

## ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

**Коляда Сергій Михайлович,  
Купрійчук Євгеній Тарасович**

Житомирський державний університету імені Івана Франка,  
м. Житомир.

**Керівник проблемної групи:**

Василь Купрійчук, д.держ.упр., професор, професор кафедри  
права та публічного управління

Визначальним для динаміки трудової міграції в ринкових умовах є закон попиту та пропозиції. Країни з розвинутою економікою, які переживають демографічний спад, потребують додаткової робочої сили для компенсації скорочення національних трудових ресурсів. Крім того, ринок праці в них пропонує велику кількість робочих місць в обслуговуванні, будівництві, сільському господарстві, які характеризуються низькими заробітками, важкою та брудною некваліфікованою працею, тимчасовою чи сезонною зайнятістю і є непривабливими для місцевих працівників, а отже, вимагають невибагливої робочої сили із-зовні. Водночас, взявши курс на розвиток інноваційної економіки, побудованої на знаннях, розвинуті країни відчують підвищений попит на висококваліфікованих робітників, інженерів, менеджерів, науковців тощо, потреби в яких не можуть бути забезпечені лише за рахунок власних людських ресурсів.

З другого боку, більшість країн, що розвиваються, мають численне населення з високою часткою осіб працездатного віку. В умовах глобалізації тут швидко відбуваються процеси урбанізації та модернізації економіки, що супроводжуються руйнуванням традиційних форм господарювання і вивільненням працівників, які не можуть знайти собі застосування в місцевих індустріальних центрах внаслідок їх нерозвинутості і мандрують у пошуках роботи за кордон.

Таким чином, на міжнародному ринку праці існує як попит, так і пропозиція працівників, а їх зіставлення має відповідати і інтересам країн-реципієнтів, і інтересам країн-донорів [1].

Проте, трудові мігранти не лише виробничий ресурс, а й люди із своїми власними намірами і сподіваннями, специфічною ментальністю, сімейними та соціальним зв'язками, етнічними, мовними, культурними характеристиками. Тому далеко не завжди із країн, що розвиваються, за кордон виїжджають тільки малокваліфіковані безробітні працівники. Покидають батьківщину також і ті, які мають освіту й роботу і вкрай потрібні національній економіці. Виникає і загострюється проблема «відпливу мізків». Її можна характеризувати як одну з форм експлуатації країн, що розвиваються, з боку розвинутих країн, які, фактично безкоштовно, використовують у власних інтересах чужий інтелектуальний потенціал. Валютні перекази мігрантів своїм сім'ям на батьківщину, а також іноземна допомога країнам, що розвиваються, лише частково надолужують спричинені впливом працівників втрати. Працевлаштування за кордоном вихідців із бідних країн також часто асоціюється з над експлуатацією, порушенням людських та трудових прав. З другого боку, приплив маси іноземних працівників до розвинутих країн призводить до значного урізноманітнення етнічного складу їх населення, що загрожує національній та соціальній єдності суспільства. Він створює напругу в деяких сегментах ринку праці, стає викликом системі соціального захисту, призводить подекуди до геттоїзації великих міст, погіршення криміногенної ситуації тощо. Найбільшу небезпеку несе нелегальна міграція, що пов'язана із міжнародною злочинністю та тероризмом. Це викликає незадоволення місцевого населення, яке виявляється в проявах расизму та ксенофобії, стигматизації мігрантів, а також посиленні впливу в країнах-реципієнтах крайнє правих політичних сил, екстремістських угруповань.

Із сказаного випливає, що, по-перше, міжнародна трудова міграція обумовлена об'єктивними причинами і відповідає потребам сучасного світу, а, по-друге, - з нею пов'язані численні виклики і проблеми для міжнародної спільноти, національних держав та окремих осіб. Внаслідок цього величезного значення набуває політика щодо регулювання трудової міграції як на національному, так і на міжнародному рівнях. У найбільш загальній формі її основне завдання можна сформулювати як

забезпечення використання позитивного потенціалу трудової міграції водночас із мінімізацією її негативних наслідків [2].

Більшість міжнародно-правових документів щодо трудової міграції пов'язані з діяльністю Міжнародної організації праці (МОП), спеціалізованої установи ООН, що виникла ще 1919 р. у структурі Ліги Націй. На сьогодні членами МОП є 175 країн, Україна набула членства в організації 1954 р.

У преамбулі до Статуту МОП регулювання трудової міграції зазначається серед пріоритетних завдань. Захисту прав працівників-мігрантів сприяють основоположні конвенції МОП, зокрема, щодо свободи від примусової праці (Конвенції 20 і 105), рівної винагороди чоловіків та жінок (Конвенція 100), свободи від дискримінації в галузі праці та занять (Конвенція № 111), свободи асоціацій та права на організацію і ведення колективних переговорів (Конвенції № 87 та № 98), ратифіковані Україною.

