

3. Птащенко Л. О., Шабардіна А. М. Підвищення рівня фінансової грамотності населення: міжнародний досвід. *Економіка і регіон*. 2014. № 1. С. 8-14.

**Борська (Медвідь) Соломія Ігорівна**  
*Головний спеціаліст відділу паспортизації*  
*ГУ ДМС у Львівській області*

## **МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ**

Міжнародна трудова міграція в кінці ХХ ст. – на початку ХХІ ст. стала досить вагомою складовою глобалізаційних процесів у світовій економіці. Сучасній трудовій міграції властиві, порівняно з великим переселенням народів у минулому, відносно менші розміри, але, враховуючи їх високу територіальну концентрацію й специфіку використання праці працівників-мігрантів, вони відіграють досить суттєву роль у системі міжнародних економічних відносин, стаючи засобом міждержавного перерозподілу робочої сили в межах всесвітнього господарства.

Серед найважливіших світових переміщень трудових мігрантів, які визначають сучасні напрями міжнародної трудової міграції, можна виділити такі: Північно- та Південноамериканський регіон. Західноєвропейський ринок, Південно-Східна та Західна Азія, Африканська ділянка переселенських рухів.

Вагомими чинниками, що приваблюють трудових мігрантів, є: політична стабільність, високий рівень соціального захисту і один із найвищих у світі рівнів оплати праці. Важливий вплив трудова міграція справляє на розвиток регіональних ринків праці і формування пропозиції робочої сили. Наслідком засвоєння учасниками трудової міграції ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства стає поширення відповідних настанов серед осіб, які не мають досвіду зовнішніх трудових міграцій [1]. За витратами на робочу силу

(годинна зарплата плюс додаткові виплати персоналу) на той час Німеччина посідала вагоме місце серед високо розвинутих індустріальних країн. Крім Німеччини, важливими імпортерами трудових мігрантів є Франція, Великобританія та Швеція. Водночас слід зазначити, що сучасний період формування трудової міграції характеризується розвитком нових регіональних центрів. Насамперед, це країни Південно-Східної Азії, Перської затоки, Далекого Сходу.

Міжнародні міграційні процеси потребують регулювання з боку держав, що беруть участь в обміні трудовими ресурсами. Контролю і регулюванню підлягають соціальний, віковий та професійний склад мігрантів, рівень в'їзду та виїзду працюючих мігрантів. Функції міждержавного та внутрішньодержавного розподілу робочої сили, регулювання обсягу та структури міграційних потоків дедалі більшою мірою виконують міністерства праці, внутрішніх та закордонних справ, а також спеціально створені державні та міждержавні органи. Згідно з прийнятою в міжнародних відносинах практикою країни, які обмінюються робочою силою, визнають пріоритет норм міжнародного права над національним законодавством.

Іноземна робоча сила вербується нині, як правило, за допомогою створених за кордоном державних вербувальних комісій, у функції яких входить ретельний відбір кандидатів для праці на підприємствах своєї країни з урахуванням їхнього віку, здоров'я, кваліфікації. Такі вербувальні пункти засновані, зокрема, німецьким урядом в Італії, Греції, Іспанії, Туреччині, Португалії. Аналогічні вербувальні агентства за кордоном має й Франція, а також інші країни. Держава часто регулює й перевезення робітників, які завербовані за кордоном, звичайно їх доставляють до місця роботи партіями у Важливим елементом імміграційної політики західних держав є встановлення юридичного статусу мігрантів, що визначає їхні соціально-економічні, трудові, житлові та інші права, закріплені як у міжнародних угодах, так і в національних

законодавствах. Цей статус позбавляє іноземних робітників політичних прав, обмежує в більшості випадків їхню участь у профспілковій діяльності, регламентує строки перебування мігранта в країні зайнятості. У Швейцарії, наприклад, іммігрантам заборонено протягом року міняти місце роботи, протягом двох років – професію та місце проживання, заборонено брати участь у профспілковій діяльності. Подібні за змістом законодавства щодо іммігрантів діють також у Бельгії, Нідерландах, Франції, ФРН, Швеції та інших країнах. Разом з тим засоби державного регулювання імміграції в різних країнах дещо відмінні. Французький та бельгійський уряди, наприклад, заохочують сімейну інтеграцію і проводять курс на обмеження загальної кількості іноземців, що перебувають у країні. Німецький уряд установив обмежувальний кількісний ценз для іноземців у районах країни з їх надто високою питомою вагою і здійснює ротацію іноземних працівників у цілому [2].

В Україні на сьогодні існує доволі деталізована законодавча база регулювання міграційних процесів, створені відповідні адміністративні органи. Проте основна увага приділяється міжнародній міграції, внутрішні переміщення хоча й згадуються в офіційних документах, проте лише побіжно. Так, у переліку стратегічних напрямів міграційної політики, визначених Концепцією державної міграційної політики (2011 р.) [3], внутрішня міграція взагалі відсутня. Знаходимо хіба що стимулювання мігрантів до раціонального територіального розміщення з урахуванням соціально-економічної та демографічної ситуації в регіонах. Проте йдеться, очевидно, про розміщення іммігрантів, а не корінного населення. До того ж залишається незрозумілим, яким чином досягти зазначеної мети, оскільки, як і громадяни, іноземці, які легально перебувають в Україні, користуються правом на свободу пересування та вільний вибір місця проживання.

