посилюються й процеси трудової міграції в українському суспільстві. Ці перетворення потребують ухвалення нового законодавства, адаптованого до сучасних трансформацій. Вибіркові відомості засвідчують тенденції до зростання міграційних процесів характерних для українського суспільства з метою працевлаштування у іноземні держави. Зокрема, станом на 1 січня 2018 р. у Республіці Польща з метою працевлаштування та виконання трудових обов'язків перебували близько 3 млн. громадян України, така ж кількість українських громадян перебували у Російській Федерації, близько 2 млн. – у Республіці Італія [1, с.191]. З урахуванням цих даних очевидним є те, що дослідження правових підстав працевлаштування громадян України за кордоном не втрачає актуальності.

З метою проведення якісного дослідження зазначеної проблематики потребується з'ясування сутності правового режиму, що поширюються на осіб, які мають намір працювати за межами України, окремі особливості змісту виконуваної роботи, існування явища нелегального працевлаштування за межами України.

На громадян України, які постійно проживають за її межами на території іноземної країни, розповсюджується національний режим відповідної держави щодо питань працевлаштування та регулювання праці. Тимчасове перебування громадян України за кордоном припускає можливість зайняття трудовою діяльністю, якщо це не суперечить чинному законодавству України та відповідній державі перебування. На цю категорію громадян розповсюджується дія законодавства України, а саме, Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. [2], Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» від 5 листопада 2015 р. [3].

Проте питання працевлаштування за кордоном громадян України та виконання їх трудових обов'язків регулюється не лише на рівні законодавства України, однак із з урахуванням нормативної бази приймаючої сторони, а також окремих міжнародних договорів. Громадяни України мають право соціальної захисту у сфері зайнятості відповідно до законодавства України про зайнятість, а їх працевлаштування за межами держави передбачає: укладення трудового контракту з працедавцем на виконання обумовленої роботи або направлення в іншу державу з метою виконання певної роботи [2]. Також громадяни України можуть працевлаштовуватися за кордоном із використанням послуг посередників, діяльність яких врегульована на законодавчому рівні, а саме, Законом України «Про ліцензування видів господарської діяльності» від 2 березня 2015 р. [4].

Законодавча база кожної окремої держави містить положення, що передбачають необхідність підготовки різних за змістом дозвільних документів, які дозволяють іноземним громадянам, а також особам без громадянства займатися трудовою діяльністю на її території. Для прикладу, термін дії такого дозволу у Латвійській Республіці складає 5 років.

Нормативно-правові держав також містять відомості щодо працівників, які не потребують дозволу на виконання певних видів робіт в межах території цих держав. Серед них, наприклад, можна виділити академічних працівників вищих навчальних закладів, спортсмени. В той же час нормативно-правові акти держав можуть містити спеціальні норми щодо певних випадків працевлаштування іноземців. Зокрема, за законодавством Чеської Республіки спеціальні правила передбачено під час працевлаштування іноземців у торгове товариство. Окрім зазначеного законодавству окремих держав притаманне поняття «співробітник з-за кордону». Зауважимо, що останнє не є тотожним поняттю «іноземний громадянин». Зокрема, у Чеській Республіці для цілей працевлаштування співробітником з-за кордону являється фізична особа (іноземець), яка не є громадянином Чеської Республіки, ані громадянином ЄС, Швейцарії або членом їх сім'ї. Громадяни України мають право виконувати роботу за межами України на умовах одержання відповідного дозволу, офіційно звертаючись до спеціально уповноважених державних органів.

Громадяни України також можуть працювати в іноземній державі у разі надання їм певного статусу, як, наприклад, статусу біженців. Переважно трудовий контракт з громадянином України за кордоном укладається після отримання ним дозвільних документів на роботу у іноземного працедавця [5]. В той же час законодавство приймаючої держави встановлює випадки, у яких саме укладений контракт є необхідною підставою для отримання дозволу на роботу. Зокрема, це стосується випадків, коли мова йде про висококваліфікованих спеціалістів. При цьому законодавство містить поло-

ження щодо часу набуття чинності таким договором, однак не раніше дня отримання дозволу на роботу.