Велике значення для соціального захисту мігрантів мають Конвенція № 118 Про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення (1962), Конвенція № 152 Про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення (1982).

Безпосередньо стосуються мігрантів Конвенція № 97 «Про працівників-мігрантів» (1949) та Конвенція № 143 «Про зловживання в галузі міграції і забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» (1975), обидві не ратифіковані Україною. Відповідно до Конвенції № 97 кожен член МОП зобов'язується надавати без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі іммігрантам, які законно перебувають на його території, умови не менш сприятливі ніж ті, які існують для власних громадян, у питаннях заробітної плати, умов праці, членства у профспілках, проживання тощо. В Конвенції № 143 на додаток до вимог щодо забезпечення рівних прав мігрантів йшлося про надання їм також і рівних можливостей. Крім врегулювання сфери працевлаштування Конвенція передбачає забезпечення соціальних та культурних прав. Зокрема, у документі сказано, що кожен член Організації “вживає всіх заходів з метою заохочення зусиль працівників-мігрантів і їхніх сімей щодо збереження їхньої національної й етнічної сутності та їхніх культурних зв'язків з країною походження, включаючи

можливість надання дітям знань їхньої рідної мови”. Вперше в Конвенції № 143 було порушено питання щодо необхідності забезпечення базових прав людини щодо працівників-мігрантів з неврегульованим статусом [1, 3].

Важливим засобом реалізації політики у сфері трудової міграції громадян є діяльність аташе з праці, що призначаються до складу дипломатичних представництв за кордоном органами виконавчої влади, відповідальними за політику зайнятості населення. Наприклад, філіппінський аташе з праці має такі обов’язки: захист працівників за кордоном у випадках, які підпадають під юрисдикцію дипломатичного представництва; вивчення ринку праці та можливостей працевлаштування філіппінців в країні перебування; участь у підготовці пропозицій щодо удосконалення політики трудової міграції; забезпечення співпраці з країною перебування у сфері праці.

Життєво важливою складовою політики країн походження у сфері трудової міграції є маркетинг, що має на меті пошуки найбільш вигідних ринків працевлаштування співгромадян та перемогу у конкуренції з іншими країнами-постачальниками робочої сили [2, 4].

Можливості країн походження в регулюванні трудової міграції громадян обмежені і для їх розширення вкрай важливим є співробітництво з країнами перебування мігрантів. Така співпраця є не лише запорукою успішнішого захисту працівників за кордоном, а й розширення каналів легального працевлаштування в зарубіжних державах та запобігання нелегальній міграції.

Зокрема, держави-постачальники мігрантів намагаються врегулювати становище своїх громадян за кордоном шляхом укладення домовленостей з країнами їхнього перебування. Модель такої угоди була розроблена МОП і містить низку основних елементів: визначення державного органу, відповідального за реалізацію угоди; визначення порядку обміну та змісту інформації, якою обмінюються держави-партнери; вимоги до відбору кандидатів; порядок в’їзду працівників-мігрантів та необхідні для цього документи; мінімальні вимоги до контракту; гарантії умов праці іноземних працівників не гірші, ніж у національних працівників; порядок розгляду скарг та спорів [1]; умови соціального забезпечення тощо.

### Список використаних джерел

1. Соціальна і гуманітарна політика: підручник/ [авт.кол.: В.П.Трощинський, В.А.Скуратівський, М.В.Кравченко та ін.]; за заг.ред.Ю.В.Ковбасюка, В.П.Трощинського. – К.: НАДУ, 2016. - 792 с.
2. Державна політика в соціогуманітарній сфері : підручник / [авт. кол.: В.А.Скуратівський, В. П. Трощинський, П. К. Ситник та ін.] ; за заг. ред. В.А.Скуратівського, В. П. Трощинського. – К. : НАДУ, 2010. – 284 с.
3. Купрійчук В. М. Гуманітарна політика українських урядів у добу національної революції (1917–1920 рр.) : монографія / В. М. Купрійчук. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2014. – 378 с.
4. Ситник П. К., Купрійчук В. М., Карлова В. В., Небожук Р. А. Принципи децентралізації державного управління у сфері культури. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 2. С. 89–94.

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

**Луцька Катерина Петрівна**

Навчально-науковий інститут публічного управління та  
державної служби Київського національного університету імені  
Тараса Шевченка  
м. Київ

Розвиток української державності має супроводжуватися відповідним розвитком та вдосконаленням державної служби. Метою реформування цього інституту є створення високоефективної, стабільної, авторитетної державної служби та підготовка управлінської еліти. Здійснення економічних і соціальних перетворень, досягнення економічного зростання та надання громадянам високоякісних державно-управлінських послуг, просування на шляху європейської інтеграції можливі лише за умови створення ефективної системи державного управління, що відповідає стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою. Оновлення