Аналіз сучасного стану внутрішнього ринку праці та рівня життя населення України не дає підстав для сподівань на поліпшення економічної

ситуації, збільшення обсягів виробництва, розширення пропорцій зайнятості, реального зростання заробітної плати. Принаймні найближчим часом зупинити ескалацію труднощів, з якими повсякденно стикаються всі верстви суспільства, навряд чи вдасться. Чинниками зниження рівня життя населення України є: загальна економічна криза; наявність формальної неоплачуваної зайнятості; значна чисельність безробітного населення, яке отримує мізерну допомогу від держави; невисокий рівень заробітної плати, особливо в бюджетних організаціях, а також постійні та тривалі затримки її виплати: падіння курсу гривні; відтік грошей у тіньову економіку; систематичне зростання цін.

Слід зазначити, що еміграція з України, крім негативних наслідків, має і певні економічні вигоди. По-перше, еміграція може знизити рівень безробіття і пом'якшити соціальну напруженість у суспільстві. По-друге, в умовах бідного товарного ринку трудові мігранти мають можливість підвищувати свій життєвий рівень за рахунок ресурсів країни перебування. По-третє, Україна отримає можливість поповнення свого валютного фонду за рахунок трансферних переказів частини доходів працівників-емігрантів на батьківщину. По-четверте, відповідно до розроблених МОП рекомендацій Україна матиме право на компенсацію за підготовку робочої сили від країн – користувачів її трудових ресурсів [4]. Позитивним моментом є також те, що робота за кордоном сприятиме професійному й культурному зростанню трудових мігрантів.

Основна частина українських трудових емігрантів влаштовується на роботу за кордоном на робочі місця, які не потребують спеціальної підготовки та професійного навчання, незважаючи на те, що це люди з достатньо високим рівнем освіти: до 50% – мають вищу освіту, а понад 30% – професійно-технічну підготовку.

Отже, еміграція для багатьох людей є способом виживання, оскільки вони не можуть знайти роботу у своєму регіоні чи в межах країни не тільки за фахом, але й будь-яку іншу. Слід зазначити, що навіть на найбільш

низькокваліфікованих і непрестижних роботах за кордоном трудові мігранти отримують у кілька разів вищу зарплату, ніж вони могли б заробити на батьківщині.

Важливим завданням Уряду на сьогодні є не тільки створення умов через правові та економічні механізми для легального працевлаштування громадян України за кордоном, а і провадження насамперед політики повернення громадян України – трудових мігрантів на батьківщину.

Основні проблемні питання у сфері трудової міграції, які потребують врегулювання, є: налагодження обліку трудових мігрантів, які працюють за межами України; активізація політики щодо формування привабливого внутрішнього ринку праці; проведення політики посилення соціального захисту трудових мігрантів, громадян України, які працюють за кордоном; проведення політики превентивних заходів щодо запобігання нелегальним трудовим міграціям. Таким чином, для розв'язання проблем трудової еміграції, необхідно перш за все вирішити питання підвищення рівня оплати праці; по-друге, розв'язати соціальні питання, пов'язані із збагаченням змісту роботи, дотриманням умов колективних договорів і угод щодо цього. Від чіткості та продуманості міграційної політики залежить подальший розвиток і ефективність трудової міграції в Україні, визнання та престиж держави у світі.

### **Список використаних джерел:**

1. Блюк Н.В. Про деякі питання трудової міграції в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Юридичні науки. 2016. № 837. С. 175–180.

2. Кудров В.М. *Мировая экономика*. М.: БЕК, 2000. 450 с.

3. Про Концепцію державної міграційної політики: Указ Президента України від 30.05.2011 року №622/2011 URL:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>.

4. Блюк Н.В. Трудова еміграція між Україною та Європейським Союзом. Міграція між Україною та ЄС: Виклики безвізового режиму: *Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції*. Львів: НУ «Львівська політехніка» МІОК, (м. Львів, 15 грудня 2016 р.). Львів. 2016. С. 146 – 148.

**Гаврачинська Наталія Вікторівна**

*Головний спеціаліст відділу застосування пенсійного законодавства  
Управління пенсійного забезпечення Головного управління  
Пенсійного фонду України у Львівській області*

### **ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ДОГОВОРІВ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Громадяни України, які офіційно працюють чи раніше працювали за кордоном, повинні бути впевнені, що коли прийде час оформляти пенсію, цей період буде зараховано до їх страхового стажу. Для забезпечення такого права Україною укладено низку двосторонніх та багатосторонніх міжнародних договорів (угод) з пенсійного забезпечення, а саме:

- угоди між країнами Євросоюзу: Латвія, Литва, Естонія, Болгарія, Чехія, Словаччина, Іспанія, Португалія, Польща;
- багатостороння міжнародна угода - це Угода про гарантії прав громадян Держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав в галузі пенсійного забезпечення;
- окремі двосторонні угоди між Україною та Республікою Грузія, Республікою Молдова, Республікою Азербайджан, Республікою Білорусь;
- виконання зобов'язань колишнього СРСР за міжнародними договорами: з Угорщиною, Монголією, Румунією;