Законодавство іноземних держав може містити норми щодо особливостей умов трудового договору, який укладено з іноземним громадянином (наприклад, щодо покращення соціально-побутових умов працівника та членів його сім'ї; щодо нерозголошення державної, службової чи комерційної таємниці); особливостей тимчасового переведення іноземного працівника на не передбачену трудовим договором роботу (зокрема не припускається переведення особи за межі тієї іноземної держави, де виконується робота); щодо особливостей відсторонення від роботи іноземного працівника (наприклад, якщо закінчується термін дії дозволу на працевлаштування).

Також громадяни України можуть працювати за її межами, перебуваючи у відрядженні. Порядок відбуття у відрядження, а також прибуття з відрядження, забезпечення особи коштами на відрядження, відшкодування витрат, понесених громадянином України у зв'язку з відрядженням, непрацевдатність у відрядженні та інші питання регулюється Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена Наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 р. № 59 [6]. Окрім зазначеної Інструкції в Україні прийняті й нормативно-правові акти, які регулюють питання, пов'язані з відрядженнями. Це, зокрема, постанова Кабінету Міністрів України «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» від 2 лютого 2011 р. [7].

Відрядження за кордон здійснюється відповідно до наказу (розпорядження) керівника підприємства після затвердження технічного завдання, зміст якого визначає мету такого візду, завдання та очікувані результати відрядження, термін та умови перебування за межами України, а також кошторис передбачуваних витрат (у випадку наявності запрошення прикладається його копія). Термін відрядження визначається керівником підприємства, проте зазвичай не може перевищувати 60 календарних днів. Зазначений термін відрядження може бути продовженим у випадках, передбачених законодавством. Наприклад, у 1998 р. громадяни України були направлені у відрядження для виконання робіт за контрактами від 30 грудня 1998 р. № 44/1-555/07/HD/1998 та № 44/1-556/09/HD/1998 щодо будівництва гідроелектростанції «Кан Дон» [8]. Встановлений чинним на той час законодавством України термін відрядження закінчувався, тож Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 листопада 1999 р. № 1307-р зазначеним працівникам як виняток було дозволено перебувати у відрядженні за межами України терміном до одного року з виплатою добових відповідно до чинного законодавства України.

В останні роки посилюється процеси нелегальної трудової міграції, особливо у умовах пандемії COVID-19. Це зумовлено об'єктивними факторами, до яких належать втрата робочих місць як наслідки карантинних обмежень, або втрата годувальника у результаті хвороби. Іноді нелегальна трудова міграція маскується під виглядом сучасних форм виконання безоплатних робіт, волонтерства. Тому виникає потреба розроблення забезпечувального законодавства, що мінімізує та унеможлиблює прояви нелегального працевлаштування іноземців.

Пріоритетним напрямком державної політики у напрямку реінтеграції трудових мігрантів є покращення умов ведення підприємницької діяльності в Україні, виникає необхідність розробки і впровадження спеціальної програми стимулювання зайнятості для осіб, які повертаються після трудової діяльності з-за кордону. Окрім цього доречно передбачити пільгові умови оподаткування

упродовж стартового періоду для таких осіб, забезпечити надання юридичної та консультаційної допомоги щодо започаткування та ведення бізнесу.

Залучення осіб, які повертаються з-за кордону в Україну для продовження трудової діяльності до програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації, визнання придбанної за кордоном кваліфікації, надання допомоги в працевлаштуванні також позитивно позначиться на ринку праці в Україні та сприятиме зниженню рівня безробіття. Обсяги імміграції в Україну на теперішній час є відносно невисокими, проте вони можуть істотно збільшитися за умови припинення військового конфлікту на сході та відновлення стабільного економічного зростання. Така необхідність виникає через старіння населення, зменшення чисельності осіб працездатного віку, що має наслідком нестачу робочої сили та необхідність залучення мігрантів для виконання певних видів робіт. При цьому, як свідчать результати окремих наукових досліджень, в Україні існує дискримінація по відношенню до таких працівників.

На підставі проведеного огляду сучасного стану реалізації прав громадян України на працю за кордоном вбачається, що існує потреба захисту прав трудових мігрантів, оскільки, як зазначено у ст. 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, обирати, отримувати за неї винагороду. Використовувати це право в Україні або поза її межами є особистим вибором кожної особи, особа не може бути обмежена у праві виїзду за межі України, якщо для цього немає істотних підстав. Зокрема, відповідно до ст. 6 Закону України «Про порядок виїзду громадян України та в'їзду громадян України в Україну», що тимчасові обмеження можуть стосуватись осіб, проти яких відкрито кримінальне провадження, стосовно яких у порядку, передбаченому кримінальним процесуальним законодавством, застосовано запобіжний захід, за умовами якого особи заборонено виїжджати за кордон, якщо особа має доступ до державної таємниці [9] та за інших підстав передбачених зазначеною статтею. Однак, зміст ст. 6 відповідного Закону України не містить обмежень жодних обмежень щодо трудових мігрантів або осіб, які виїжджають за межі України з метою працевлаштування на території інших держав. Така тенденція має як позитивні так і негативні наслідки і цілому для економіки

держави. З однієї сторони відтік висококваліфікованих кадрів із країни створює брак професійних фахівців професійних кадрів, а також представників робочих спеціальностей, що спонукає роботодавців до пошуку нових та не стандартних методів залучення вітчизняних спеціалістів до роботи. Наприклад, підтримка регіональної міграції, розширення зон пошуку кандидатів, матеріальне стимулювання, залучення молодих спеціалістів без попереднього досвіду роботи та пропонують їх професійне навчання. З іншої сторони, очевидним є й усвідомлення тенденцій щодо «робочого туризму», стримати є не простим завданням через привабливість отримання високих заробітних плат у відносно короткі терміни. Також, процеси глобалізації неможливо стримати, громадяни України і надалі продовжуватимуть виїжджати за межі держави, а для молоді особливо привабливою є можливість поєднувати роботу та розширення світогляду, подорожування. Безумовно, позитивним є факт, що багато трудових мігрантів пересилають кошти в Україну. Зокрема, лише у 2019 році громадяни України переказали на батьківщину близько 16 мільярдів доларів США. Таким чином Україна залишається найбільшим отримувачем грошових переказів в Європі [10]. Проте, якщо б мова йшла виключно про тимчасову трудову міграцію з подальшим поверненням в Україну, то напевно в цьому не слід було б вбачати значної проблеми. Однак, масова міграція українців за кордон є дійсно однією з актуальних загроз для суспільства, оскільки багато з них не мають намірів повертатися на батьківщину. Тому, насамперед потребується комплексно трансформувати соціально-економічну політику держави з акцентами на викорінення корупційних діянь на всіх рівнях та адаптувати заробітні плати з урахуванням соціальних потреб громадян. В Україні також прийняті нормативно-правові акти, які регламентують питання доступу іноземців до працевлаштування, послуг освіти, медичного обслуговування, забезпечення житлом. В той же час очевидним є те, що цей доступ залишається відносно обмеженим у зв'язку із упередженим дискримінаційними ставленням окремих роботодавців до таких працівників та прогалинами у системі адаптації як громадян України так і іноземців до можливостей ринку праці в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Фединяк Г. С. Правові підстави виконання роботи громадянами України за кордоном. *Правова держава*. 2018. № 32. С. 191-199. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Prav\\_2018\\_32\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Prav_2018_32_24).
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 22.03.2021).
3. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text>. (дата звернення: 22.03.2021).
4. Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України від 02.03.2015 № 222-VIII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19#Text>.
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 20.12.2020, підстава – 1030-IX / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 22.03.2021).
6. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон. Інструкція, затверджена Наказом Міністерства фінансів України 13.03.98 № 59. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text>.
7. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 р. № 98. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/98-2011-%D0%BF#Text>.
8. Про термін перебування за кордоном працівників, направлених на будівництво гідроелектростанції "Кан Дон". Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 листопада 1999 р. N 1307-р. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1307-99-%D1%80#Text>.
9. Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України. Закон України від 21.01.1994 № № 3857-XII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3857-12#Text>.
10. Заробітчани переказали в Україну «рекордні \$16 млрд за рік». BBC NEWS Україна. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-52392644>.